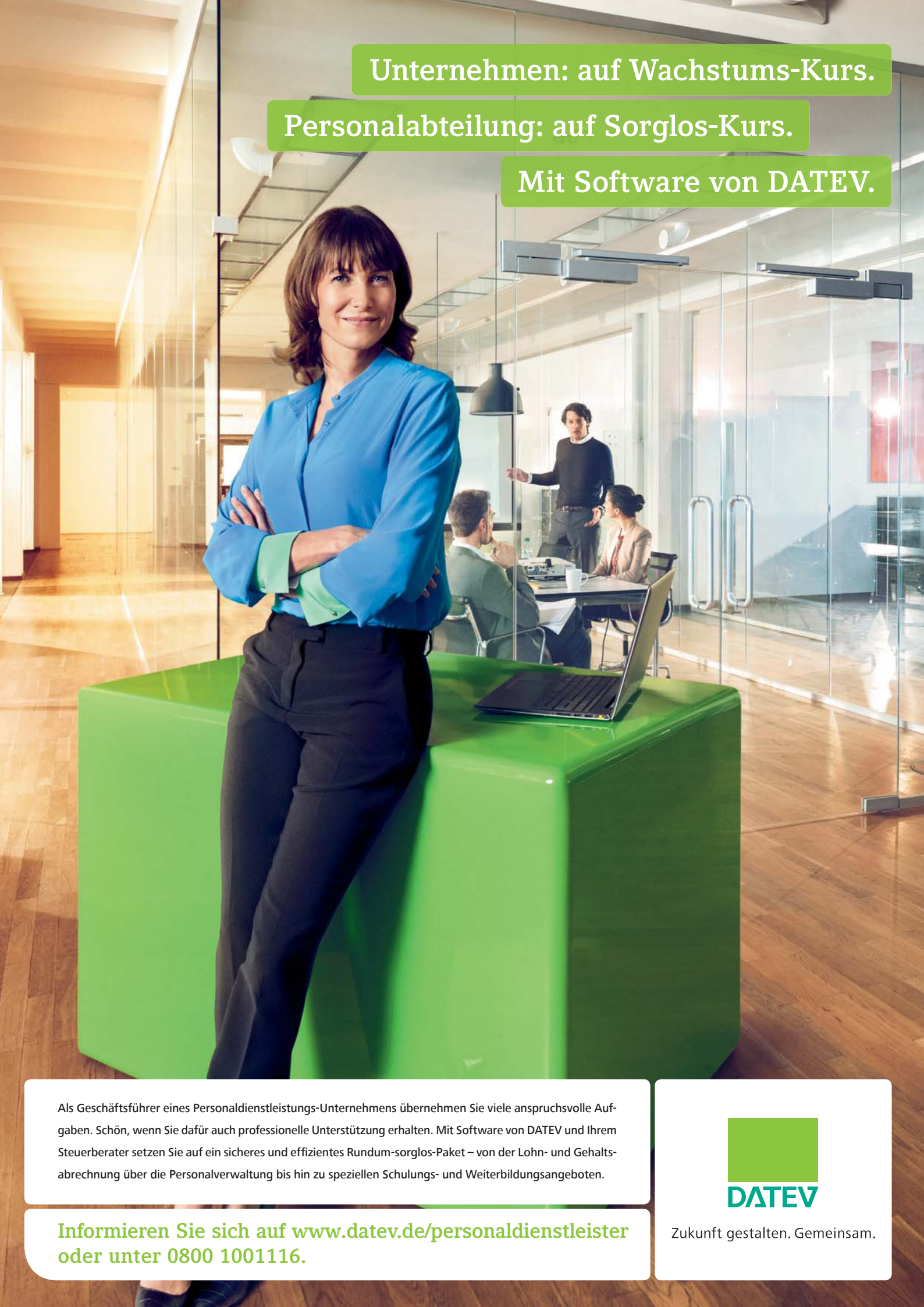
Z direkt!

FACHMAGAZIN ZEITARBEIT | AUSGABE 04 | 2015



Türöffner Zeitarbeit



Als Geschäftsführer eines Personaldienstleistungs-Unternehmens übernehmen Sie viele anspruchsvolle Aufgaben. Schön, wenn Sie dafür auch professionelle Unterstützung erhalten. Mit Software von DATEV und Ihrem Steuerberater setzen Sie auf ein sicheres und effizientes Rundum-sorglos-Paket – von der Lohn- und Gehaltsabrechnung über die Personalverwaltung bis hin zu speziellen Schulungs- und Weiterbildungsangeboten.

Informieren Sie sich auf www.datev.de/personaldienstleister oder unter 0800 1001116.

DATEV

Zukunft gestalten. Gemeinsam.

Quo vadis, Zeitarbeit?

Das Werkstück ist fertig. Doch die erste Lieferung wurde bereits wieder zurückgerufen: Qualitätsmängel! Die Kanzlerin hat ein Machtwort gesprochen und den Gesetzesentwurf zur Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes einkassiert. Er passt nicht zu den Vereinbarungen im Koalitionsvertrag. Dabei dauerte die Fertigung schon über zwei Jahre. Während dieser Zeit hat es Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles nicht fertig gebracht, ein Einvernehmen der Sozialpartner herzustellen. Immer wieder gab die IG-Metallerin in vertraulichen Gesprächen den Gewerkschaften nach und das zu Lasten der Arbeitgeber beziehungsweise der nachteilig betroffenen Zeitarbeitskräfte.

Kurz vor Weihnachten, viele glaubten schon an einen guten Rutsch ohne Gesetz, öffnete Nahles den Sack: Heraus kam ein Bündel von Einzelbestimmungen, die der Zeitarbeit und den Werkverträgen das flexible Leben schwerer machen soll. „Die Leiharbeit muss heraus aus der Grauzone, aus der Schmuddelecke“, kündigt Nahles dem Bundestag an und weist mit ihrem Gesetz doch genau in diese Richtung. Schluss mit den Branchenzuschlagstarifen nach 12 Monaten, dafür ein intransparentes Equal Pay-Gebot ohne klare Definition und Nachprüfbarkeit. „Wir wollen die Tarifeinheit stärken“, lautet der Hauptsatz ihrer Reden und der öffentlichen Begleitmusik, doch die Ministerin schränkt diese verfassungsrechtlich geschützten Rechte der Sozialpartner mit diesem Referentenentwurf leider weiter ein.

Vermeintlich klug hatte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dabei die Zeitschiene gewählt. Im Glockengeläut der Adventszeit und der Diskussion um die Integration der Flüchtlinge sollte die Ressortabstimmung mit den anderen Ministerien leise und friedvoll gelingen. Während die Bundeskanzlerin als politische Botschafterin des europäischen Friedens um die Welt reiste, wurden jetzt schnell Nägel mit Köpfen gemacht. Doch Angela Merkel hat alles auf der Agenda. Mit einem Protestbrief der Zeitarbeitsverbände iGZ/BAP im Gepäck reiste sie auf dem deutschen Arbeitgebertag der BDA an und stoppte mit einem kraftvollen „Nein“ den Gesetzentwurf. Das sperrige Werkstück soll erneut in Verhandlungsrunden mit den Sozialpartnern korrigiert werden. Denn der Schulterschluss des Dacharbeitgeberverbandes mit den Branchenverbänden hält an. Einhellig werden die Risiken in einer arbeitsteiligen Welt mit immer mehr unkalkulierbaren Einflüssen deutlich aufgezeigt und im Süden der Republik jetzt öffentlich angemahnt. Bayerns Wirtschaftsministerin Ilse Aigner, mit der Berliner Bühne bestens vertraut und von den bayrischen Arbeitgeberverbänden sensibilisiert, schrieb einen Brandbrief: „Wir müssen Arbeitsplätze sichern und fordern deshalb, das Gesetzgebungsvorhaben nicht weiter zu verfolgen“, so das Statement an die Ministerkollegin Nahles, das an Deutlichkeit nichts zu wünschen übrig lässt. Auch der arbeitsmarktpolitische Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Karl Schiewerling, markierte öffentlich über Nachrichtenagenturen ein deutliches „So nicht“ zu dem offensichtlich missglückten Referentenentwurf aus dem Hause Nahles.



Es gilt, in schwierigen Zeiten flexibel zu reagieren – nicht nur in der Außenpolitik, sondern auch bei den Wirtschafts- und Sozialthemen. Angela Merkel hat die Top-Themen zur Chefsache gemacht und auch jetzt ihr Veto eingelegt. Bleibt abzuwarten, wie das Gesetzgebungsverfahren weiter geht. Der iGZ wird jedenfalls wie bisher den Prozess weiter aufmerksam verfolgen und mit allen Akteuren im Gespräch bleiben.



Andrea Resigkeit
Leiterin iGZ-Hauptstadtbüro

Anzeige

einfach
intelligent
arbeiten

prosoft



Bilden Sie Ihre Zukunft

mit unserem Seminarangebot

Unser Seminarprogramm geht nun ins 4. Jahr. Mit über 730 Teilnehmern und einer durchschnittlichen Gesamtbewertung unserer Referenten von 4,43 von 5 Punkten können wir ohne Einschränkung von einem nachhaltig qualitativen und quantitativen Erfolg sprechen.

Unser Seminarprogramm ist für unsere Kunden und Nicht-Kunden ein fester Bestandteil des Fortbildungsangebotes ihrer Mitarbeiter geworden. Denn die Teilnehmer kehren am Ende mit neuem Praxiswissen an den Arbeitsplatz zurück und können das neu erlernte Wissen sofort anwenden.

JETZT BUCHEN UNTER

www.prosoft.net/seminare

Inhaltsverzeichnis

Editorial
Quo vadis, Zeitarbeit? 3

Kurz berichtet 6

Bericht aus Berlin 8

Titelthema: Berufseinsteiger in Zeitarbeit
Hintergrund 11
Reportage: Warum Berufsstart über Zeitarbeit 12
Statistik: Junge Arbeitnehmer in Zeitarbeit 14
Verbundausbildung 16
Rekrutierung Generation Y 18
Erwartungen der PDK an ihre Ausbildung 20

Recht direkt!
Gesetzentwurf AÜG-Änderung 22

Unterwegs
iGZ-Landeskongress Nord 24
4. Potsdamer Rechtsforum 25
iGZ-Landeskongress Süd 26
iGZ-Landeskongress Ost 27

Aktiv
INQA-Einstiegsurkunde für den iGZ 28

Gastbeitrag
Prof. Dr. Rita Süssmuth 30

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
Luisa Daldrup, Christina Franzen, Maren Letterhaus, Wolfram Linke, Dr. Jenny Rohlmann, RA Stefan Sudmann

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

Anzeige



Höhere Mindestlöhne

Der Mindestlohn für die Abfallwirtschaft ist in Kraft getreten. Auch Zeitarbeitskräfte, die in dieser Branche tätig sind, müssen demnach mindestens 8,94 Euro pro Stunde verdienen. Ab dem 1. Januar 2016 sind 9,10 Euro zu zahlen. Die Verordnung ist bis zum 31. März 2017 gültig. Gestiegen ist zudem die Lohnuntergrenze der Fleischwirtschaft auf bundesweit 8,60 Euro. Die nächste Erhöhung folgt am 1. Dezember 2016 auf 8,75 Euro. Die Verordnung läuft bis Ende Dezember 2017. Nach der Änderung des § 8 Abs. 3 AEntG gilt folgende Grundregel: Der Mindestlohn ist auch dann zu zahlen, wenn branchentypische Tätigkeiten in einem Betrieb ausgeübt werden, der nicht der jeweiligen Mindestlohnbranche angehört.

Zahl der Zeitarbeitskräfte gestiegen

Noch einmal um 0,6 Prozent (4.800 Beschäftigte) gestiegen ist die Zahl der Zeitarbeitnehmer im September 2015 im Vergleich zum Vormonat. Insgesamt verzeichnete das Statistische Amt der Bundesagentur für Arbeit im September 852.100 Arbeitnehmer in der Zeitarbeitsbranche. Beim Blick auf das Jahr 2014 (812.500 Zeitarbeitnehmer) verbucht die Zeitarbeit für den Monat September ein Plus von 39.600 Arbeitnehmern (4,9 Prozent mehr). „Die Arbeitslosigkeit ist gesunken, Erwerbstätigkeit und Beschäftigung haben erneut kräftig zugenommen. Damit hat sich der Arbeitsmarkt auch in diesem Monat gut entwickelt“, bestätigte der Vorstandsvorsitzende der Bundesagentur für Arbeit, Frank-J. Weise, bei der Präsentation des Monatsberichts für November.

iGZ bietet WhatsApp-Infodienst an

Die aktuellsten Top-Nachrichten aus der Zeitarbeitsbranche direkt aufs Smartphone geschickt: Ab sofort informiert der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen alle Fans, Freunde und Interessierte der Zeitarbeit via WhatsApp, wenn etwas Wichtiges passiert ist – oder unmittelbar bevorsteht. Wer das kostenlose Angebot abonnieren möchte, muss lediglich die Handynummer +49 176 81993187 als neuen Kontakt in sein eigenes Telefonbuch im Smartphone eintragen, um die Nachrichten empfangen zu können. WhatsApp erkennt die Nummer dann automatisch. Zur Anmeldung reicht eine WhatsApp-Nachricht mit dem eigenen Namen an die oben genannte Handynummer der iGZ-Zeitarbeitsnews.

