



direkt!

FACHMAGAZIN ZEITARBEIT | AUSGABE 03 | 2016



Orientierung

Wissen

Flexibilität

Erfahrung

Netzwerk

Kompetenz

Weiterbildung

**Zeitarbeit hilft
Akademikern**

Inhaltsverzeichnis

Editorial	
AÜG-Reform: Knapp vorbei ist auch daneben	3
Kurz berichtet	4
Nachgefragt	
„Zeitarbeitsbranche ist ein Integrationsmotor“	6
Titelthema: Zeitarbeit hilft Akademikern	
Alternative für Hochqualifizierte	9
Die perfekte Mischung	10
Zeitarbeit erleichtert Einstieg	12
Studierende bringen frischen Wind in die Firma	13
Recht direkt!	
Fachliche Weisungsbefugnis bei Akademikern	16
Aktiv	
Bundesarbeitsministerin überreicht Zertifikat an iGZ	18
Schwerbehinderten eine Perspektive geben	20
Infoportal zur Zeitarbeit	22
Praxistipps zu Papier gebracht	24
Künftiges Fachkräftepotenzial sichern	26
AÜG-Reform in der Lesung	28
Unterwegs	
Weiterbildung fördert Mitarbeiterzufriedenheit	29
Gastbeitrag	
Nicole Truchseß	30

Impressum

Herausgeber

iGZ – Interessenverband Deutscher
Zeitarbeitsunternehmen e.V.
PortAL 10, Albersloher Weg 10
48155 Münster
E-Mail: presse@ig-zeitarbeit.de
www.ig-zeitarbeit.de

Verantwortlich

Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer

Chefredaktion

Maren Letterhaus

Redaktion

Antonia Aulbert, Maren Letterhaus,
Wolfram Linke, Andrea Resigkeit

Texte

Antonia Aulbert, Maren Letterhaus,
Katharina Leusing, Wolfram Linke,
Annette Messing, Stefan Sudmann,
Dr. Benjamin Teutmeyer,
Angelika von Dewitz-Krebs

Titelbildidee

Antonia Aulbert, Maren Letterhaus,
Wolfram Linke

Fotos

Maren Letterhaus, Wolfram Linke,
www.fotolia.de

Gestaltung, Layout und Satz

Antonia Aulbert, Maren Letterhaus,
Wolfram Linke

Druck

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

AÜG-Reform: Knapp vorbei ist auch daneben

Rund 90.000 Akademiker sind in der Zeitarbeit tätig und nutzen die zahlreichen Vorteile, die sich ihnen hier bieten. Vor allem die Möglichkeit, bei wechselnden Einsätzen ständig neue Aspekte und Herausforderungen ihres ursprünglich studierten Fachgebiets kennenzulernen, wird sehr geschätzt. Mehrjährige Projektarbeiten sind dabei eher Regel als Ausnahme.

Ingenieure beispielsweise können sich auf diesem Weg selbst zu echten Experten auf den verschiedenen Gebieten basierend auf ihrer Ausbildung weiterentwickeln. Das hat zwei Effekte: Aufgrund ihres kontinuierlich wachsenden Spezialwissens steigt parallel dazu die Nachfrage und damit erhöht sich auch das Gehalt. Denn je seltener die Qualifikation des Mitarbeiters, desto höher ist auch seine Entlohnung – Akademiker-Entgelte werden im Regelfall weit jenseits der Tariftabellen frei verhandelt. Häufig werden sie auch höher bezahlt als das Stammpersonal des jeweiligen Kundenunternehmens.

In diesem Zusammenhang stellt sich unweigerlich die Frage nach dem Sinn der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Laut Entwurf kann zukünftig ein Einsatz höchstens 18 Monate dauern. Länger als 18 Monate sind jedoch meistens die Mitarbeiter im Einsatz, die in Projektarbeiten eingebunden sind oder zum Beispiel die Vertretung in Elternzeit übernehmen.

Zweites Anliegen war die gleiche Vergütung von externen und internen Mitarbeitern in Kundenunternehmen nach neun Monaten. Wenn der Einsatz aber nach 18 Monaten endet, muss der Zeitarbeitnehmer an anderer Stelle wieder mit seinem Einstiegsgehalt auskommen. In elf Branchen wurden Zuschlagstarife vereinbart, mit denen das Entgelt der Zeitarbeitnehmer über neun Monate hinweg dem Gehalt der Stammmitarbeiter angepasst wird – und auch auf diesem Ni-

veau bleibt. Auf diesen Verdienst müssten die Mitarbeiter dann künftig nach 18 Monaten verzichten.

Mit ihrer geplanten erneuten Regulierung will die Große Koalition dem Missbrauch von Zeitarbeit Einhalt gebieten – doch die Branche hat längst selbst überaus wirksame und innovative Voraussetzungen geschaffen, die faire Entlohnung und fairen Wettbewerb gewährleisten.

Kein Zweifel, die Branche wird dank ihrer flexiblen Charakteristik – mal wieder – irgendwie mit den AÜG-Änderungen mehr oder weniger gut zurecht kommen, nicht zuletzt auch dank der Öffnungsklauseln. Aber es bleibt die Frage nach der Notwendigkeit dieser Reform – knapp vorbei ist eben auch daneben.



Ariane Durian
iGZ-Bundesvorsitzende



■ Wäschereidienstleistungen: höherer Mindestlohn

Seit dem 1. Juli gilt sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland eine neue Lohnuntergrenze von 8,75 Euro pro Stunde für Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft. Zeitarbeitskräfte in Westdeutschland erhalten den höheren Mindestlohn der Zeitarbeitsbranche, der derzeit bei neun Euro liegt.

■ Mindestlohn im Elektrohandwerk bindend

Zum 1. August wurde der Mindestlohn im Elektrohandwerk für allgemeinverbindlich erklärt. Zeitarbeitskräfte, die im Elektrohandwerk eingesetzt sind, müssen nun mindestens 9,85 Euro in Ostdeutschland und 10,35 Euro in Westdeutschland verdienen.

■ Bürokratieentlastung für Unternehmen

Die Bundesregierung möchte kleine und mittlere Unternehmen von bürokratischen Belastungen befreien. Die Aufbewahrungsfristen für Belege sollen gekürzt werden und die elektronische Übermittlung von Rechnungen öfter möglich sein. In der Zeitarbeitsbranche wären von diesem Gesetz über 38.000 reine Zeitarbeitsunternehmen und Mischbetriebe betroffen. Der Bundestag hat das Gesetz bereits verabschiedet, die Zustimmung des Bundesrates steht noch aus. Das Gesetz soll zum 1. Januar 2017 in Kraft treten.