Zeitarbeitnehmer gleichgestellt

Bei Wahlen zum Aufsichtsrat eines Unternehmens sind Zeitarbeitnehmer genauso zu zählen wie die Stammbeschäftigten, entschied das Bundesarbeitsgericht in Erfurt (Beschluss vom 4. November 2015 - 7 ABR 42/13). Damit wird das Mitbestimmungsrecht von Zeitarbeitnehmern auf (Kunden-)Unternehmensebene gestärkt. Das Bundesarbeitsgericht stellte fest, wahlberechtigte Zeitarbeitnehmer auf Stammarbeitsplätzen seien für den Schwellenwert von mehr als 8.000 Arbeitnehmern mitzuzählen. Ab dieser Belegschaftsgröße sei die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach dem Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) grundsätzlich nicht mehr als unmittelbare Wahl, sondern als Delegiertenwahl durchzuführen.

AÜ-Erlaubnis wird teurer

Der Bundesrat hat beschlossen, die Gebühren für eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis zu erhöhen. Für die Erteilung und Verlängerung einer befristeten AÜ-Erlaubnis fallen künftig 1.000 Euro statt 750 Euro an. Für die Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis steigt der Gebührensatz von 2.000 Euro auf 2.500 Euro. Grund für diese erste Erhöhung nach zwölf Jahren sei der gestiegene Prüfungsaufwand wegen der zahlreichen und umfangreichen Änderungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Die Bundesagentur für Arbeit sei angehalten, die (künftigen) Erlaubnisinhaber in der Tiefe und im Umfang intensiv zu überprüfen.

Bessere Chancen am Arbeitsmarkt

Arbeitslose, die an einer Weiterbildung mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf teilnahmen, erhöhten ihre Chancen am Arbeitsmarkt deutlich. Das zeigt eine Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Wahrscheinlichkeit, vier Jahre nach Beginn der Weiterbildung mit Berufsabschluss einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nachzugehen, ist bei den Weiterbildungs-Teilnehmerinnen um knapp 20 Prozentpunkte höher als bei vergleichbaren Nichtteilnehmerinnen. Bei Männern liegen die Effekte der Teilnahme mit rund zwölf Prozentpunkten etwas niedriger.

Asyl-Reformpaket verabschiedet

Nur einen Tag nach dem Bundestag hat auch der Bundesrat am 16. Oktober 2015 dem Asyl-Reformpaket zugestimmt. Nach der Zustimmung des Bundesrates zum „Asylpaket" dürfen seit Inkrafttreten der Gesetze am 1. November 2015 Flüchtlinge nach drei Monaten in Mangelberufen und ohne weitere Einschränkungen nach 15 Monaten in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt werden.

Textil- und Bekleidungsindustrie: mehr Geld

Die Zweite Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen in der Textil- und Bekleidungsindustrie ist im Bundesanzeiger veröffentlicht worden. Die Mindestlöhne im Tarifgebiet West liegen unterhalb des iGZ-DGB-Tariflohns. In Ostdeutschland steigt der Mindestlohn am 1. Januar 2016 auf 8,25 Euro. Der nächste Erhöhungsschritt ist für den 1. November 2016 geplant. Dann steigt der Mindestlohn im Tarifgebiet Ost auf 8,85 Euro. Dazu zählt neben den neuen Bundesländern auch Berlin-Ost. Der Mindestlohn in Westdeutschland beträgt bis zum Auslaufen der Verordnung am 31. Dezember 2017 konstant 8,50 Euro. Der Mindestlohn ist am 15. Kalendertag des Folgemonats fällig. Er gilt nicht nur für die Textil- und Bekleidungsindustrie selbst, sondern auch für Verkaufseinrichtungen dieser Industrie.

Wolfram Linke

Anzeige

LANDWEHR
Software für Ihren Erfolg



QUALITÄTSSOFTWARE SEIT 1994 – MEHR ALS 20 JAHRE – LANDWEHR L1

Fröhliche Weihnachten

und ein erfolgreiches neues Jahr 2016 wünscht Ihnen Ihr Softwarepartner für Personaldienstleister.

Wir bedanken uns bei all unseren Kunden für ihr Vertrauen und die partnerschaftliche Zusammenarbeit!

LANDWEHR L1

Die Softwarelösung für professionelle Personaldienstleister.

www.L1-LANDWEHR.de

iGZ-Interview mit Iris Gleicke, parlamentarische Staatssekretärin

Wichtige Wirtschaftsfunktion

Zum 1. Juli 2015 ist das Bürokratieentlastungsgesetz in Kraft getreten. Begleitend hat sich die Bundesregierung verpflichtet, die Belastungen für die Wirtschaft durch neue Gesetzesvorhaben nach der „one in, one out"-Regel nicht zu erhöhen. Christina Franzen, iGZ-Hauptstadtbüro, stellte zehn Fragen an Iris Gleicke, parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) und Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Bundesländer sowie für den Mittelstand.

Z direkt!: Wie soll das funktionieren, wenn gleichzeitig das neue Mindestlohngesetz und nun der Gesetzentwurf zur Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung genau das Gegenteil erwirken?

Gleicke: Um es klar vorweg zu sagen: Wir wollen überflüssige Bürokratie abbauen, aber nicht um den Preis von Gerechtigkeit und politischer Gestaltungsfreiheit. Mit beiden Vorhaben, dem flächendeckenden Mindestlohn und der Neuregelung der Arbeitnehmerüberlassung, rücken wir etwas gerade, was ganz klar aus dem Lot geraten ist: die faire finanzielle Entlohnung für vollwertige, gleiche Arbeit. Die Einhaltung der Regeln muss natürlich dokumentiert werden, mit überbordender Bürokratie hat das nichts, aber auch gar nichts zu tun. Dem Bürokratieabbau haben wir uns energisch zugewandt und viele überflüssige Regeln abgebaut oder zurückgefahren. Mit dem Bürokratieentlastungsgesetz entlasten wir die Wirtschaft um 750 Millionen Euro Erfüllungsaufwand jährlich. Mit der neu eingeführten, seit Mitte 2014 geltenden one-in, one-out-Regel haben wir erstmals eine echte, langfristige Bürokratiebremse eingeführt. Die Regel gilt grundsätzlich für alle neuen Gesetzesvorhaben. Es gibt einige wenige Ausnahmen, etwa die Umsetzung von EU-Recht oder Rechtsprechung. Und jedes Ressort ist für den Ausgleich der Belastungen aus neuen Gesetzesvorhaben selbst verantwortlich. Wenn also an einer bestimmten Stelle neue Regelungen erforderlich werden, müssen die Ministerien überlegen, welche Entlastungen an anderer Stelle möglich sind.



Iris Gleicke, parlamentarische Staatssekretärin im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und Beauftragte für die neuen Bundesländer sowie für den Mittelstand.

Z direkt!: Wie soll sich denn das Gesetz, auch Bürokratiebremse genannt, auf die künftige Gesetzgebung auswirken?

Gleicke: Bei der Bürokratiebremse handelt es sich nicht um ein Gesetz, sondern um eine Selbstverpflichtung der Bundesregierung. Wir wollen damit den weiteren Wuchs von Bürokratie verhindern. Die durch neue Regelungen entstehenden Folgekosten müssen im Gesetzgebungsprozess mitgedacht und Entlastungen an anderer Stelle präsentiert werden. Dazu muss der zu erwartende Erfüllungsaufwand geschätzt und im Gesetzentwurf dokumentiert werden. Davon erhoffen wir uns



dauerhaft ein Umdenken. Das Statistische Bundesamt überprüft zwei Jahre nach Inkrafttreten der jeweiligen Neuregelung den entstandenen Erfüllungsaufwand.

Z direkt!: Einer Umfrage der Wirtschaftsverbände zufolge hält die Mehrheit der mittelständischen Unternehmen die Bürokratie für die größte Investitionsbremse. Der Investitionsstandort Deutschland erhält nur noch die Note „befriedigend". Was will das BMWi dagegen tun?

Gleicke: Klar ist: Bürokratieabbau ist eine Daueraufgabe. Erste wichtige Schritte haben wir gemacht, weitere müssen folgen. Neben dem Bürokratieentlastungsgesetz, mit dem wir unter anderem Berichts- und Aufzeichnungspflichten entschlackt haben, ist die Modernisierung des Vergaberechts ein wichtiger Baustein. Wir wollen das Vergaberecht ins digitale Zeitalter überführen. Die Bundesregierung hat hierzu ihren Gesetzentwurf vorgelegt, der jetzt im parlamentarischen Verfahren ist. Des Weiteren wollen wir one-stop-Lösungen für Gründer. Wer ein Unternehmen aufbauen will, soll sich nicht durch ein Behördendickicht kämpfen müssen, sondern Informationen aus einer Hand erhalten. Dazu wird gerade der Einheitliche Ansprechpartner überarbeitet, ein Serviceportal, das alle wesentlichen Informationen für Unternehmen bereithält. Ganz wichtig, um Investitionen anzustoßen, sind die richtigen Rahmenbedingungen. Minister Gabriel hat eine Investitionsstrategie aufgesetzt, zu der Experten, die Fratzscher-Kommission, entsprechende Vorschläge gemacht haben. Die greifen wir gerade auf und schauen uns an, welche dieser Vorschläge wir übernehmen. Denn wir wollen mehr öffentliche, aber auch mehr private Investitionen anstoßen.

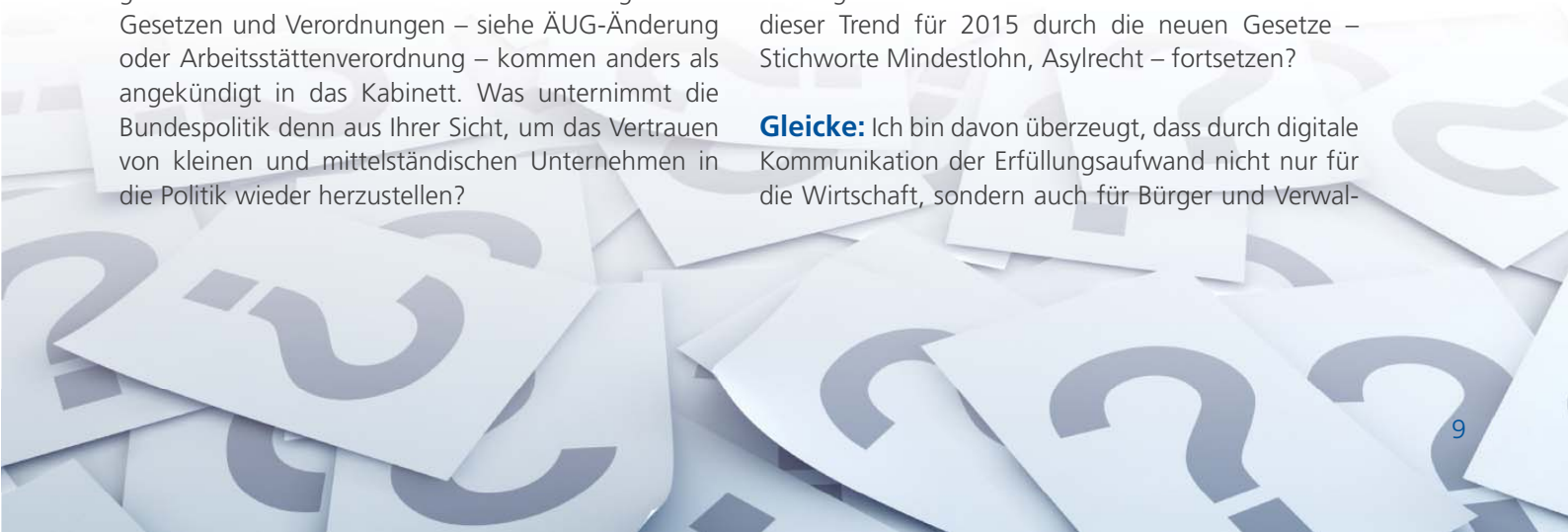
Z direkt!: 35 Prozent der Klein- und Mittelständische Unternehmen (KMU) halten laut der eben genannten Umfrage die Unberechenbarkeit der Politik für ein großes Investitionshindernis. Die Neuvorlagen von Gesetzen und Verordnungen – siehe ÄUG-Änderung oder Arbeitsstättenverordnung – kommen anders als angekündigt in das Kabinett. Was unternimmt die Bundespolitik denn aus Ihrer Sicht, um das Vertrauen von kleinen und mittelständischen Unternehmen in die Politik wieder herzustellen?



Gleicke: Mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit über den Gesetzgebungsprozess herzustellen ist eine wichtige Aufgabe. Genauso muss der Gesetzgeber immer auch die Folgewirkungen von staatlichen Maßnahmen beachten. Mit der neuen Bürokratiebremse haben wir ein gutes Instrument geschaffen, da wir ja nun stets bei neuen Gesetzesvorhaben Kompensationsmöglichkeiten für mögliche Belastungen im Auge haben müssen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen haben, anders als Großkonzerne, oft gar nicht die Möglichkeiten, neue Belastungen zu schultern. Wir haben deshalb außerdem einen sogenannten KMU-Test-Leitfaden entwickelt. Damit kann während des Gesetzgebungsvorhabens dokumentiert werden, inwieweit KMU konkret betroffen sind. So können wir die Belange von KMU rechtzeitig berücksichtigen.

Z direkt!: Erstmals seit Jahren ist 2014 der Erfüllungsaufwand von Gesetzen um 685 Millionen Euro gesunken und wurden dank digitaler Kommunikationswege keine neuen Kosten verursacht. Wird sich dieser Trend für 2015 durch die neuen Gesetze – Stichworte Mindestlohn, Asylrecht – fortsetzen?

Gleicke: Ich bin davon überzeugt, dass durch digitale Kommunikation der Erfüllungsaufwand nicht nur für die Wirtschaft, sondern auch für Bürger und Verwal-



tung weiter gesenkt werden kann. Die Bundesregierung wird mit der Einführung des Programms Digitale Verwaltung 2020 auch die unternehmensfreundliche Verwaltung weiter ausbauen. Wir werden zudem die Kosten für KMU und Start-Ups weiter senken.

Z direkt!: Wie können Sie überhaupt sicherstellen, dass gerade mittelständische Unternehmen bei den vielen neuen Herausforderungen nicht weiter unnötig belastet werden?

Gleicke: Der Mittelstand in Deutschland ist besonders wichtig für Wachstum und Beschäftigung. Als Mittelstandsbeauftragte setze ich mich konsequent für die Belange des Mittelstands ein. Wie gesagt, mit der Bürokratiebremse und dem KMU-Test-Leitfaden haben wir zwei gute Instrumente, mit denen wir eine Bewertung von geplanten Politikmaßnahmen vornehmen können. Damit können wir sicherstellen, dass kleine und mittelständische Unternehmen angesichts der von Ihnen zu Recht erwähnten vielen neuen Herausforderungen nicht unnötig oder übermäßig belastet werden. Daneben setzen wir aber weiter auch gezielt auf Förderung von KMU, etwa durch Forschungs- und Entwicklungsprogramme. Dies ist wichtig, auch um die Größennachteile im Vergleich zu den Konzernen mit großen Forschungsabteilungen auszugleichen.

Z direkt!: Stichwort „Vorratsdatenspeicherung". Welche Bedeutung hat bei zunehmender Digitalisierung in diesem Zusammenhang der Datenschutz beim Bürokratieabbau?

Gleicke: Entsprechend dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts zur Vorratsdatenspeicherung müssen die Telekommunikationsunternehmen eine sehr hohe Datensicherheit gewährleisten. Die einzelnen Anforderungen wird die Bundesnetzagentur noch zusammen mit dem Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik und dem Bundesdatenschutzbeauftragten in einem Anforderungskatalog festlegen. Wir gehen davon aus, dass die berechtigten Interessen der Unternehmen dabei angemessen berücksichtigt werden. Darüber hinaus sollen Telekommunikationsunternehmen entschädigt werden, wenn sie durch die Umsetzung der Speicherverpflichtung unverhältnismäßig belastet werden.

Z direkt!: Nach wie vor ist der deutsche Arbeitsmarkt stark reguliert. Plant das BMWi hier demnächst eine weitere Entlastung für KMU?

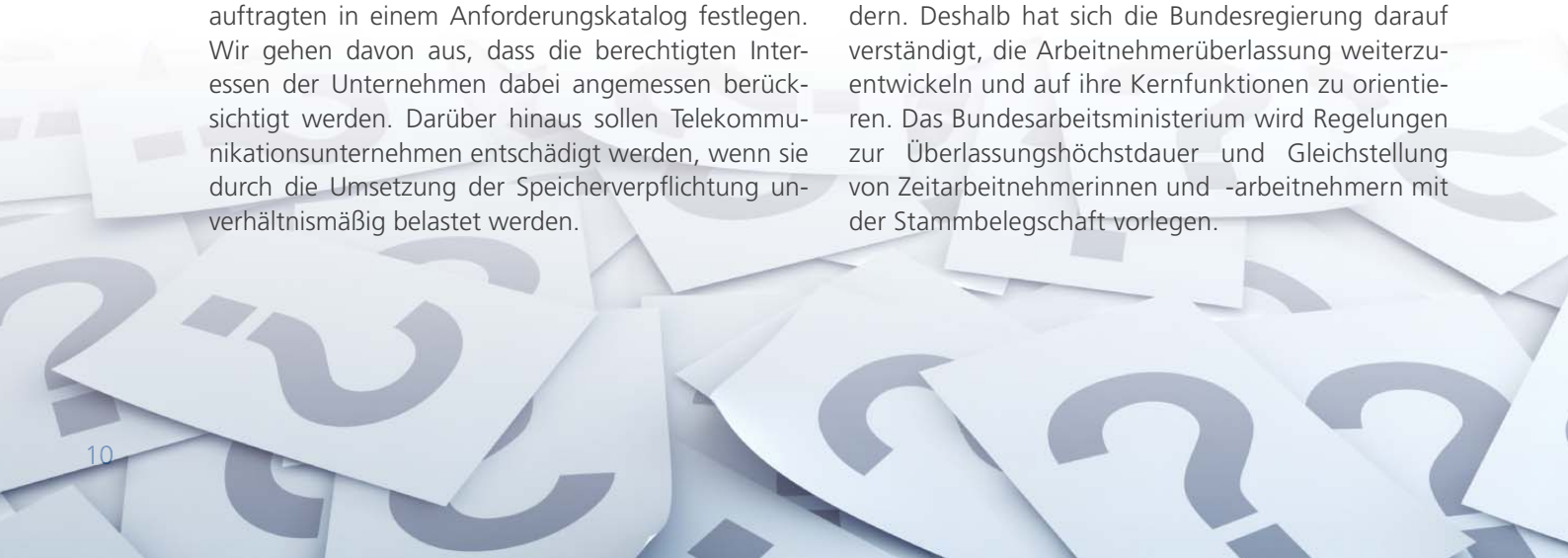
Gleicke: Das deutsche Arbeitsrecht regelt die Rechte und Pflichten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer genauso wie für Unternehmen. Für Unternehmen gibt es je nach Größe Unterschiede, beispielsweise im Bereich der Mitbestimmung. Grundsätzlich differenziert die Arbeitsmarktpolitik aber nicht nach der Zahl der Mitarbeiter. Das würde bei den meisten Themen, wie zum Beispiel dem gesetzlichen Mindestlohn, aber auch gar keinen Sinn machen.

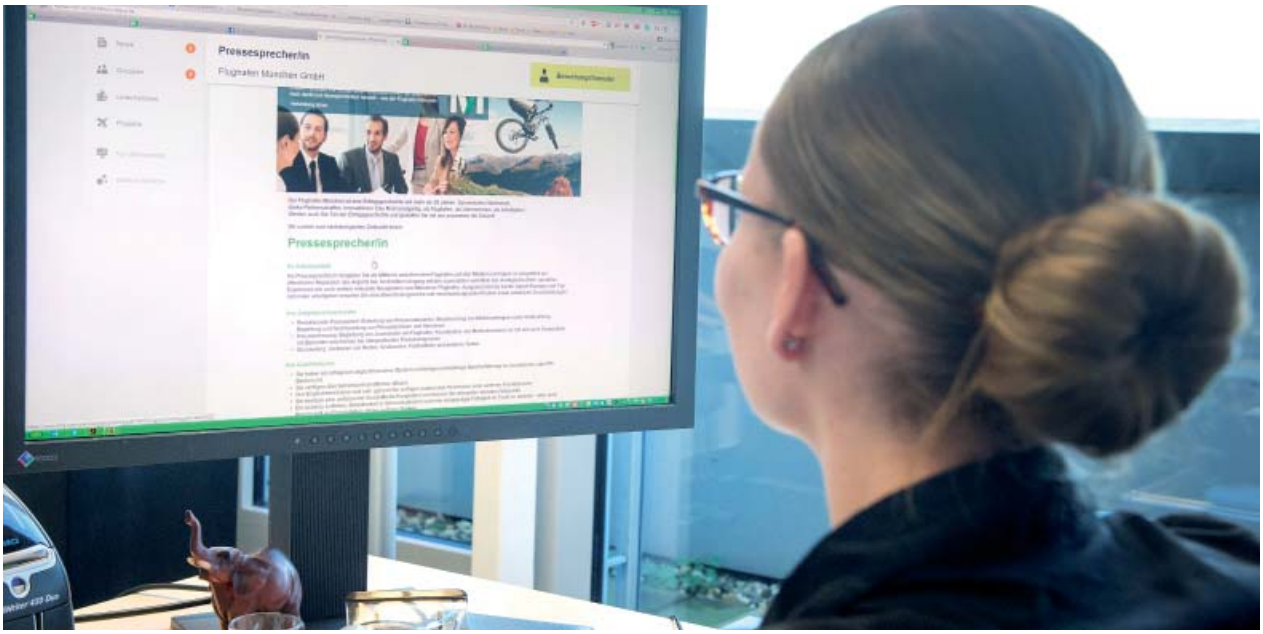
Z direkt!: Die Zeitarbeitsbranche hat ihren festen Platz in der Wirtschaft und wird in Anbetracht steigender Flüchtlings- und Asylantenzuwanderung neue Aufgaben zur Eingliederung in den deutschen Arbeitsmarkt übernehmen. Wie kann und will das BMWi die Branche dabei unterstützen?

Gleicke: Die Bundesregierung hat die Funktion der Zeitarbeit auch für Asylbewerber und Geduldete erkannt. Seit dem Inkrafttreten des Asylverfahrensbeschleunigungsgesetzes am 24. Oktober 2015 können Asylbewerber und Geduldete nach 15 Monaten Aufenthalt in Deutschland eine Arbeit als Zeitarbeitnehmer aufnehmen; wenn es sich um Hochqualifizierte oder beruflich Qualifizierte in Engpassberufen handelt, schon nach drei Monaten. Ein Asylberechtigter kann jederzeit eine Tätigkeit auch in Zeitarbeit aufnehmen.

Z direkt!: Wo sehen Sie die Zukunft der Zeitarbeitsbranche?

Gleicke: Die Zeitarbeitsbranche erfüllt wichtige wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Funktionen. Für Geringqualifizierte und Arbeitslose kann sie eine Brücke in den Arbeitsmarkt bauen und Unternehmen helfen, Auftragsspitzen abzufangen. Missbräuchliche Vertragskonstruktionen wollen wir aber verhindern. Deshalb hat sich die Bundesregierung darauf verständigt, die Arbeitnehmerüberlassung weiterzuentwickeln und auf ihre Kernfunktionen zu orientieren. Das Bundesarbeitsministerium wird Regelungen zur Überlassungshöchstdauer und Gleichstellung von Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern mit der Stammbelegschaft vorlegen.





Passgenaue Arbeitsplätze für Berufseinsteiger

Zeitarbeit als Türöffner

Wechselnde Einsätze, unterschiedliche Tätigkeitsgebiete, neue Herausforderungen: Zeitarbeit bietet Berufseinsteigern die Möglichkeit, Erfahrungen in vielen verschiedenen Bereichen zu sammeln. Das ist gerade für junge Menschen von Vorteil, die noch nicht genau wissen, in welche Richtung die berufliche Reise gehen soll.

Ob Hochschulabsolvent, gelernte Fachkraft, Schulabgänger oder Schulabbrecher – die Zeitarbeitsbranche kennt sich damit aus, für jeden die passende Arbeitsstelle zu finden. Für den einen ist das die Mitarbeit in Projekten, für den anderen ein handwerklicher Einsatz in einem Industriebetrieb. Wenn der Zeitarbeitskraft ein Kundenunternehmen nicht zusagt, suchen die Personaldisponenten einen neuen Einsatzort. Zeitarbeitskräfte können sich also ausprobieren und auf diese Weise herausfinden, welche Branche am besten zu ihnen passt. Großer Vorteil dabei ist, dass der Arbeitgeber einzig und allein das Zeitarbeitsunternehmen ist. Der eigene Lebenslauf wächst also nicht ins Unermessliche, nur weil der Berufsanfänger noch nicht genau wusste, welcher Weg der richtige ist.