■ AÜG-Reform im Bundeskabinett beschlossen

Das Bundeskabinett hat die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) beschlossen. Mit der Änderung soll ein Missbrauch bei Zeitarbeit und Werkverträgen verhindert werden. Voraussichtlich ab dem 1. Januar 2017 gilt Equal Pay nach neun Monaten, also eine Gleichbezahlung von Zeitarbeitskräften und Stammebelegschaft. Bestehende Branchenzuschlags-tarifverträge bleiben aber weiterhin gültig. Außerdem ist die Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten beschlossen. Auch hier gelten Tariföffnungsklauseln.

■ Bedeutung der Online-Stellenbörsen nimmt zu

24,6 Prozent der Arbeitgeber verlassen sich bei der Suche nach neuen Mitarbeitern auf Arbeitsagenturen. Mittlerweile laufen aber auch 22,4 Prozent der Personalsuchprozesse über Onlinebörsen. Der Anteil der Tageszeitungen bei der Personalsuche ist weiter auf 4,3 Prozent zurückgegangen. Wochenzeitungen konnten ihre Bedeutung leicht auf sieben Prozent steigern. Damit liegen sie trotzdem noch hinter der eigenen Website (13,3 Prozent) und Empfehlungen von eigenen Mitarbeitern (11,7 Prozent).

■ VBG-Gefahrklasse sinkt um 18,2 Prozent

Ab dem Jahr 2017 gilt eine Gefahrklasse von 6,52 Punkten anstatt der zuvor geltenden 7,97. Dies wurde auf der VBG-Vertreterversammlung beschlossen. Die jahrelange Präventions- und Aufklärungsarbeit bei den Firmen zeigt damit Wirkung. Für die Mitglieder stellt Martin Gehrke, stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender, jedes Jahr gegen April eine Excel-Tabelle, ein Berechnungsblatt sowie eine Erklärung für die VBG-Beiträge zur Verfügung, was die Beitragsberechnung erleichtert.

■ Branchenzuschläge in Kontraktlogistik verneint

Das Landesarbeitsgericht Hessen hat in einem Urteil entschieden, dass in der Kontraktlogistik keine Branchenzuschläge der Automobilindustrie gezahlt werden müssen. Im konkreten Fall ging es um einen Arbeitnehmer, der geklagt hatte, weil er seiner Ansicht nach zu Dienstleistungs- und sonstigen Hilfs- und Nebenbetrieben der Metall- und Elektroindustrie gehöre und deshalb dieser Tarifvertrag für ihn greife. Das beklagte Unternehmen zählte ihn dagegen zum Logistikunternehmen. Für die Anwendung des TV BZ ME ist der konkrete Einsatzbetrieb des Zeitarbeitnehmers beim Kunden maßgeblich. Zudem finde eine Produktion von Gütern beim Kläger nicht statt. Er sei auch kein Hilfs- und Nebenbetrieb im Sinn des TV BZ ME.

Zeitarbeitsbranche im Aufwärtstrend

Im Jahresdurchschnitt 2015 waren 949.227 Arbeitnehmer in der Zeitarbeit beschäftigt. Die Bundesagentur für Arbeit zählte die meisten Zeitarbeitskräfte (1.006.827) im September. Der Anteil der Zeitarbeitnehmer an allen Beschäftigten lag im Schnitt mit 2,6 Prozent um 0,1 Prozent höher als 2014. Mit 22,9 Prozent war der Großteil der Zeitarbeitnehmer in der Lagerwirtschaft eingesetzt. Danach folgte mit 98.956 Beschäftigten die Metallbearbeitung. Am stärksten vergrößerte sich der Anteil der Arbeitnehmer im Bereich Gesundheit, Soziales, Lehre und Erziehung (+ 17,5 Prozent auf 58.081 Arbeitskräfte).

Integrationsgesetz verabschiedet

Am 8. Juli wurde das Integrationsgesetz verabschiedet, das seit dem 6. August in Kraft ist. Die Vorrangprüfung für Asylbewerber und Geduldete wird für zunächst drei Jahre in Arbeitsagenturbezirken mit guter Arbeitsmarktlage ausgesetzt. Das bedeutet, dass Flüchtlinge auch in der Zeitarbeitsbranche ab sofort bereits nach drei Monaten legalen Aufenthalts

in Deutschland beschäftigt werden können. Bisher war dies erst nach 15 Monaten möglich. Für die Dauer einer Ausbildung erhalten die Flüchtlinge einen gesicherten Aufenthalt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diejenigen aus sicheren Herkunftsländern von dieser Regelung ausgeschlossen sind.

Ehemals Arbeitslose profitieren von Zeitarbeit

Arbeitslose, die einen Job in der Zeitarbeit antreten, profitieren nicht nur kurzfristig: Gegenüber Arbeitslosen, die keine Beschäftigung in der Zeitarbeit aufgenommen haben, finden sie anschließend deutlich häufiger eine neue Beschäftigung. Die Wahrscheinlichkeit einer späteren Tätigkeit steigt bei deutschen Arbeitslosen um 15 Prozent, bei ausländischen sogar um 17 Prozent. Türkische Arbeitslose profitieren am stärksten von der Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche (+18 Prozent). Kaum ein Arbeitnehmer sammelt so vielfältige Einblicke in die Wirtschaftswelt wie eine Zeitarbeitskraft. Etwa 35 Prozent werden direkt vom Kundenunternehmen abgeworben.

■ Antonia Aulbert

Anzeige

Erster Onlineshop für Ihre Recruiting- und Personaldienstleistungen



Mit vier Klicks zum Vertriebserfolg

Jetzt eigenen Onlineshop holen - **100% Gratis!**

www.pergenta.de/onlineshop



pergenta - die Nummer Eins Agentur

der Branchengrößen



GermanPersonnel

LANDWEHR

partner-netzwerk und ihrer Kunden

Zukunft Personal
Köln, Stand G 13, Halle 3.1

iGZ-Interview mit Dr. Michael Fuchs, stellv. Fraktionsvorsitzender CDU/CSU

Fuchs: „Zeitarbeitsbranche ist ein Integrationsmotor“

Die geplante Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) ist in der ersten Lesung im Bundestag diskutiert worden. Doch wird das Gesetz dem sich wandelnden Arbeitsmarkt gerecht? Dr. Benjamin Teutmeyer, iGZ-Hauptstadtbüro, sprach darüber mit dem stellvertretenden Fraktionsvorsitzenden der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, Dr. Michael Fuchs.