Für viele Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung ist die Zeitarbeit der erste Schritt ins Arbeitsleben. Immer wieder übernehmen Kundenbetriebe junge Zeitarbeitskräfte, damit sie in dem Unternehmen eine Ausbildung absolvieren, in dem sie zuvor über Zeitarbeit beschäftigt waren. Was viele zudem nicht wissen ist, dass auch das Zeitarbeitsunternehmen selbst als Ausbilder eintreten kann. Und zwar nicht nur für die Ausbildung der Personaldienstleistungskaufleute, die zum internen Team eines Personaldienstleisters gehören, sondern mittels einer Verbundausbildung auch in fast allen anderen erdenklichen Berufen.

Die Praxis erlernen Verbund-Azubis im Kundenunternehmen, die Theorie in der Berufsschule. Das Zeitarbeitsunternehmen ist für die gesamte Organisation drum herum zuständig. In einem Pilotprojekt in Ostwestfalen-Lippe haben dabei zahlreiche Jugendliche eine Chance bekommen und letztlich auch eine Anschlussbeschäftigung gefunden.

Maren Letterhaus

Zeitarbeitsunternehmen bieten Berufseinsteigern Perspektiven

Echte Volltreffer gelandet

„Ich wäre nie auch nur ansatzweise auf die Idee gekommen, mich bei dieser Firma zu bewerben." Anja Wiethäuper freut sich immer noch, über die Zeitarbeit eine Beschäftigung bei dem Münsteraner Hörgeräteakustikhersteller GN Hearing GmbH bekommen zu haben. Ihr erster Job, die 26-Jährige ist Berufseinsteigerin.

Unmittelbar nach ihrem Abschluss – Bachelor of Arts – an der Universität Münster setzte sich die frischgebackene Absolventin wieder an den Schreibtisch und schrieb Bewerbungen. Viele Bewerbungen, viele Absagen. Die Stellenangebote für Bachelor mit Niederlandistik-Studium im kaufmännischen Bereich sind eher spärlich gesät: „Nur gelegentlich suchen Firmen jemanden mit diesen Sprachkenntnissen für ihre holländischen Kunden", hat sie festgestellt.

„Dann schrieb ich auch die Zeitarbeitsfirma at work Fachpersonal an, um den Kreis der Unterstützung bei der Suche zu vergrößern." Gute Kontakte zu den Unternehmen und das Grundvertrauen der Kunden in die Zeitarbeitsfirma nennt sie als Gründe für diesen Schritt. Und siehe da, das iGZ-Mitgliedsunternehmen konnte ihr denn auch spontan weiterhelfen. Seit Oktober arbeitet Anja Wiethäuper nun als Zeitarbeitnehmerin in dem Unternehmen, wo sie als Sachbearbeiterin die Hörgeräteakustiker kaufmännisch betreut.





Geschäftsführer Bruce Merschformann freut sich: Mit Ines Wenzelewski (l.) und Anja Wiethäuper hat er zwei qualifizierte Berufseinsteigerinnen in seinem Team.

Neuland? Kein Problem: „Ich wusste auch nicht, dass ich in der Firma extra angelernt werde“, stellt sie anerkennend das Investment der Kundenfirma fest. Nicht zuletzt auch deshalb sei ihr dort eine Ungleichbehandlung als Zeitarbeitnehmerin vollkommen fremd: „Es ist völlig egal, dass ich da als Zeitarbeitnehmerin arbeite, ich werde absolut gleich behandelt“, betont sie. „Ich bin mit meinem Job glücklich und möchte da auch erst einmal bleiben“, unterstreicht Wiethäuper. „Zeitarbeit ist eine sehr gute Alternative, um in den Arbeitsmarkt einzusteigen“, lautet dementsprechend ihr Fazit.

Kollege Zufall stand auch daneben, als sich Ines Wenzelewski auf Jobsuche begab: „Ich wollte einfach arbeiten. Ursprünglich hatte ich mich bei at work als Zeitarbeitnehmerin für den Bereich Einkauf in einem Kundenunternehmen beworben“, erinnert sie sich. Dann kam ein Anruf, ob sie nicht direkt als interne Mitarbeiterin in dem Zeitarbeitsunternehmen anfangen wolle. „In meinem Studium zum Bachelor of Science, International Management, hatte ich mich auf Personalmanagement spezialisiert, und deshalb war dieses Angebot für mich ein echter Volltreffer“, freut sich Wenzelewski über ihre Festanstellung im Juli 2015. Das ist heutzutage keine Selbstverständlichkeit: „Ich habe viele Bewerbungen geschrieben und auch zahlreiche Absagen erhalten. Den meisten Arbeitgeber fehlte Berufserfahrung, die ich eben noch nicht hatte“, schildert sie das Dilemma nach ihrem Studium in Karlsruhe.

Wenzelewski will aber nicht nur arbeiten, sondern auch weiterhin lernen – zurzeit absolviert die 33-Jährige „nebenbei“ das Studium zum Master of Science im Bereich Wirtschaftswissenschaften an der Fernuniversität Hagen. „Ich lerne gerne, und vielleicht promoviere ich danach noch“, gesteht sie lächelnd.

„Zeitarbeit eröffnet ganz neue Perspektiven und bietet zahlreiche Chancen für Berufseinsteiger mit Bachelorabschluss“, fasst Bruce Merschformann, Geschäftsführer des iGZ-Mitgliedsunternehmens, zusammen. Er habe sehr gute Erfahrungen mit Berufseinsteigern mit Bachelorabschluss gemacht und sei bisher sehr zufrieden: „Wir haben bereits mehrere Berufseinsteiger bei uns fest angestellt.“

Fast eine Untertreibung – das interne Personal rekrutiert sich zu rund 20 Prozent aus Berufseinsteigern, bei den Zeitarbeitnehmern sind es mittlerweile sogar über 30 Prozent.

Wolfram Linke

Zeitarbeit für viele Anfänger der erste Schritt im Lebenslauf

12 Prozent Berufseinsteiger

Berufseinsteiger haben in der Zeitarbeitsbranche seit jeher große Chancen: Mehr als jede zehnte Zeitarbeitskraft war zuvor noch nie beschäftigt. Dabei sind mit 50.237 der 55.776 Berufseinsteiger die meisten in reinen Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt. Nur zehn Prozent arbeiten in Unternehmen, bei denen die Arbeitnehmerüberlassung nicht der hauptsächliche Betriebszweck ist.

Der Anteil der Berufseinsteiger in der Zeitarbeitsbranche pendelt seit 2007 um 12 Prozent, mit einem leichten Einbruch auf zehn Prozent im Jahr 2009. Am Stichtag 31. Dezember 2014 war die Zeitarbeit in 11,3 Prozent aller Neueinstellungen die erste berufliche Station im Lebenslauf.

Viele weibliche Zeitarbeitskräfte

Auffällig ist, dass unter den Berufseinsteigern überdurchschnittlich viele Frauen vertreten sind. Während ihr Anteil an der Gesamtheit aller Zeitarbeitskräfte bundesweit im Dezember 2014 nur 29,7 Prozent betrug, lag er unter den Berufseinsteigern bei 35,5 Prozent. In Berlin sind sogar 55,5 Prozent der Berufseinsteiger weiblich, gefolgt von Sachsen (41,7 Prozent) und dem Saarland (39,9 Prozent). Die meisten männlichen Berufseinsteiger sind in Rheinland-Pfalz (72,9 Prozent), Mecklenburg-Vorpommern (71,1 Prozent), Schleswig-Holstein (70,7 Prozent) und Sachsen-Anhalt (70 Prozent) zu finden.

Schwerpunkt NRW

Unabhängig vom Geschlecht haben Berufseinsteiger deutschlandweit gleich gute Chancen in der Zeitarbeit. Bei Betrachtung der Neueinstellungen im zweiten Halbjahr 2014 haben die vier Bundesländer die Nase vorn, die auch insgesamt die meisten Zeitarbeitskräfte beschäftigen: Nordrhein-Westfalen (13.241 Berufseinsteiger), Baden-Württemberg (8.361), Bayern (7.117) und Niedersachsen (5.464) beschäftigen gemeinsam fast zwei Drittel aller Berufseinsteiger. Das deckt sich damit, dass in diesen Bundesländern auch 60,4 Prozent der insgesamt 823.834 Zeitarbeitskräfte beschäftigt sind. Gemessen an der Gesamtheit aller Zeitarbeitskräfte in einem bestimmten Bundesland liegt Bremen mit 14,2 Prozent vor Baden-Württemberg (13,5 Prozent) und Mecklenburg-Vorpommern (13 Prozent). Schlusslichter sind das Saarland (8,7 Prozent), Hamburg (9,2 Prozent) und Thüringen (9,7 Prozent).

Maren Letterhaus

Anzeige

ES **Zeitarbeit - Softwarelösung für mehr Zeit!**

Die **Branchenlösung** für **Personaldienstleister**

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

ES Softwarelösungen

www.es-software.de

ORACLE GOLD PARTNER


BEWERBUNG
um
eine Festanstellung

Verbundausbildung: Kooperation von Zeitarbeit und Kundenfirmen

Eine echte Win-Win-Situation

Ein Zeitarbeitsunternehmen, das einen Elektriker ausbildet? Oder eine Krankenschwester? Ja, das geht – die Verbundausbildung macht's möglich. Die Auszubildenden sind fest im Zeitarbeitsunternehmen angestellt, sammeln die praktische Erfahrung jedoch in einem oder mehreren Partnerunternehmen.



Von einer Verbundausbildung profitieren alle Beteiligten.

Der Personaldienstleister ist dabei quasi Dreh- und Angelpunkt: Er akquiriert den Auszubildenden, schließt den Ausbildungsvertrag und betreut ihn. Zudem kooperiert der Betrieb mit dem Kundenunternehmen in Form eines Verbundausbildungsvertrags und kümmert sich gemeinsam mit der IHK um die Eintragung des Ausbildungsvertrags sowie die Überwachung der Prüfungsorganisation. Außerdem schließt die Zeitarbeitsfirma einen Kooperationsvertrag mit dem Trainingszentrum, das dann die sozialpädagogische Betreuung und praktische Wissensvermittlung für den Auszubildenden übernimmt.

Das Kundenunternehmen ist gefragt, wenn es um die berufliche Handlungsfähigkeit geht, und stellt den praktischen Lernort zur Verfügung. Den theoretischen Teil liefert wie allgemein üblich die Berufsschule. Für das Zeitarbeitsunternehmen gilt es, dabei auch die Kosten im Blick zu behalten. Den Einnahmen – Ablöseprämie bei Übernahme, Unternehmenszahlungen und, je nach Projekt, Fördermitteln – stehen Ausgaben für Projektorganisation und Azubibetreuung sowie Trainingszentrum, Ausbildungsvergütung und eventuelle Nebenkosten gegenüber.

Für den Auszubildenden hat die Verbundausbildung zahlreiche Vorteile: Sie bietet eine berufliche Perspektive, es kann eine berufliche Ausbildung genossen werden, die sonst vielleicht nur schwer realisierbar wäre, und nach der Ausbildung steht eine Übernahme in Aussicht. Weiterer Pluspunkt: Bei der Verbundausbildung handelt es sich um eine „interne" anstatt um eine außerbetriebliche Ausbildung.

Viele Vorteile

Für die Kundenunternehmen der Zeitarbeitsbranche ergibt sich ebenfalls eine lange Liste von Vorteilen. Über diese Form der Ausbildung kann der eigene Nachwuchsbedarf gesichert werden, die Firma ist gegenüber dem Auszubildenden nicht rechtlich gebunden und sie kann die Ausbildung als lange Erprobungszeit nutzen. Zusätzlich ergibt sich eine hohe Wahlfreiheit. Eine eigene Ausbildungsinfrastruktur ist nicht nötig – in der Förderphase bleibt unterm Strich sogar eine Kostenersparnis hinsichtlich der Ausbildungsvergütung. Zu guter Letzt trägt der Kundenbetrieb kein Risiko bezüglich der Übernahmeverpflichtung.

Neukunden gewinnen

Eine echte Win-Win-Situation, von der am Ende alle drei Beteiligten profitieren, denn auch das Zeitarbeitsunternehmen hat von der Verbundausbildung einen Nutzen: Das Ausbildungsprojekt bedeutet für die Firma einen Imagegewinn, und sie hat eine Vorreiterfunktion im Wettbewerb. Damit kann der Personaldienstleister Kunden nicht nur binden, sondern auch neue gewinnen, denn die Verbundausbildung stellt auch ein Dienstleistungsangebot für den Kunden dar. Schließlich werden damit neue Fachkräfte herangebildet, und – richtig organisiert – ist die Durchführung kostenneutral.

Ein gutes Beispiel für die praktische Umsetzung ist die Re-Aktivierung von Ausbildungsplätzen in Ostwestfalen-Lippe (ReAktivA OWL). In den Jahren von 2006 bis 2011 absolvierten 134 Auszubildende die Verbundausbildung. 32 Prozent davon brachen die Ausbildung vorzeitig ab, 91 lernten weiter bis zum Berufsabschluss. 68 erhielten danach Anschlussbeschäftigungen – 38 ehemalige Verbundauszubildende arbeiteten in Kooperationsunternehmen, 22 wechselten in Drittbetriebe und acht Absolventen wurden vom iGZ-Mitgliedsunternehmen Piening übernommen. 23 Ex-Azubis entschieden sich anderweitig.

Wolfram Linke

Letter of Intent zu Verbundausbildungen

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, erlaubt das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) Verbundausbildungen. Auf diese Weise können auch solche Betriebe ausbilden, die alleine nicht die gesamte Bandbreite der Ausbildungsinhalte vermitteln könnten. Die Zeitarbeitsverbände, die Bundesagentur für Arbeit, der DIHK und einige Zeitarbeitsfirmen schlossen einen Letter of Intent ab. Dieser bietet die Grundlage dafür, dass auch Zeitarbeitsunternehmen Verbundausbildungen anbieten dürfen. Wichtig bei solchen Kooperationen ist, dass ein Unternehmen als Arbeitgeber auftritt und die organisatorischen Fäden in der Hand hält, beispielsweise das Zeitarbeitsunternehmen. Dieses ist finanziell und rechtlich für den Auszubildenden verantwortlich. Außerdem muss es dafür sorgen, dass alle relevanten Inhalte der Ausbildung vermittelt werden. Wenn das Unternehmen alleine also nicht alle Ausbildungsinhalte vermitteln kann, dann kann der Auszubildende diese Praxiserfahrung in anderen Firmen sammeln. Das BiBB hat einen Leitfaden zu Verbundausbildungen zusammengestellt.

ig-zeitarbeit.de/system/files/2015/bibb_verbundausbildung.pdf

Die Generation Y auf ihren Wegen erreichen

Neue Rekrutierungskanäle

Das sind „die Neuen": Die Generation Y erobert den Arbeitsmarkt und definiert andere Herausforderungen für die Arbeitgeber. 2020 wird die Altersgruppe circa 50 Prozent aller globalen Arbeitnehmer ausmachen. Der demographische Wandel fordert auch die Abteilung der Personalbeschaffung heraus, sich mit den Eigenschaften der neuen Generation auseinanderzusetzen und sich dementsprechend weiterzuentwickeln.

Die „Millennials" sind zwischen den frühen 80er und späten 90er Jahren geboren. Die Gesellschaft während ihrer Kindheit und Jugend war geprägt von Technik, Wohlstand sowie dem ständigem kritischem Hinterfragen von sozialen und politischen Themen. Diese Aspekte beeinflussen die Ansprüche der jungen Bewerber an ihre Arbeitgeber. Die Zeiten des „Arbeitens um zu Leben" sind mehr oder minder vorbei.

Entwicklungsmöglichkeiten

Das Stichwort heute lautet „Work-Life-Balance". Laut einer Kienbaum-Studie schätzt es die Generation Y beim Arbeitgeber besonders, wenn dieser herausfordernde Arbeit bietet. Wichtig sind aber auch die Höhe der Vergütung, ein kollegiales Arbeitsumfeld, der Arbeitsstandort in Nähe des Wohnortes, die Karrieremöglichkeiten, die Work-Life-Balance sowie die Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten. Die Bereitschaft viel zu Arbeiten und der Wunsch nach einer klaren Karriere bestehen also nach wie vor. Es sind somit mehr die Bedingungen, unter denen die Berufseinsteiger effiziente Arbeit leisten wollen. Der junge Generation-Y-Arbeitnehmer gibt alles im Job – allerdings nur, wenn die Gegenleistung stimmt. Dazu gehört nicht nur das angemessene Gehalt, sondern auch die persönliche und berufliche Zufriedenheit.

Begegnung auf Augenhöhe

Um die Arbeitnehmer der Generation Y erfolgreich zu werben, müssen Firmen die neuen Bedürfnisse ernst nehmen, auf sie eingehen und all das auch nach außen hin zeigen. Die Bewerber sind nicht selten gut bis sehr gut ausgebildet und haben bereits verschiedene berufliche Erfahrungen im In- und Ausland sammeln können. Sie „bitten" nicht mehr um eine Stelle, sie erwarten eine Begegnung auf Augenhöhe mit dem Personaler. Auf die selbstsichere Einstellung sollten Arbeitgeber freundlich aber bewusst eingehen. Typischer Wunsch des jungen potentiellen Arbeitnehmers ist eine flache Hierarchie innerhalb des Betriebs. Mehr Selbstbestimmung des Arbeitnehmers erfordert vom Betrieb Mut zu Neuem. Allerdings bringen Änderungen wie diese auch, je nach Art der zu vergebenden Stelle, „frische" und innovative Ideen mit sich.

Flexibilität

Erstmal eingestellt, kann der Generationswechsel somit auch neue Denkweisen innerhalb der Betriebsstruktur eröffnen. Ein weiterer Aspekt, der den Bedürfnissen der Generation Y sehr entgegen kommt, ist die Möglichkeit der Arbeit von Hause. Das „Homeoffice" und die damit verbundene örtliche und zeitliche Flexibilität ist ein großer Pluspunkt beim Recruiting etwa von jungen Eltern. Ein weiteres Kriterium, das enorm an Wichtigkeit gewonnen hat, ist das Arbeitsklima im Unternehmen. Personalgespräche, ernstgenommene Mitarbeiterfeedbacks und ein freundlicher Umgang sind heute so ausschlaggebend wie nie.

Internet-Stellenbörsen

Sich als Betrieb darüber im Klaren zu sein, was man den anspruchsvollen Bewerbern der Generation Y bieten kann, ist ein Aspekt. Ein anderer ist es, diese Werte, Einstellungen und Konditionen über geeignete Wege zu präsentieren. Laut einer Studie der Universität Bamberg 2015 sind Printmedien eine weniger populäre Alternative geworden, um Jobangebote zu veröffentlichen. Das entspricht auch dem aktuellen Verhalten von Bewerbern bei der Stellensuche. Sie greifen lieber auf Internet-Stellenbörsen, die direkte Unternehmenswebsite, Karrierenetzwerke (Xing, LinkedIn), Social Media, die Arbeitsagentur oder Mitarbeiterempfehlungen zurück.



Neben den klassischen Möglichkeiten sollten Unternehmen heute auch E-Recruiting nutzen.

Virtuelle Plattformen

E-Recruiting und der digitale Auftritt eines Unternehmens gewinnen immens an Bedeutung. Mit diesen Recruitingmethoden beschleunigt sich auch das Kommunikationstempo zwischen Personaler und Bewerbern enorm. Das wurde in den vergangenen Jahren bereits durch die Nutzung von E-Mails und Chats eingeleitet. Für Firmen hat sich der Versand direkter Rückmeldungen und Updates über den Stand und Ausgang der Bewerbung enorm erleichtert und verschnellert. Auch der Bewerbungsprozess kann mittlerweile schon verkürzt werden, zum Beispiel durch Online-Assessmentcenter. Soziale Netzwerke wie Facebook ermöglichen dazu die Begegnung zwischen Arbeitgeber und möglichem Angestellten auf einer neuen Ebene. Der einfache aber doch so ausschlaggebende Vorteil der „Social Networks“? Es sind virtuelle Plattformen, auf denen sich die Zielgruppe Y meist ohnehin schon aufhält. Die Berücksichtigung von Mobile Recruiting geht hier noch einen Schritt weiter: Die Nutzung von Smartphones und Tablets nimmt immer weiter zu. Arbeitnehmer, die sich über ihr mobiles Endgerät bewerben möchten, können dies deutlich besser, wenn der Online-Auftritt eines Unternehmens auch auf diese Geräte abgestimmt ist.

Kanäle anpassen

Durch die Ankunft von Generation Y auf dem Arbeitsmarkt gewinnen nun Anforderungen wie die Präsenz in Social Media und das professionelle Auswerten von Kurzprofilen in Karrierenetzwerken immer mehr an Bedeutung. Es gilt also, nicht die komplette Personalbeschaffungsstrategie zu überdenken, sondern vielmehr die Recruitingkanäle anzupassen und zu erweitern.

Luisa Daldrup

Wie werde ich Ausbilder und was sollte ich wissen?

PDK-Ausbildung im Überblick

Seit seiner Einführung 2008 hat sich die Ausbildung der Personaldienstleistungskaufleute (PDK) zu einem allgemein anerkannten Beruf entwickelt. „Die Vorteile liegen auf der Hand", bestätigen viele Ausbilder. „Mit dem PDK betreiben wir gezielte Personalentwicklung."

Die örtlichen Industrie- und Handelskammern (IHK) bieten jede Menge Unterstützung. Es empfiehlt sich deshalb, zuerst Kontakt zum IHK-Ausbildungsberater aufzunehmen. Als Ausbilder geeignet sind Geschäftsführer oder Mitarbeiter, die über eine langjährige Berufserfahrung verfügen und einen Ausbilderschein („AdA-Schein") haben, der die erforderlichen arbeitspädagogischen Kenntnisse nachweist. Der „AdA-Schein" kann bei Bedarf in kurzer Zeit nachgeholt werden. Da es verschiedene Ausnahmeregelungen gibt, sollte vorab unbedingt mit der IHK gesprochen werden. Zeitarbeitsunternehmen schließen mit dem PDK-Azubi einen Ausbildungsvertrag ab und lassen ihn bei der IHK eintragen. Ausbildungsverträge stehen auf der Website der IHK zum kostenlosen Download.

Ausbildungsinhalte

Alle Inhalte, die einem PDK-Azubi zu vermitteln sind, beinhaltet die Ausbildungsordnung. Damit wird nach dem Bundesausbildungsgesetz ein staatlich anerkanntes Berufsbild rechtsverbindlich gemacht und genau definiert. Als Teil davon benennt der Ausbildungsrahmenplan die Inhalte im Detail und gibt vor, in welchem Ausbildungsjahr schwerpunktmäßig welche Fertigkeiten und Kenntnisse erlernt werden sollen. PDK-Ausbilder sind zum Beispiel für die Praxisumsetzung der Themen Vertrieb, Rekrutierung, Mitarbeiterbetreuung und Arbeitssicherheit verantwortlich.

Berufsschule

Die PDK-Ausbildung gehört zu den dualen Ausbildungsgängen, die drei Jahre dauern. Die Berufsausbildung findet im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule statt. Zweimal in der Woche besuchen PDK üblicherweise die Berufsschule. Falls die Schule zu weit entfernt ist, wird Blockunterricht angeboten. Da es den PDK erst seit acht Jahren gibt, ist das Netz der Berufsschulen nicht so dicht wie bei traditionellen Berufen. Eine Liste aller PDK-Berufsschulen steht unter www.alle-achtung.info.

Kosten

Der PDK-Ausbildungsbetrieb übernimmt die Kosten für das Einrichten eines Arbeitsplatzes, die Eintragungsgebühren bei der Kammer, die Kosten für Prüfungs- und Lernmaterial und für gegebenenfalls externe Lehrgänge. Dazu müssen die Ausbildungsvergütung und die Sozialleistungen gerechnet werden, die fast 90 Prozent der Ausbildungskosten ausmachen. Für den PDK gibt es keinen Ausbildungstarifvertrag, sondern die Arbeitgeberverbände der Zeitarbeit haben Empfehlungen ausgesprochen. Laut BiBB-Report 1/2015 lagen die Bruttokosten für das Ausbildungsjahr 2012/2013 für kaufmännische Berufe durchschnittlich bei 18.206 Euro pro Unternehmen. Demgegenüber standen die Produktivleistungen eines Azubis in Höhe von durchschnittlich 14.654 Euro. Die Produktivleistung des Auszubildenden steigt dabei vom ersten bis zum dritten Ausbildungsjahr an, so dass sich die Ausbildungs-Nettokosten letztlich auf rund 2.000 Euro belaufen. Ausbilden verursacht also nicht nur Kosten, sondern bringt vor allem auch schon während der Ausbildungszeit einen großen Nutzen.