Z direkt!: Der Arbeitsmarkt wandelt sich. Stichworte sind Demografie, Fachkräftemangel, Digitalisierung und Einstellungswandel der Arbeitnehmer, vor allem der Generation Y. In der Sharing-Economy wird Flexibilität auch in der Arbeitswelt dominant. Spiegelt sich diese Flexibilität hinreichend in der politischen Diskussion wider?

Fuchs: Zeitarbeit, Minijobs und Teilzeitbeschäftigung gehören seit langem zum Arbeitsmarkt. Sie ermöglichen vielen Menschen den Einstieg in die Arbeitswelt oder die Chance, sich ohne viel bürokratischen Aufwand Geld dazuzuverdienen. Für Unternehmen und Betriebe bieten sie die Chance, flexibel auf die Auftragslage zu reagieren. Natürlich darf diese Flexibilität nicht zu Missbrauch führen. Insgesamt aber werden flexible Rahmenbedingungen angesichts einer veränderten Arbeitswelt eher wichtiger als unwichtiger. Die Digitalisierung der Wirtschafts- und Arbeitswelt wird zu mehr Differenzierung, Flexibilisierung und Spezialisierung führen. Jedenfalls die Union ist sich dieser Tatsache bewusst. Wir leisten hier jeden Tag Überzeugungsarbeit gegenüber dem Koalitionspartner.

Z direkt!: Die Zeitarbeit wird häufig mit Helfertätigkeiten gleichgesetzt. In Wahrheit ist die Branche bunt. Dazu gehören Fachkräfte, Spezialisten und Akademiker. In der politischen Diskussion werden diese oft ignoriert. Ist der Blick der Politik auf die Branche zu eng?

Fuchs: Ich finde ja. Die Zeitarbeitsbranche ist vielfältig. Immer öfter treten Firmen an uns heran, die uns erklären, dass sie externe Experten einstellen. So haben Zeitarbeit, Werk- und Dienstverträge in den vergan-

genen Jahren zum Beispiel auch auf dem Ingenieur-arbeitsmarkt stark zugenommen. Firmen, die auf solche Beschäftigungsverhältnisse setzen, geht es dabei nicht primär um niedrigere Kosten. Viel mehr wollen sie Auftragsspitzen abdecken und an qualifizierte Mitarbeiter herankommen. Anspruchsvolle Aufgaben werden dann an selbstständige Ingenieure, Ingenieurgesellschaften, Dienstleister und Entwicklungspartner übertragen. Dies ist eine nachvollziehbare Entwicklung auf einem sich immer rascher entwickelnden globalen Markt. Übrigens ist auch für eine Reihe von Zeitarbeitnehmer ein projekthaftes Arbeiten genau das, was sie wollen.

Z direkt!: Noch etwas konkreter: Gerade im Bereich der Hochqualifizierten bietet die Zeitarbeit flexible Personallösungen im Rahmen sozialversicherungs-pflichtiger Beschäftigungsverhältnisse. Sollte dies nicht stärker Beachtung finden?

Fuchs: Mit der in der Koalition erzielten Einigung über die Regelung von Zeitarbeit und Werkverträgen konnten gerade in diesem Bereich Fortschritte erreicht werden. Die neue Regelung gibt unter anderem den Arbeitgebern die notwendige Flexibilität bei der tarifvertraglichen Gestaltung der Zeitarbeit. Dies steigert nicht nur die Wertschätzung, sondern vor allem auch die Sicherheit hochqualifizierter Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber. Die stärkere Ausdifferenzierung der Beschäftigungsverhältnisse durch voranschreitende Digitalisierung, gerade bei den Hochqualifizierten, braucht zudem eine möglichst genaue Gesetzgebung hinsichtlich der Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen. Durch die zunehmende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und einen steigenden Trend zu

projektbezogener Arbeit werden gut ausgebildete Arbeitskräfte gerade für den Sektor Zeitarbeit attraktiver. Am häufigsten werden Arbeitskräfte aus den Fachbereichen Informatik, Ingenieurwesen und Wirtschaftswissenschaften gesucht. Diese hochqualifizierten Zeitarbeitnehmer werden oft im Rahmen von befristeten Projekten eingesetzt. Es ist schwierig, diese Einsätze vorzeitig beenden zu müssen, weil die Überlassungshöchstdauer des Zeitarbeiters erreicht ist. Hier sehen wir noch Diskussionsbedarf.



Dr. Michael Fuchs, stellvertretender Fraktionsvorsitzender der CDU/CSU-Bundestagsfraktion

Z direkt!: Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, das zentrale Gesetz der gesamten Zeitarbeitsbranche in Deutschland, wird derzeit erneut überarbeitet. Kann es richtig sein, dass die Flexibilität der deutschen Wirtschaft erneut eingeschränkt wird, obwohl die Standards der Branche inzwischen hoch und tariflich abgesichert sind?

Fuchs: Sie können davon ausgehen: Ich halte die Flexibilität der Zeitarbeit für ein hohes Gut. Allerdings gibt es Vorgaben des Koalitionsvertrags. Zu denen stehen wir auch. Mehr Regulierung wollen wir aber nicht.

Z direkt!: Was muss am Regierungsentwurf noch geändert werden?

Fuchs: Zunächst einmal müssen wir festhalten, dass vor der Kabinetts-Befassung bereits einiges erreicht wurde. Ich denke an die vorgesehenen gesetzlichen Regelungen zur tarifvertraglichen Gestaltung der Höchstüberlassungsdauer und des Equal Pay bei der Zeitarbeit. Im parlamentarischen Verfahren werden wir uns insbesondere die Aussagen zum Equal Pay genau anschauen. Unser Ziel ist es, durch eine klarere Bestimmung dessen, was bei Equal Pay zu berücksichtigen ist, für mehr Rechtssicherheit zu sorgen.

Z direkt!: In dem Gesetz wird von einem „Zweck“ der Zeitarbeitsbranche gesprochen. Welchen Zweck kann die Branche in Zukunft erfüllen?

Fuchs: Zeitarbeit, also die Arbeitnehmerüberlassung, ist für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt unverzichtbar. Besonders für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose ist sie ein wichtiges Sprungbrett in den Arbeitsmarkt. Rasch ändernde Rahmenbedingungen durch die Globalisierung, Konjunkturschwankungen in den Branchen und der technische Fortschritt verlangen von unseren weltweit agierenden Unternehmen immer schnellere Reaktions- und Anpassungsfähigkeit. Hinzu kommen die Herausforderungen bei der Integration der Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt. Durch die Zeitarbeit auf dem Arbeitsmarkt wird den Unternehmen die nötige Flexibilität im Personaleinsatz an die Hand gegeben. Das IAB in Nürnberg hat aktuelle Zahlen vorgelegt. Danach ist die Zeitarbeit ein Integrationsmotor und hilft Ausländern aber auch Langzeitarbeitslosen dabei, Anschluss an den Arbeitsmarkt zu finden. Ich bin der Meinung, die Zeitarbeit erfüllt einen äußerst wichtigen Zweck im Arbeitsmarkt.

Z direkt!: Geht der Kabinettsentwurf in den Details denn nicht weit über den Koalitionsvertrag hinaus?

Fuchs: Manchmal ist es natürlich eine Frage der Betrachtung, ob der Entwurf über den Koalitionsvertrag hinausgeht oder ihn nur konkretisiert. Ich habe hier sicher eine andere Sichtweise als zum Beispiel Frau Nahles. Konkret sehe ich etwa nicht, dass der Koalitionsvertrag so strenge Sanktionen vorsieht, wie es der Gesetzentwurf bei Verstößen gegen Equal Pay macht.

Kompetenz

Orientierung

Qualifizierung

Flexibilität

Wissen

Erfahrung

Netzwerk



Weiterbildung

Alternative für Hochqualifizierte

Zeitarbeit hilft Akademikern

Egal ob Buchhalter, Arzt oder Rechtsanwalt: Wer sich in der Zeitarbeitsbranche bewegt, begegnet unweigerlich auch Akademikern, die Zeitarbeit als Alternative nutzen. Aus gutem Grund – die Vorteile sind vielfältig. Flexible Arbeitszeitmodelle werden ebenso gern genutzt wie die Möglichkeit, sich selbst durch wechselnde Einsatzbereiche weiterzuqualifizieren.

Vor allem Ingenieure wissen das zu schätzen, können sie sich doch dank des Dazulernens praktischen Wissens kontinuierlich weiterbilden, bis sie schließlich heiß begehrte Fachkräfte mit absolutem Expertenwissen sind.

Nase rümpfen ist dabei völlig fehl am Platz, denn die Gehälter von Akademikern werden im Regelfall abseits der Tarifverträge frei ausgehandelt. Zu Deutsch: Häufig verdienen Akademiker in der Zeitarbeitsbranche mehr als ihre im Kundenunternehmen beschäftigten Kollegen auf den Stammarbeitsplätzen. Damit nicht genug, stehen sie auch im Vergleich zu Freelancern wesentlich besser da: Ist ein Job beendet, stehen sie nicht auf der Straße, sondern bleiben nach wie vor festangestellte Mitarbeiter des Zeitarbeitsunternehmens. Sie werden also – auch im Krankheitsfall – weiterbezahlt, bekommen Urlaubs- und Weihnachtsgeld und müssen sich um Folgeaufträge keine Gedanken machen, weil dafür ihr Personaldisponent zuständig ist.

Besonders interessant ist die Alternative Zeitarbeit auch für Berufsanfänger. Wer sich noch nicht auf eine bestimmte Fachrichtung in seiner Branche festlegen möchte, kann die Zeitarbeit dazu nutzen, zunächst in die einzelnen Sparten seines Jobs zu schnuppern, bevor er sich endgültig festlegt. Ein Modell, das sehr gern unter anderem in der Gesundheitsbranche angewendet wird.

Problem: Die Politik steuert eine weitere Regulierung der Zeitarbeit in

Deutschland an. Eine Beschränkung der Höchstüberlassungsdauer auf 18 Monate beugt allerdings nicht dem Missbrauch vor, sondern geht in erster Linie zu Lasten dieser Berufsgruppe. Denn es sind gerade Akademiker, die in längerfristigen Projekten eingesetzt werden. Solche Aufträge aus den Kundenunternehmen dauern jedoch auch gerne mal drei Jahre. Ebenfalls ein Opfer dieser Reform sind künftig Mitarbeiter in umfangreicheren Qualifizierungsmaßnahmen. Zeitarbeitsunternehmen werden sich künftig genau überlegen müssen, welche Investition in Qualifizierung noch lohnenswert ist.

Letztendlich stellt sich die Sinnfrage: Welcher Missbrauch wird eigentlich unterdrückt, wenn 16 Prozent der Zeitarbeitnehmer in Projekten oder Elternzeitvertretung 18 Monate und länger auf ein- und demselben Arbeitsplatz sitzen?

■ Wolfram Linke



**ZEITARBEIT
HILFT
ARBEITNEHMERN**

IT-Experten schätzen Vorteile der Zeitarbeit

Die perfekte Mischung

„Ich fühle mich nach wie vor als Freiberufler“, betont Hans-Jörgen Henning. Seit Mai 2016 ist der Wirtschaftsinformatiker beim iGZ-Mitgliedsunternehmen Etengo Academic Experts GmbH beschäftigt – seine erste Festanstellung seit gut 20 Jahren. „Für mich die perfekte Mischung aus Sicherheit und Flexibilität“, betont er.

„Herr Henning macht, dass das Gemüse in die Supermärkte kommt“, fasst Florian Fisch, Managing Director bei Etengo, die Aufgabe seines Mitarbeiters scherzhaft zusammen. Was sich zunächst simpel anhört, ist in Wirklichkeit alles andere als einfach. Als Experte in der SAP-Entwicklung programmiert Henning unter anderem komplexe Warenwirtschaftssysteme, die die Disposition von Lebensmitteln erleichtern. Der ehemalige Freiberufler war projektbasiert schon für zahlreiche namhafte Unternehmen im Einsatz. „Aber nach ein paar Jahren hatte ich immer das Gefühl etwas Neues sehen zu müssen“, berichtet der IT-Experte Henning. „Man bekommt sonst so einen Tunnelblick.“

Eine Festanstellung kam für ihn deshalb eigentlich nicht in Frage. Eine Festanstellung in einem Zeitarbeitsunternehmen bildete da jedoch eine Ausnahme. „Ich sehe das hier erstmal als einen ganz normalen Auftrag“, erklärt Henning. „Allerdings in einem anderen Vertragsmodell und mit dem Vorteil, dass ich besser abgesichert bin – allein im Hinblick auf den gesetzlichen Rentenversicherungsanspruch. Als Freiberufler ist jeder Fehltag ein echter ‚Fehltag‘. Beim Zeitarbeitsunternehmen bekomme ich ein festes Gehalt, auch wenn ich krank bin oder Urlaub habe. Ich kann mir gut vorstellen mit diesem Modell in Rente zu gehen, weil ich auf diese Weise nach wie vor selbstbestimmt arbeiten kann“, erläutert der 60-Jährige.