Verbundausbildung

Ist ein Zeitarbeitsunternehmen der Meinung, dass es nicht alle Inhalte, die im Ausbildungsrahmenplan aufgeführt sind, fachgerecht vermitteln kann, kann es im Verbund ausbilden. Das ist gerade für kleine oder auch sehr spezialisierte Personaldienstleister eine Option. Dabei schließt sich meistens ein „Leitbetrieb" mit einem oder mehreren Partnerbetrieben zusammen. Im Zuge des demographischen Wandels



wird es immer schwerer, geeignete Azubis zu finden. Als Kanäle bieten sich unter anderem Social Media – darunter auch die Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit – Schul-Infotage oder Ausbildungsmessen an. Sinnvoll ist auch der Kontakt mit dem Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur. Bei der Rekrutierung ist es hilfreich, auf innerbetriebliche Karrierechance hinzuweisen. Personaldienstleistungskaufleute können sich zum IHK-geprüften Personaldienstleistungsfachwirt und anschließend zum Betriebswirt qualifizieren.

Neue PDK-Broschüre

iGZ-Umfragen haben ergeben, dass PDK-Azubis häufig etwas älter sind: 2013 waren beispielsweise 35 Prozent über 23 Jahre alt. Viele iGZ-Ausbildungsbetriebe sehen in Studienabbrechern eine passende Zielgruppe. Die Azubis sind älter und können sich oft selbstsicherer positionieren. In Kürze gibt der iGZ eine PDK-Broschüre heraus, die Studienabbrecher und Neuorientierer anspricht. Damit können Mitgliedsunternehmen, Studienberatungen und Arbeitsagenturen auf wechselwillige Studenten zugehen. 2014 wurden 909 PDK-Ausbildungsplätze besetzt, das sind mehr als im Vorjahr. Die Zahlen für 2015 sind noch nicht veröffentlicht, aber entgegen des generellen Trends scheint sich der Branchenberuf positiv zu entwickeln. Selbst auszubilden lohnt sich auf jeden Fall: Gut ausgebildeter PDK-Nachwuchs sichert die Wettbewerbsfähigkeit und Zukunft eines Unternehmens.

Dr. Jenny Rohlmann

Wichtige Links und Broschüren zur (PDK-) Ausbildung:

PDK-Website mit Infos und Dokumenten

www.alle-achtung.info

Zahlen, Daten, Fakten und Infos zur Vergütung

www.ig-zeitarbeit.de/bildung/ausbildung/pdk

Karrierechancen für PDK

www.ig-zeitarbeit.de/bildung/weiterbildung

Einen guten Überblick gibt die BA-Broschüre „Zukunft sichern. Ausbildung ermöglichen.“. Unter dem Titel „Erfolgreich ausbilden“ bietet die IHK einen nützlichen Ratgeber mit praktischen Checklisten an.

www.ig-zeitarbeit.de/system/files/2015/ihk-ratgeber_erfolgreich-ausbilden.pdf

Ausbildungsinteressierte können auch unter pdk@ig-zeitarbeit.de die kostenlose iGZ-Ausbildermappe bestellen.

Referentenentwurf zum AÜG greift stark in die Tarifautonomie ein

Kapitale Webfehler

Der erste vom Bundesarbeitsministerium vorgelegte Referentenentwurf, der vom Bundeskanzleramt zunächst gestoppt wurde, hat bei den Arbeitgeberverbänden für Verblüffung und Entsetzen gesorgt. Der Entwurf sieht zwar die laut Koalitionsvereinbarung geplante Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten sowie Equal Pay ab dem 10. Monat vor. Die konkrete Umsetzung greift jedoch stärker in die Tarif- und Vertragsautonomie ein als erwartet.

Dies betrifft insbesondere den Vorschlag, die Branchenzuschlagstarifverträge nur noch höchstens zwölf Monate anzuerkennen. Das gut funktionierende tarifliche System wird durch die vorgesehene Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten und zum anderen durch die wenig durchdachten Regelungen zur Vergütung in Frage gestellt. Europarechtlich ist eine Höchstüberlassungsdauer nicht geboten. Überdies ist die Begrenzung auf 18 Monate beschäftigungspolitisch kontraproduktiv. Angesichts der Willkür, mit welcher die 18 Monate zustande kamen, konnte man ohnehin nur mit dem Kopf schütteln (SPD: 12 Monate; CDU: 24 Monate; Kompromiss: 18 Monate). Seit der Stellungnahme der EU-Kommission zur Höchstüberlassungsdauer gibt es kein sachliches Argument mehr für eine zeitliche Begrenzung. Vielfach wurde für die Notwendigkeit angeführt, dass die EU-Zeitarbeitsrichtlinie eine solche fordere. Dieses Argument hat die EU-Kommission dem Gesetzgeber aus der Hand geschlagen, indem es im Rahmen eines Vertragsverletzungsverfahrens (Az. CHAP (2015) 00716) klarstellte, dass eine dauerhafte Überlassung zulässig ist.

Schutzzweck einer Höchstüberlassungsdauer

Wovor soll also die Höchstüberlassungsdauer schützen? Vor einer (unbefristeten) Anstellung in der Zeitarbeit an sich? Diese Begründung scheidet schon deswegen aus, weil die EU-Zeitarbeitsrichtlinie eine positive Grundentscheidung pro Zeitarbeit trifft und Zeitarbeit nicht als Beschäftigung zweiter Klasse ansieht. Auch nach dem vorliegenden Entwurf ist eine dauerhafte Beschäftigung in Zeitarbeit möglich, nur eben nicht beim selben Kundenunternehmen. Der Schutz vor einer zu niedrigen Bezahlung scheidet ebenso als Grund aus, da laut Gesetzesentwurf bereits ab dem zehnten Monat Equal Pay gelten soll.

Beschränkungen europarechtlich zweifelhaft

Die europarechtliche Zulässigkeit einer Überlassungsbeschränkung ist in der vorgesehenen Kombination von Equal Pay ab dem 10. Monat sowie 18 Monaten Höchstüberlassung mehr als zweifelhaft. Denn Artikel 4 Absatz 1 der Zeitarbeitsrichtlinie erlaubt Beschränkungen der Zeitarbeit nur zum Zwecke des Arbeitnehmerschutzes sowie aus Arbeitsmarktgründen.

Arbeitnehmerentscheidung wird nicht respektiert

Bisher gibt es lediglich Regelungen wie den TV Leih-/Zeitarbeit, in welchem der Metallarbeitgeber verpflichtet wird, dem Mitarbeiter nach 24 Monaten ein Arbeitsverhältnis anzubieten. Hiermit ist keine Höchstüberlassungsdauer verbunden, denn der Arbeitnehmer kann weiter überlassen werden, wenn er das Angebot des Kunden ablehnt. Sieht der Arbeitnehmer eher Vorteile in einem Arbeitsverhältnis mit dem Kunden, nimmt er das Angebot an. Die Entscheidung des Arbeitnehmers wird respektiert. Ganz anders stellt sich das bei einer Höchstüberlassungsdauer dar: Eine Überlassung wird bei Überschreitung der Höchstdauer rechtswidrig, ganz gleich ob der Arbeitnehmer die Anstellung beim Kunden wünscht oder ob es dem Kunden möglich ist, den Zeitarbeitnehmer zu übernehmen. In vielen Fällen wird die endgültige Entlassung des Zeitarbeitnehmers die Konsequenz sein. Die Begrenzung der Überlassungsdauer nimmt grundsätzlich auch keine Rücksicht auf sachliche Gründe, die für eine Überlassungsmöglichkeit von mehr als 18 Monaten streiten (Projektarbeit, Qualifizierung, Elternzeit). Sollte es einer Kundenbranche schlicht aufgrund fehlender Tarifstrukturen nicht gelingen, eine höhere Überlassungsdauer festzuschreiben, was der BMAS-Entwurf zulässt, müssten demnach künftig eingearbeitete Mitarbeiter abgezogen oder

Qualifizierungen abgebrochen werden. In vielen witterungsanfälligen Branchen (Maler) spielt die Zeitarbeit bisher eine von der Politik wenig beachtete, aber wichtige Rolle für den Arbeitsmarkt: Aufgrund der flexiblen Einsatzmöglichkeiten kann hier bisher eine durchgehende Beschäftigung über die Winterzeit hinaus sichergestellt werden. Diese Möglichkeit entfiele künftig.

Zeitarbeitsbranche muss abweichen dürfen

Zwar sieht der Entwurf eine Öffnungsklausel für tarifvertragliche Regelungen vor. Jedoch enthält die Öffnungsklausel einen kapitalen Webfehler, der freilich schon in der Koalitionsvereinbarung angelegt ist: Abweichende Tarifverträge sollen ausschließlich von den Tarifparteien der Kundenbranchen abgeschlossen werden dürfen, nicht also von der Tarifparteien der Zeitarbeitsbranche. Dies widerspricht fundamental dem demokratischen Grundsatz der Repräsentativität, wonach die von einer Norm Betroffenen diese Normen auch selber setzen. Der Gesetzesvorschlag ignoriert, dass es sich bei der Zeitarbeit um eine eigene Branche handelt, wie es das Bundesarbeitsgericht bereits vor über zehn Jahren entschieden hat (BAG v. 24. März 2004, 5 AZR 303/03, Rz.46). Die Öffnungsklausel sieht die Möglichkeit der Verlängerung oder Verkürzung der Überlassungshöchstdauer vor. Dem faktischen Ausschluss von Zeitarbeit in einer Kundenbranche durch die Festlegung einer sehr kurzen Höchstüberlassungsdauer könnte die Zeitarbeitsbranche nur hilflos zuschauen.

Enge Orientierung am Wortlaut

Vertreter des Koalitionspartners CDU haben verschiedentlich geäußert, sie wollten eine Umsetzung der Koalitionsvereinbarung, die sich eng an den Vorgaben der Koalitionsvereinbarung orientiert und nicht über diese hinausgeht. Entsprechend den Ankündigungen im Koalitionsvertrag sieht der Entwurf zwar eine Gestaltung der Höchstüberlassungsdauer durch die Tarifvertragsparteien in den jeweiligen Einsatzbranchen vor, verlangt jedoch, dass auch die tarifliche Regelung eine Höchstüberlassungsdauer vorschreibt.

Tarifautonomie wahren

Der Aussage könnte man an dieser Stelle Taten folgen lassen. Man müsste den Tarifpartnern aufgrund ihrer Sachnähe die Festlegung einer Höchstüberlassungsdauer überlassen. Der Gesetzgeber sollte sich mangels Sachnähe ohnehin aus dieser Entscheidung heraushalten. Dasselbe gilt für die Festlegung des Equal Pays. Dies müssen weiter die Tarifparteien festlegen und zwar in Form der Branchenzuschläge. Die Branchenzuschlagstarifverträge dürfen vom Gesetzgeber nicht nach zwölf Monaten kassiert werden. Die Findung der Lohnbedingungen war und ist aus guten Gründen Aufgabe der Tarifparteien. Daran darf nicht gerüttelt werden.

Gesetzesvorhaben nicht zeitgemäß

Zeitarbeit droht ausgerechnet zu einem Zeitpunkt, an dem die deutsche Wirtschaft große Integrationsaufgaben bewältigen soll, abgewürgt zu werden. Dieselbe Bundesregierung, die die Zeitarbeit auffordert, bei der Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt zu helfen und zu diesem Zwecke das Beschäftigungsverbot von Ausländern lockert, torpediert mit ihrem AÜG-Referentenentwurf die Tarifverträge in der Zeitarbeit massiv. Abgestimmtes Regierungshandeln sieht anders aus.

Regulierung kaum verständlich

Zwei Drittel aller in der Zeitarbeit beschäftigten Arbeitnehmer waren zuvor beschäftigungslos, 20 Prozent waren sogar länger als ein Jahr arbeitslos oder noch nie beschäftigt. Die Zeitarbeit hat damit alle Erwartungen nicht nur erfüllt, sondern sogar übertroffen, die an ihre Neuregelung in den Jahren 2002 und 2003 geknüpft wurden. Diese Erfolge stellen jedes staatliche Arbeitsmarktprogramm weit in den Schatten. Derzeit sind 80 Prozent der Arbeitsverhältnisse in der Zeitarbeit unbefristet, 90 Prozent sind sozialversicherungspflichtig und in Vollzeit und nahezu 100 Prozent sind tarifiert. Diese Arbeitsverhältnisse werden flankiert von einem Mindestlohn, dem AÜG und der Zeitarbeitsrichtlinie, von Kontrollen der BA und des Zolls. Die Arbeitnehmer können sich beim iGZ an eine unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle wenden. Beschreiben solche Parameter eine regulierungsbedürftige Branche mit prekärer Beschäftigung? Warum der Gesetzgeber angesichts dieser Faktenlage von der weiteren Bürokratisierung und Regulierung der Zeitarbeit nicht endlich Abstand nimmt, ist kaum noch verständlich.