Florian Fisch, Managing Director, IT-Spezialist Hans-Jörgen Henning, Tanja Huzenlaub, Marketingreferentin, und Dr. Timo Trasch, Rechtsanwalt, freuen sich über die gute Zusammenarbeit.

Viele würden bei Personalüberlassung vornehmlich an Helfertätigkeiten denken. In der IT kann davon jedoch nicht die Rede sein. Darum ist es ihm wichtig zu betonen, dass er im Kundenbetrieb auch eine beratende Rolle einnimmt. „Meistens hat der Kunde viele Ideen. Dann muss ich erstmal etwas aufräumen und ihm sagen, was geht und was nicht“, betont Henning. Oft bringe er auch neue Impulse in die Unternehmen hinein, auf die der Kunde selbst nicht gekommen ist. „In den meisten Fällen stoße ich da auf offene Ohren“, freut sich der SAP-Spezialist.

„Bei IT-Experten herrscht eklatanter Fachkräftemangel in Deutschland“, erklärt Fisch. Der Kontakt zwischen Henning und

Etengo bestand schon gut zwei Jahre lang, ehe beide zusammenfanden. „Wir haben Herrn Henning damals über ein soziales Netzwerk gefunden und ihn dann immer mal wieder kontaktiert“, berichtet Fisch. Langwierige Rekrutierungsprozesse seien in der Branche üblich, denn es gebe massiv mehr offene Stellen als qualifizierte Fachkräfte.

Die Herausforderung beim Etengo-Kunden aus dem Groß- und Einzelhandel hat den IT-Experten Henning dann überzeugt, den Vertrag beim iGZ-Mitgliedsunternehmen zu unterschreiben. Der Einsatz beim Handelskonzern ist derzeit bis Ende Oktober geplant, „doch im Unternehmen gibt es viele Aufgaben, die eine Verlängerung des Einsatzes sehr wahrscheinlich machen“, sind sich Henning und Fisch einig. Doch Prokurist Fisch ist auch realistisch: „Hochqualifizierte IT-Experten für die Personalüberlassung zu rekrutieren ist eine große Herausforderung – sie zu behalten eine noch größere. Unsere Mitarbeiter sind hochspezialisiert, sehr gefragt und wissen, was sie können.“

Weiter verrät er: „Unsere Mitarbeiter schätzen jedoch die Kombination aus Sicherheit und Flexibilität.“ Vielen sei wichtig, dass sie als Zeitarbeitskräfte automatisch für die Rente vorsorgen. Aber auch bei Berufseinstiegern könne die Branche punkten. „Junge Fachkräfte können bei uns Erfahrung in verschiedenen DAX-Unternehmen sammeln und sich so einen attraktiven Lebenslauf aufbauen.“ Das sei gerade für diejenigen spannend, die eine spätere Freiberuflichkeit planen.

Probleme drohen der hochqualifizierten Personalüberlassung in der IT-Branche durch die geplante Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Diese sieht unter anderem eine maximale Überlassungsdauer von 18 Monaten vor. Eine derartige Begrenzung hätte massive Auswirkungen auf die einzelnen Unternehmen und die gesamte deutsche Wirtschaft. Denn eine künstlich erzwungene Unterbrechung des Experteneinsatzes nach 18 Monaten – durch welche



die Unternehmen vollintegrierte und fachlich schwer ersetzbare Know-how-Träger verlieren – verursachen immense Kosten und Wettbewerbsnachteile.

„Die Idee der AÜG-Reform ist der Versuch mit einem großen Holzhammer alles zu erschlagen“, ärgert sich auch Dr. Timo Trasch, Fachanwalt für Arbeitsrecht beim iGZ-Mitgliedsunternehmen Etengo. Andrea Nahles habe bei der Gesetzentwicklung eine völlig andere Klientel vor Augen gehabt, ohne einen Gedanken an die zahlreichen hochqualifizierten Zeitarbeitskräfte in Deutschland zu verschwenden. „Gerade in Zeiten von Digitalisierung und Arbeit 4.0 ist es fatal, die Überlassung von Hochqualifizierten zu erschweren“, mahnt Trasch. „Und Themen wie Equal Pay sind in diesem Spezialisierungsbereich doch nur rein theoretische Konstrukte.“ Selbst die höchste Gehaltsstufe des iGZ-DGB-Tarifvertrages liege bei solchen Beschäftigungen noch weit unter dem tatsächlich gezahlten Lohn der Zeitarbeitskräfte.

„Flexibilität ist das unternehmerische Gebot der Stunde und deutsche Unternehmen können und wollen bereits jetzt nicht mehr alle Bedarfe mit klassisch festangestellten Mitarbeitern decken“, erläutert Trasch. Denn nur ein sinnvoller Mix aus festangestellter Stammbesetzung, freiberuflichen Spezialisten sowie Experten in Personalüberlassung führe dazu, dass Unternehmen für die Herausforderungen von Industrie 4.0 gewappnet seien.

■ Maren Letterhaus

Studie „Fachkraft 2020“

Zeitarbeit erleichtert Einstieg

Ein abgeschlossenes Studium ist nicht immer auch gleichzeitig eine Jobgarantie: Eine der wesentlichen Ursachen für die Arbeitslosigkeit von Akademikern ist die generelle Überlastung während des Studiums. Dabei, so die aktuelle „Fachkraft 2020“-Studie des iGZ-Mitgliedsunternehmens Studi-temps, spielen Geschlecht und Studiengang keine Rolle.

Die Arbeitslosenquote unter Akademikern ist laut Studie in den vergangenen Jahren leicht gestiegen. Mit 2,5 Prozent sei der Anteil jedoch trotz steigender Absolventenzahlen weiterhin vergleichsweise gering.

Zwei Drittel der Studierenden gaben an, im Verlauf des Wintersemesters 2014/15 einer bezahlten Beschäftigung nachgegangen zu sein. Unter Master-Studierenden fiel die Tätigkeit mit 70 Prozent etwas höher aus als auf Seite der Bachelor-Studierenden (66,2 Prozent).

Ein Grund für die „Mehrarbeit“ von Master-Studierenden im Vergleich zu Hochschülern aus dem Bachelor-Bereich liege, so die Studie, in der abweichenden Wahrnehmung der Studienbelastung. Bachelor-Studierende empfinden die Studienbelastung als höher. Dies sei Ursache für die zurückliegende Joblosigkeit (44 Prozent). Im Master-Bereich teilen diese Einschätzung 39,3 Prozent der Befragten.

Außerdem gelte es dabei zu bedenken, dass sich vor allem Absolventen oft mit unbezahlten Praktika, Minijobs oder Stellen arrangieren, die nicht der eigenen Qualifikation entsprechen. Diese Entwicklung betreffe zudem mehrheitlich auch Studierende. Der Eindruck schlechter Einstiegschancen auf dem Arbeitsmarkt könne also schon vor dem akademischen Abschluss nicht ausgeschlossen werden. Nach eigener Einschätzung meinten 29,6 Prozent der Befragten, die

Einstiegsmöglichkeiten seien schlecht. Das zeige ein insgesamt recht pessimistisches Bild – besonders im Vergleich mit den tatsächlichen Arbeitslosenzahlen unter Akademikern. Im Detail zeige sich, dass 25 Prozent der befragten Studierenden eine Wahrscheinlichkeit von sechs Prozent oder weniger angaben, nach dem Abschluss arbeitslos zu sein. 50 Prozent schätzten diese Möglichkeit auf 21 Prozent oder weniger ein.

Als Alternative biete sich hier das Modell Zeitarbeit an: Studierende würden Jobs erhalten, die flexibel auf ihre Wünsche zugeschnitten wären und zu ihren jeweiligen Verfügbarkeiten passen. Unter den Kriterien der Jobwahl sei der Stundenlohn mit über 50 Prozent das stärkste Argument.

Faire Jobs mit entsprechender Entlohnung seien also gefragt, vor allem qualifizierte Jobs in der technischen und der kaufmännischen Branche. Hinzu komme die Aussicht, nach dem Abschluss durch ein Unternehmen übernommen zu werden. Für die frühe unternehmerische Bindung von Fachkräften sei der studentische Jobmarkt von erheblichem Interesse. Dazu wurde in der Studie auch die Lohnentwicklung seit 2012 untersucht. Unter anderem entscheidend dabei war, in welchem Maß sich der Fachbezug einer Nebentätigkeit auf das Gehaltsniveau der Studierenden auswirkt.

■ Wolfram Linke

Gründe für individuelle Joblosigkeit im
bisherigen Studienverlauf

■ STUDIENBELASTUNG ZU GROSS
■ KEIN ERFOLG BEI JOBSUCHE

■ FINANZIELL NICHT NOTWENDIG
■ ANDERE GRÜNDE

© STUDIITEMPS GMBH / MAASTRICHT UNIVERSITY



Kevin Kreuzberg und Ulrike Gewehr kümmern sich um die Einarbeitung von Lisa Jürgens (Mitte).

iGZ-Mitglied kooperiert mit Hochschule

Studierende bringen frischen Wind in die Firma

Viele Wege führen nach Rom, wenn es darum geht, Akademiker für die Zeitarbeit zu interessieren. Das weiß auch Ulrike Gewehr, Inhaberin des iGZ-Mitgliedsunternehmens In Time Personal-Dienstleistungen: Seit acht Jahren sitzt sie im Vorstand des Fördervereins der Hochschule Niederrhein und lässt Studierende im Rahmen ihrer (Pflicht-)Praktika echte Zeitarbeitsluft schnuppern.

Bislang nutzten acht Studenten des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften die Möglichkeit, eine der verschiedenen Praxisphasen in Mönchengladbach zu absolvieren. Neben dem vierwöchigen Pflichtpraktikum gilt es auch eine Praxisphase zu absolvieren, die zehn Wochen oder länger dauern kann.

Voll in den Arbeitsalltag integriert

Quasi von der Pike auf lernen die Studierenden den Alltag von Personaldienstleistungsunternehmen kennen. „Bewerber nach Qualifikation sortieren, sie kon-

taktieren und Gespräche mit ihnen führen“, nennt denn auch Lisa Jürgens Beispiele aus ihrem Praktikum. Das sei anfangs ein bisschen wie der Sprung ins kalte Wasser gewesen, „aber ich habe immer alles von Ulrike Gewehr genau erklärt bekommen“, freut sich die BWL-Studentin im siebten Semester.

Innovative Impulse

„Die Aufgaben sind vielfältig“, bestätigt die Mönchengladbacher Unternehmerin. Die Studierenden erhalten Einblick in die Anforderungen der Kunden-

firmen, erlernen den richtigen Umgang mit dem Personal, und – so Gewähr – leisten vor allem Projektarbeit wie etwa die Darstellung und Beschleunigung von Prozessen. „Aber auch die schnellere Vermittlung von Mitarbeitern in neue Jobs oder unternehmensrelevante Informationen an das Team per WhatsApp gehören zum Arbeitsalltag“, erläutert Ulrike Gewähr. Dabei freue sie sich stets über innovative Impulse des Nachwuchses: „Eine unserer Praktikumsstudentinnen hat beispielsweise eine neue Kommunikationsform zur Vermittlung von Mitarbeitern entwickelt.“

Unterstützung bei der Bachelorarbeit

Praktika mit hohem Motivationsfaktor: „Im Studium fehlen einfach diese Einblicke, und das Praktikum hat mich jetzt bestärkt, später auch im Human Resources-Bereich zu arbeiten“, bestätigt die 24-jährige Studentin. Wie die Studierenden letztendlich ihr Praktikumswissen umsetzen, bleibt ihnen überlassen. Entweder fließe der praktische Part laut Gewähr mit in die Bachelor-Abschlussarbeit ein, oder es bestehe auch die Möglichkeit, diese Bachelorarbeit zusammen mit dem Unternehmen zu schreiben. Die Themenauswahl sei frei, der Schwerpunkt müsse allerdings im Personalbereich liegen.