RA Stefan Sudmann

iGZ-Landeskongress Nord in Hamburg

„Niemand wird gezwungen“

„Wenn ich die Berichterstattung über die Zeitarbeitsbranche verfolge, habe ich manchmal das Gefühl als würden die Mitarbeiter gezwungen, in der Zeitarbeit zu arbeiten. Das ist doch eine eigene Entscheidung, die jeder Arbeitnehmer bewusst für die Zeitarbeit fällt. Es wird doch niemand gezwungen“, stellte Ole von Beust, ehemaliger Erster Bürgermeister Hamburgs, sachlich fest.



Ole von Beust: „Auf die Zeitarbeitsbranche kommen besondere Aufgaben zu.“

Anlässlich des iGZ-Landeskongresses Nord in Hamburg richtete der Politiker ein Grußwort an die rund 300 Teilnehmer der Veranstaltung. Es stelle sich, so Beust, in diesem Zusammenhang auch die Frage, „warum die Politik ständig das Bestreben hat, die Branche zu regulieren?“ Viele deutsche Wirtschaftsunternehmen kämen doch ohne das Flexibilisierungsinstrument Zeitarbeit überhaupt nicht zurecht. „Die Flexibilität ist ein wesentliches Element der Wettbewerbsfähigkeit. Man muss dem Mittelstand die Luft zum Atmen lassen, Spitzen abarbeiten zu können und flexibel zu agieren“, betonte der ehemalige Bürgermeister. Sonst laufe man Gefahr, die Unternehmen aus dem Land zu treiben.

Zwanghaftes Bedürfnis

„Auf die Zeitarbeitsbranche kommt eine besondere Aufgabe und Verantwortung zu“, richtete der Redner das Augenmerk auf die Flüchtlingspolitik. „Über 80 Prozent der Flüchtlinge hat keine abgeschlossene Schulausbildung. Die Unternehmen werden sich in den ersten Jahren damit sehr schwer tun. Hier sollte man auf die Erfahrung der Zeitarbeit zurückgreifen. Den Flüchtlingen sollte damit der Zugang auf den Arbeitsmarkt ermöglicht werden“, appellierte er in Richtung Politik, die Branche nicht noch weiter gesetzlich zu regulieren. Und Ole von Beust nannte Gründe für die mangelnde Akzeptanz der Zeitarbeit: „Wir sind in Deutschland in einer Phase, in der die Politik das geradezu zwanghafte Bedürfnis verspürt, alle Lebensbereiche fürsorglich zu regeln. Das soll Geborgenheit und Sicherheit geben, geht aber am globalen Wettbewerb völlig vorbei“, analysierte er die Situation. Objektiv spiele die Zeitarbeit eine wichtige und fördernde Rolle. „Die Branche kämpft aber gerade wegen der Flexibilität noch mit dem Misstrauen von Politik und Öffentlichkeit.“

Auseinandersetzung suchen

Ein Staat, der jeden Lebensbereich regelt, führe zu einer Gesellschaft, die regelrecht erstarre. „In dieser Zeit des globalen Wettbewerbs ist das vollkommen idiotisch. Und es wird ja auch kein Unternehmen gezwungen, mit der Zeitarbeit zusammenzuarbeiten“, unterstrich von Beust. Er gebe der Branche den Rat, die Auseinandersetzung zu suchen – besonders auch mit der Politik. In Kleinarbeit müsse der Boden für die Zeitarbeit mit sachlicher und fördernder Argumentation bereitet werden. „Sie müssen viele Gespräche führen, vor allem auch mit Journalisten, denn Sie haben eine Branche, die immens wichtig für Integrationsaufgaben ist. Sie haben allen Anlass, auf das Geleistete stolz zu sein“, verdeutlichte der Hamburger die wichtige Rolle, die Zeitarbeit täglich bei der Integration ausländischer Mitarbeiter spiele.

Wolfram Linke

4. Potsdamer Rechtsforum

AÜG-Reform im Fokus

Mit einer richtungsweisenden Rede zu den Themen Flüchtlingspolitik und Zeitarbeit sowie zu den weiteren geplanten gesetzlichen Regulierungen der Branche begrüßte iGZ-Hauptgeschäftsführer RA Werner Stolz die rund 270 Gäste des 4. iGZ-Rechtsforums in Potsdam. Der iGZ dokumentiert das Rechtsforum mit einer Extra-Ausgabe seines Fachmagazins „Z direkt!".

Dr. Ursula Hantl-Unthan, Präsidentin des Landesarbeitsgerichts Berlin-Brandenburg, unterstrich in ihrem Grußwort die Position der Zeitarbeitsbranche in Gesellschaft und Wirtschaft. Es sei wichtig, dass es Verbände wie den iGZ gebe: „Der iGZ trägt maßgeblich dazu bei, den Ruf der Branche zu verbessern und für seriöse Arbeitsbedingungen zu sorgen."

Die aktuelle Rechtsprechung zur Abgrenzung der Arbeitnehmerüberlassung von Dienst- und Werkverträgen stellte anschließend Prof. Dr. Christiane Brors, Professorin für Arbeitsrecht an der Universität Oldenburg, vor. Abgrenzbarkeit der Personalleistung, Abgabe der Personalhoheit und Haftung nach der übernommenen Verantwortung seien die entscheidenden Punkte, auf die bei der Vertragsgestaltung und -durchführung geachtet werden müsse, mahnte sie. Was es bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer in der Zeitarbeit zu beachten gilt, erklärte RAin Judith Schröder, Expertin für diese Fragen im iGZ-Rechtsreferat. Im Vordergrund standen arbeitserlaubnisrechtliche Bedingungen.Mit der Frage „Wie kann die Flüchtlings-Integration gelingen?" beschäftigte sich Andrea Tittel, stellvertretende Leiterin der Projektgruppe Asyl/Flüchtlinge der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg. Sprache, so die Referentin, sei das zentrale Element bei der Integration von Flüchtlingen.

Vor dem Hintergrund neuer europarechtlicher Entwicklungen beleuchtete RA Stefan Sudmann, Leiter des iGZ-Referats Arbeits- und Tarifrecht, die Einschränkungen der Zeitarbeit. „Bauhauptgewerbeverbot, vorübergehende Arbeitnehmerüberlassung, Verbot von Arbeitszeitkonten bei Überlassung von Malern und Zeitarbeitsverbot für Ausländer aus Nicht-EU-Staaten", listete er die Einschränkungen auf.



Prof. Dr. Gregor Thüsing (l.) und Moderator Sven Astheimer.

Prof. Dr. Gregor Thüsing, LL.M. (Harvard), Direktor des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Universität Bonn, setzte sich vor dem Hintergrund der Inhalte des Koalitionsvertrages und des zu erwartenden Gesetzesentwurfs mit dem Thema „Equal Pay und Höchstüberlassungsdauer im Spannungsfeld von tariflicher Umsetzung und gesetzlicher Doktrin" auseinander.

„Aus Arbeitgebersicht ist nichts Gutes zu erwarten", orakelte Prof. Dr. Jobst-Hubert Bauer (Gleiss Lutz Stuttgart) in seinem Impulsreferat angesichts des bevorstehenden Gesetzentwurfs. Es dränge sich der Verdacht auf, der Gesetzgeber wolle auf Druck der Gewerkschaften die Fremdvergabe von Aufgaben unattraktiv machen. Mit einer Diskussionsrunde zum Thema „Die Wirtschaft braucht mehr Flexibilität – Was macht die Politik daraus?" endete das 4. Potsdamer Rechtsforum. Es debattierten Karl Schiewerling MdB, arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Reinhard Dombre, ehemaliger DGB-Verhandlungsführer für Zeitarbeit, Sven Kramer, stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender, und Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer, Gleiss Lutz Stuttgart.

Wolfram Linke

iGZ-Landeskongress Süd in Ulm

„Gralshüter der Zeitarbeit“

„Wir sind froh, dass es Arbeitgeberverbände wie den iGZ gibt“, stellte RA Dieter Stang, IG Metall Stuttgart, zu Beginn seines Vortrages beim iGZ-Landeskongress Süd in Ulm klar. Allerdings bedeute Sozialpartnerschaft nicht „Identität der Interessen“. Daher wünschte er sich von den rund 250 Teilnehmern einen offenen Dialog.

Stang forderte, die Zeitarbeit auf ihre „Kernfunktion“ zurückzuführen. Das sei lediglich die Sicherstellung der Flexibilität der Unternehmen bei vorübergehend erhöhtem Arbeitskräftebedarf. „Damit sind wir als IG Metall auch einverstanden“, räumte Stang ein. Er lehne aber ab, dass Zeitarbeitskräfte auf Dauerarbeitsplätzen eingesetzt werden, wie es in der Automobilindustrie häufig Realität sei.



RA Dieter Stang, Gerhard Hohmann, Ariane Durian und RA Dirk Pollert (v.l.) diskutierten beim iGZ-Landeskongress Süd in Ulm.

In einer lebhaften Podiumsdiskussion, moderiert von Wirtschaftsjournalist Gerhard Hohmann, griffen RA Dirk Pollert, stellvertretender Hauptgeschäftsführer bayme vbm und vbw, Ariane Durian, iGZ-Bundesvorsitzende, und RA Dieter Stang, IG Metall, unter anderem diesen Standpunkt noch einmal auf. „Viele Zeitarbeitnehmer verdienen sehr gut. Sie gehören nicht zu jenen, die unterbezahlt sind und nicht von ihrem Gehalt leben können, im Gegenteil“, konterte Durian und nannte Gründe: „Wir haben einen gravierenden Fachkräftemangel. Die Mitarbeiter sind freiwillig bei uns, denn sie können sich ihre Arbeitgeber wegen der Situation am Arbeitsmarkt aussuchen.“ Laut iGZ-Mittelstandsbarometer blicke die Branche inzwischen auf Übernahmequoten von 30 bis 40 Prozent. „Die Kunden rekrutieren auch wegen des Fachkräftemangels ihre Mitarbeiter großteils über die Zeitarbeitsbranche“, erinnerte sie an die Statistik. Es wäre schlecht, wenn jetzt noch weiter reguliert würde, „und es gibt auch keinen Grund, dass die Politik jetzt noch eingreift.“

Pollert betonte in diesem Zusammenhang, die Situation sei zurzeit austariert. Die gemeinsame Arbeit zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kundenfirmen habe sich eingespielt. „Wir haben aktuell ganz andere Herausforderungen, denn wir stehen vor der Digitalisierung der Industrie“, nannte Pollert die derzeitige Zielsetzung. Mit Verweis auf die Tarifverträge und Zuschlagsvereinbarungen unterstrich er: „Wir sind an einem Punkt, an dem es attraktiv ist, als Zeitarbeitnehmer in der Metallindustrie eingesetzt zu werden.“ Er warnte vor weiteren Regulierungen durch den Gesetzgeber. Pollert: „Andere Länder haben uns beneidet, wie wir durch die Wirtschaftskrise gekommen sind. Das ging nur mit Hilfe der Branche, und deshalb stehe ich hier als Gralshüter der Zeitarbeit.“

Stang reagierte, bei den Tarifverhandlungen mit der Zeitarbeitsbranche seien die Gewerkschaften nicht auf Augenhöhe, und deshalb müsse die Abweichung von Equal Pay eben gesetzlich definiert werden. „Als Flexibilisierungsinstrument ist Zeitarbeit weiterhin unverzichtbar. Es wäre schade, wenn das durch weitere Regulierungen verloren ginge“, beharrte Pollert. Die iGZ-Bundesvorsitzende unterstrich ergänzend, die Branche habe sich zudem deutlich weiterentwickelt. „Die Zeitarbeit bietet heute deutlich mehr Dienstleistungen an und tritt auch als Problemlöser auf.“

Maren Letterhaus

iGZ-Landeskongress Ost in Dresden

Flüchtlingszustrom diskutiert

„Die Würde des Menschen ist unantastbar", erinnerte Sven Kramer, stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender, in seinem Grußwort beim iGZ-Landeskongress Ost an die Verpflichtung aller, sich bei der Bewältigung des Flüchtlingsstroms zu beteiligen. Wichtig sei dabei aber nicht nur, dass die Flüchtlinge ein Dach über dem Kopf haben.

Langfristig brauchen sie laut Kramer auch eine Perspektive und einen geregelten Tagesablauf. „Und hier kommen wir Zeitarbeitsunternehmer ins Spiel", stellte er klar. Wie kaum eine andere Branche sei die Zeitarbeit in der Lage, Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um alle rechtlichen wie sozialen Besonderheiten beachten zu können, erarbeite der iGZ derzeit ein umfassendes Schulungsprogramm. „Auch beim Thema Flüchtlinge können Sie sich beim iGZ auf einen starken Partner verlassen", wandte er sich an die Mitglieder.