Zusammenarbeit mit Hochschule

Doch wie kommt der Praktikant eigentlich zum Praktikumsplatz? Förderverein und Hochschule nutzen dafür alle Möglichkeiten moderner Kommunikation – Ulrike Gewähr etwa hält regelmäßig Vorträge an der Akademie, in denen sie aus der Praxis referiert. „Häufig kommen die Studierenden anschließend zu mir und erkundigen sich nach einem Platz“, erläutert sie ihre Erfahrungen. Zudem schicke sie Stellenausschreibungen an die Hochschule, die dann auf deren Homepage veröffentlicht werden. Natürlich gebe es auch noch den Hochschulklassiker, das schwarze Brett.

Job-Speed-Dating

Hinzu kommen Kennenlernveranstaltungen wie etwa „Lunch & Connect“, das für Unternehmen und die Studierenden aller Fachbereiche angeboten werde. Lang sei auch stets die Anmeldeliste für das beliebte „Job-Speed-Dating“. Gewähr: „Zehn Firmen und

Das Praktikum hat mich darin bestärkt, später weiter im Personalbereich zu arbeiten.

Lisa Jürgens



Karrieresprungbrett Zeitarbeit

Zeitarbeit kann auch ein echtes Karrieresprungbrett sein, selbst wenn man nicht studiert hat. Bestes Beispiel dafür ist Kevin Kreuzberg, der allerdings einige „Umwege“ bis ins Berufsziel Personaldienstleistungskaufmann auf sich nahm: Nach seinem Abitur arbeitete der heute 24-Jährige für ein Jahr im Zeitarbeitsunternehmen seiner Mutter. Anschließend schrieb er sich an der Uni in Mönchengladbach für das Fach Betriebswirtschaftslehre ein.

Es war wohl der Unterschied von Theorie und Praxis, der in ihm nach eineinhalb Semestern den Wunsch reifen ließ, Personaldienstleistungskaufmann werden zu wollen. Gesagt – getan: Kreuzberg begann die PDK-Ausbildung und legte dabei einen echten Senkrechtstart hin. In nur eineinhalb Jahren absolvierte er die Ausbildung und schloss am Ende mit der Note „gut“ ab.

Während dieser Zeit arbeitete er durchweg beim iGZ-Mitgliedsunternehmen InTime Personal-Dienstleistungen, wo er jetzt in Vollzeit tätig ist. „Ich wachse lang-

sam aber sicher in alle Bereiche hinein, die ein modernes Personaldienstleistungsunternehmen bietet“, freut er sich über die vielen Tätigkeitsfelder.

Und Kreuzberg hat bereits weitere Pläne für seine Karriere in der Zeitarbeitsbranche: „Im nächsten Jahr nehme ich die Weiterbildung zum Fachwirt in Angriff.“



ig-zeitarbeit.de/bildung/ausbildung/pdk



zehn Studierende haben jeweils fünf Minuten Gesprächszeit, um miteinander Kontakt zu knüpfen.“ Danach werde allerdings regelmäßig auch die Chance für vertiefende Gespräche geboten – die Gesprächsteilnehmer werden danach jeweils noch einmal eingeladen. Diese Aktionen sollen ausgebaut werden, und dazu braucht es Unternehmen, die bereits sind, Studierenden das Praktikum zu ermöglichen. „Für diesen Brückenschlag lädt der Förderverein jährlich zum Kamingespräch, um über die Hintergründe aufzuklären und damit die Unternehmen an die Hochschule zu holen“, erklärt Ulrike Gewehr Konzept und Intention.

Frische Kenntnisse und neueste Technologien

Bei der Realisierung setzt die Unternehmerin auf Flexibilität – Anke Erhardt etwa absolviert ihr ausgedehntes Praxissemester von April bis Oktober als Teilzeitkraft im Unternehmen. In dieser Zeit schreibt sie ihre Bachelorarbeit. Den Mehrwert solcher Praktika weiß die Unternehmerin längst zu schätzen: „Das ist ein

ganz anderer Input. Die Studierenden bringen frische Kenntnisse und neueste Technologien in die Firma. Es ist einfach super gut, wenn jemand völlig unbefangenen hier hereinkommt und einen ganz anderen Blick auf die tägliche Routine richtet“, freut sie sich.

Win-Win-Situation

Sie arbeite gern mit jungen Leuten, habe bereits Betriebsabläufe geändert und damit optimiert. „Wir haben uns neu strukturiert und geordnet“, stellt sie dazu fest. Nun wolle sie mit den Studierenden gemeinsam Prozessbeschreibungen erstellen, richtet Gewehr den Blick nach vorn. „Wir können durch die Studierenden die Firma auf den neusten Stand bringen, ohne selbst studiert zu haben, und umgekehrt können die Studenten wertvolle Erfahrungen aus der Praxis mitnehmen“, zieht sie ein positives Fazit aus den Synergieeffekten.

■ Wolfram Linke

Fachliche Weisungsbefugnis bei Akademikern in der Zeitarbeit

Know-how lässt Spielraum

Hinsichtlich der Beschäftigung von Akademikern in der Zeitarbeit (z.B. Ingenieure, Ärzte, Pädagogen, IT-ler) gelten im Prinzip dieselben rechtlichen Rahmenbedingungen wie für andere überlassene Arbeitnehmer. Das AÜG sowie das iGZ-DGB-Tarifwerk inklusive der Branchenzuschlagstarifverträge finden uneingeschränkt Anwendung. Trotzdem sind einige Besonderheiten zu beachten.

Akademiker sehen sich nicht als Zeitarbeitnehmer im klassischen Sinne. Oft ist es eine Frage der kommunikativen Fähigkeiten des Arbeitgebers, dem akademischen Mitarbeiter die Skepsis vor einer Beschäftigung in der Zeitarbeit zu nehmen. Freilich hat das Bundesarbeitsgericht in einem Urteil vom 24. März 2004 (5 AZR 303/03) geurteilt, dass es sich bei der Zeitarbeit um einen selbständigen Wirtschaftszweig handelt.