Flüchtlinge in Zeitarbeit

RA Stefan Sudmann, Leiter des iGZ-Referats Arbeits- und Tarifrecht, erklärte, unter welchen Voraussetzungen Drittstaatsangehörige in der Zeitarbeit beschäftigt werden dürfen. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) veröffentlicht regelmäßig eine Positivliste mit Berufen, für die es in Deutschland zu wenige Fachkräfte gibt. In diesen Berufen dürfen Flüchtlinge bereits nach drei Monaten tätig werden. „Allerdings", schränkte Sudmann ein, „muss der Arbeitnehmer seine Qualifikation für diesen Mangelberuf nachweisen können. Und das ist für jemanden, der gerade aus Syrien geflohen ist, natürlich schwierig." In allen anderen Berufen – mit Ausnahme des Bauhauptgewerbes – dürfen Asylbewerber nach 15 Monaten tätig werden.

550.000 potentielle Arbeitskräfte

Theoretisch stehen der Branche laut Sudmann seit Wegfall des Zeitarbeitsverbots rund 550.000 potentielle Arbeitskräfte zur Verfügung, die bereits seit einiger Zeit in Deutschland sind. „Theoretisch, weil nicht alle die physischen Voraussetzungen erfüllen beziehungsweise über genügend Deutschkenntnisse verfügen", verdeutlichte der iGZ-Jurist. Um Arbeitnehmer zu erreichen, empfahl er den Kontakt über lokale Netzwerke und den örtlichen Arbeitgeberservice der BA.

Ausländische Fachkräfte gefragt

Der deutsche Arbeitsmarkt wird immer mehr ausländische Fachkräfte brauchen, fasste Oliver Nazareth, iGZ-Landesbeauftragter Schleswig-Holstein, Berlin und Brandenburg, die Situation zusammen. „Scheuen Sie sich nicht davor, den iGZ anzusprechen, wenn Sie dabei Unterstützung brauchen", betonte Nazareth. Auch wenn sich der iGZ-Landeskongress Ost schwerpunktmäßig mit der Flüchtlingsproblematik beschäftigt habe, gebe es natürlich noch viele weitere wichtige Themen beim iGZ. „Ich denke unter anderem an die Regulierungspläne, Stichworte Equal Pay und Höchstüberlassungsdauer. Auch da sind wir dran", stellte er klar.

Maren Letterhaus



„Die Würde des Menschen ist unantastbar", erinnerte Sven Kramer, stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender.

iGZ hat INQA-Einstiegsurkunde erhalten

Für die Zukunft gewappnet

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) ist eine der ersten von 100 Pilotinstitutionen, die sich am INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur" beteiligen – und nach dem erfolgreichen Abschluss des Einstiegsprozesses im Rahmen der Fachmesse „Zukunft Personal" in Köln öffentlich die Einstiegsurkunde überreicht bekam.

Für den iGZ war das Audit in mehrfacher Hinsicht wertvoll, denn es ging hierbei nicht nur um die Optimierung der Arbeitsbedingungen vor Ort: Für Zeitarbeitsunternehmen ist es per se von elementarer Bedeutung, neue und veränderte Bedürfnisse der Einsatzunternehmen, ihrer internen und externen Mitarbeitenden zu erkennen – und für einen Interessenverband dieser Zeitarbeitsunternehmen umso mehr.

Entwicklungsworkshops

Das Audit begann im Dezember 2014 im Rahmen einer Erstberatung durch eine Beraterin der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA). In einer ersten Befragung der Mitarbeiter und der Geschäftsführung wurden Potenziale ermittelt, deren genaue Umsetzung im Mai 2015 in zwei Entwicklungsworkshops geplant wurde. „Das Hauptaugenmerk bei den insgesamt zehn identifizierten Verbesserungspotenzialen lag bei unserer internen Diskussion mit dem iGZ-Team auf den Themen Wissensmanagement und Personalführung – typische „Baustellen" in florierenden Institutionen, die wie wir in kurzer Zeit aufgrund gestiegener Anforderungen einen vergleichsweise hohen Mitarbeiterzuwachs zu verzeichnen haben", kommentiert Hauptgeschäftsführer Werner Stolz die Schwerpunkte.

Große Resonanz

Claudia Schütte, Referentin der Geschäftsführung und Projektleiterin, resümiert: „Wir haben uns über die große Beteiligung unseres Teams gefreut – eine Rücklaufquote von 100 Prozent, inklusive der studentischen Aushilfen, bei den Erstbefragungen spricht eine deutliche Sprache. Und auch danach war die Motivation groß: Der Entwicklungsworkshop wurde nicht nur in der Audit-Projektgruppe, sondern auch ein zweites Mal mit allen Beschäftigten durchgeführt. So konnte buchstäblich jede Stimme gehört werden."

Transferprozess geplant

Wenn alle Maßnahmen umgesetzt sind, soll ein Transferprozess zu den angeschlossenen Zeitarbeitsunter-

Anzeige





In Anwesenheit von Bettina Schattat (l.) vom BMAS nahm Marcel Speker, iGZ-Leiter Kommunikation, die INQA-Einstiegsurkunde von Dr. Alexandra Schmied (r.), Senior Project Manager Bertelsmann Stiftung, entgegen.

nehmen stattfinden. Auf diese Weise kann das Erlernte strukturiert weitergegeben werden. Mithilfe des INQA-Audits Zukunftsfähige Unternehmenskultur können sich Unternehmen, Verwaltungen und Verbände Klarheit darüber verschaffen, wie zukunftsorientiert ihre Organisations- und Personalpolitik ist und wo Verbesserungspotenziale liegen. Am Ende des zweistufigen Prozesses werden die Teilnehmer mit einer Abschlussurkunde ausgezeichnet. Das INQA-Audit, ein Angebot der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA), wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert. Es wurde in enger Zusammenarbeit von der Bertelsmann Stiftung, dem Demographie Netzwerk e.V. (ddn) und dem Institut „Great Place to Work“ entwickelt.

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 gmbh

Prof. Dr. Rita Süssmuth

Einwanderung und Integration gehören zusammen

Es gibt keinen besseren Weg, Menschen in die Gesellschaft zu integrieren als über die Sprache und über Teilhabe am Erwerbsleben. Darum sind wir in der aktuellen Flüchtlingssituation aufgerufen, genau diese Wege zu ebnen und möglichst schnell für möglichst viele Flüchtlinge begehbar zu machen. Ein wesentliches Instrument, das uns dabei helfen kann – und muss – ist die Zeitarbeit. Insofern ist die Lockerung des Beschäftigungsverbotes von Flüchtlingen in der Zeitarbeit nicht mehr als ein erster Schritt.

Derzeit stehen wir in Deutschland vor der Herausforderung, die großen Flüchtlingsströme zu bewältigen. Die Maßnahmen, die jetzt entschieden und umgesetzt werden, haben große Auswirkungen auf die zukünftige Entwicklung in unserer Gesellschaft. Die Integrationsfehler der Vergangenheit dürfen nicht wiederholt werden. Das gilt für die Frage der Unterbringung und Vermeidung von Parallelgesellschaften ebenso, wie für die Perspektiven, die wir Menschen bieten.

Hierfür ist Arbeit ein ganz entscheidender Faktor, denn sie ist der wesentliche Bestandteil von nachhaltiger Integration. Es gibt kaum eine Branche, die diese Aufgabe so gut und effektiv erfüllen kann, wie die Zeitarbeit. Denn Zeitarbeitsunternehmen sind es gewohnt mit Menschen zu arbeiten, die häufig die Integration in den Arbeitsmarkt nicht aus eigener Kraft organisieren können. Hinzu kommt, dass die Zusammenarbeit mit ausländischen Mitarbeitern für die Zeitarbeitsbranche tägliche Routine ist: 22 Prozent der Mitarbeiter in der Zeitarbeit waren laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Jahre 2014 Ausländer. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft lag der Anteil bei 8,2 Prozent.

Soll die Integration gelingen, müssen die Menschen, die zu uns kommen, nicht nur offen aufgenommen werden. Wir brauchen auch eine gesellschaftliche Offenheit für die Stärken und Kompetenzen, die sie mitbringen. Und wir brauchen eine Bereitschaft zum interkulturellen Austausch. Das heißt, dass wir dort, wo es möglich ist, unsere bürokratischen Standards zurückfahren müssen. Nicht, um den Flüchtlingen schlechtere Standards zuzumuten, sondern um ihnen einen schnellen, effektiven und unbürokratischen Zugang zu Beschäftigung, die dann natürlich zu den gleichen oder vergleichbaren Bedingungen wie für alle anderen stattzufinden hat, ermöglichen zu können.



Ulrike Kücker, iGZ-Landesbeauftragte Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, Prof. Dr. Rita Süssmuth, Bundestagspräsidentin a.D., und Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer, beim iGZ-Landeskongress Ost.



„Lassen Sie sich nicht durch bürokratische Lösungen unterkriegen“, ermunterte Prof. Dr. Rita Süssmuth, Bundestagspräsidentin a.D., die iGZ-Mitglieder, für die Integration der Flüchtlinge aktiv zu werden.

Der Schlüssel für eine gelungene Integration in den Arbeitsmarkt ist und bleibt die Sprache. Wir müssen daher Modelle entwickeln, erproben, optimieren und letztendlich auch umsetzen, die Sprachkompetenzen vermitteln und gleichzeitig ihre Anwendung ermöglichen. Keinem Flüchtling ist geholfen, wenn er zunächst Sprachkurse absolviert und erst sehr viel später Ausbildung und Erwerbsarbeit aufnehmen kann. Stattdessen brauchen wir Modelle, die Sprach- und Arbeitskompetenz zusammen denken. So wäre es möglich für die Phase, in der die Sprachkenntnisse noch nicht so gut sind, einen halbtägigen Sprachkurs anzubieten und mit einer Art halbtägigen Vorausbildung zu kombinieren. So können die Menschen nicht nur ihre frisch erworbenen Sprachkenntnisse direkt anwenden und vertiefen, sondern sie erhalten auch eine Perspektive und können mit konkreten Erfolgserlebnissen aufwarten.

Denn laut Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kommen sehr viele junge Menschen zu uns, die überwiegend über keine abgeschlossene oder vergleichbare Berufsausbildung verfügen. Sie haben oft kaum Kenntnisse über das deutsche Berufsbildungssystem, die Ausbildungsberufe und jeweiligen Anforderungen und Tätigkeiten. Die Kompetenzfeststellung gewinnt in diesem Bereich zunehmend an Bedeutung, denn wenn sich die Abschlüsse schon nicht miteinander vergleichen lassen, dann ist es umso wichtiger sich den Menschen genau anzusehen und seine vorhandenen Kompetenzen zu erfassen und diese zielgenau in den Arbeitsmarkt zu bringen. Auch das kann kaum einer so gut, wie die Zeitarbeit.

Es war daher richtig, dass die Politik das bislang geltende Verbot einer Beschäftigung als Zeitarbeitnehmer für Drittstaatsangehörige angepackt hat. Leider ist die Bundesregierung jedoch auf halbem Wege stehengeblieben. Die nun vorgesehene Regelung, Flüchtlinge in Zeitarbeit erst nach 15 statt wie in allen anderen Branchen über eine Vorrangprüfung schon nach drei Monaten zu beschäftigen, ist für mich inakzeptabel. Wir sollten jetzt zumindest zu der ursprünglich vorgesehenen Drei-Monatsregelung zurückkommen. Ebenso sollte die Vorrangprüfung insgesamt in den Blick genommen werden. Der Ansatz, der von der Bundesagentur für Arbeit in die Diskussion gebracht wurde, diese für einige Zeit auszusetzen, war richtig und hätte umgesetzt werden sollen. Es ist ein Fehler gewesen, diesen Vorschlag nicht weiter zu verfolgen.

Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.

iGZ-Bundesgeschäftsstelle
V.i.S.d.P.: RA Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer
PortAL 10 l Albersloher Weg 10 l 48155 Münster
Telefon: 0251 32262-0 l Fax: 0251 32262-100

iGZ-Hauptstadtbüro
Schumannstraße 17 l 10117 Berlin
Telefon: 030 280459-88 l Fax: 030 280459-90

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

Nichts mehr verpassen: mit dem iGZ-WhatsApp-Dienst!

+49 176 81993187



Und so geht's:

1) Die +49 176 81993187 im Telefonbuch speichern.
2) Eigenen Namen per WhatsApp an iGZ-Zeitarbeitsnews schicken.
3) Fertig.