Größere Akzeptanz

Zeitarbeit bzw. Arbeitnehmerüberlassung muss jedoch auch als ein gesetzlich und tariflich ausgestalteter Rechtsrahmen begriffen werden. Möglicherweise ist die Akzeptanz für ein Arbeitsverhältnis „in der Zeitarbeit“ größer, wenn der Mitarbeiter Arbeitnehmerüberlassung als Rechtsrahmen versteht. Die Wahl des rechtlichen Rahmens, innerhalb dessen eine Leistung erbracht wird, hängt in einer arbeitsteiligen Wirtschaft davon ab, wie und vom wem die Leistung am besten und effektivsten erbracht werden kann. Der, der das fachliche Know-how hat, hat auch die fachliche Weisungsbefugnis. Das ist in der Arbeitnehmerüberlassung der Kunde. Es kommen somit insbesondere bei Ingenieurdienstleistern und IT-Dienstleistern, soweit diese über Fachkenntnisse verfügen, beide Rechtsrahmen, also Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung, in Betracht.

Weisungsbefugnis

Beim Werkvertrag liegt die Weisungsbefugnis für ein abgrenzbares Werk, namentlich eine Konstruktionsplanung oder eine Softwareentwicklung, beim Dienstleister. Bei der Arbeitnehmerüberlassung liegt die Weisungsbefugnis beim Kunden. Es verhält sich jedoch oftmals so, dass Mitarbeiter des Dienstleisters wie auch des Kunden in gemeinsamen Teams zu-

sammenarbeiten, so dass man sehr schwer feststellen kann, wer nun gegenüber welchen Mitarbeitern dieser Teams die Weisungsbefugnis ausübt. Sollte der Dienstleister einen Werkvertrag abgeschlossen haben, der sich später als Arbeitnehmerüberlassung entpuppt, hilft dem Dienstleister bisher seine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis.

Kein Fallschirm bei Scheinwerkverträgen

Der vorliegende Gesetzentwurf zur Änderung des AÜG soll das ändern: Wenn ein Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht von Beginn an ausdrücklich als solcher bezeichnet wurde, liegt künftig illegale Arbeitnehmerüberlassung vor. Diese Bewertung kann neben der Fiktion eines Arbeitsverhältnisses mit dem Kunden aufsichtsrechtliche Konsequenzen oder Bußgelder nach sich ziehen. Zukünftig sollten also Dienstleister die mit dem Kunden abgeschlossenen Verträge im Zweifel als Arbeitnehmerüberlassungsverträge bezeichnen. Es sei daher die Prognose gewagt, dass die Zahl der Überlassungsverträge mit Akademikern in diesem Bereich zulasten der im Rahmen von Werkverträgen abgearbeiteten Aufträge zunehmen wird.

40-Stunden-Woche üblich

Gegenüber den Regelungen des iGZ-DGB-Tarifwerks gibt es weitere Besonderheiten. Abweichend von der tariflichen Sollarbeitszeit in Höhe von 151,67 Stunden pro Monat wird bei Akademikern regelmäßig eine Sollarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche zugrunde gelegt. Außerdem besteht bei dieser Klientel durchgängig der Wunsch nach einer Bezahlung in Form eines Festgehaltes. Es stellt sich die Frage nach der Zulässigkeit dieser tariflichen Abweichungen. Dies ist grundsätzlich zu bejahen. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass jedenfalls zugunsten des Arbeitneh-

mers eine höhere Arbeitszeit vereinbart werden kann (vgl. LAG Köln v. 26. April 2007 - Az. 6 Sa 208/07). Auch die Vereinbarung eines monatlichen Festgehalts ist grundsätzlich möglich.

Festgehalt

Denkbar ist die Vereinbarung eines Gesamtgehalts, welches aus dem tariflichen Grundgehalt sowie einer übertariflichen Zulage besteht. Das tarifliche Grundgehalt basiert auf der tariflichen Stamentgeltgruppe. Für Akademiker werden in der Regel die Entgeltgruppen 8 und 9 einschlägig sein. Hinzu kommen tarifliche Zulagen und Zuschläge (z.B. Branchenzuschläge, Mehrarbeitszuschläge, einsatzbezogene Zulagen). Diese können mit der übertariflichen Zulage abgegolten werden. Die übertarifliche Zulage muss daher so ausgestaltet sein, dass sie die in Betracht kommenden Zuschläge und Zulagen tatsächlich abdeckt. Denn der Mitarbeiter darf gegenüber dem Tarifvertrag keine ungünstigere Behandlung erfahren. Dies erfordert mit hin eine sorgfältige Prognose des Arbeitgebers.

Aufzehrungsklausel

Sollte sich herausstellen, dass das Gehalt nicht ausreicht, um zusätzliche Entgeltbestandteile abzugelten, so ist das Gehalt zu erhöhen oder diese Entgeltbestandteile sind – entgegen der eigentlichen Idee – zusätzlich zum Festgehalt zu zahlen. Sollte von der Möglichkeit einer Aufzehrungsklausel Gebrauch gemacht werden, so ist zudem zu berücksichtigen, dass Steigerungen des tariflichen Grundgehalts genauso wie Steigerungen der Branchenzuschläge bzw. des Entgeltdeckels (vgl. Deckelungsregelung der § 2 Absatz 4 TV BZ) die übertarifliche Zulage abschmelzen lassen, so dass seitens des Personaldienstleisters immer wieder kontrolliert werden muss, ob der übertarifliche Gehaltsbestandteil zur Abgeltung zusätzlicher Entgeltbestandteile (noch) ausreicht.

Akademiker aus Drittstaaten

Zusätzlich zu den vorstehend behandelten Fragestellungen ergeben sich bei der Beschäftigung von ausländischen Akademikern aus Drittstaaten weitere zu berücksichtigende Aspekte. Im Vordergrund steht dabei die Frage, ob der ausländische Bewerber über-

haupt in der Arbeitnehmerüberlassung arbeiten darf. Leider enthält § 40 Aufenthaltsgesetz ein Verbot, wonach es der Bundesagentur für Arbeit untersagt ist, die Zustimmung zu einer Beschäftigung eines drittstaatsangehörigen Ausländers in der Zeitarbeit zu erteilen. An diesem Grundsatz hat sich auch nach der Öffnung der Zeitarbeit für Flüchtlinge nichts Wesentliches geändert. Sollte es sich bei dem akademischen Bewerber freilich um einen Flüchtling handeln, so ist in der Tat nach grundsätzlich drei Monaten erlaubten Aufenthalts in Deutschland eine Beschäftigung zulässig.

Blaue Karte

Davon abgesehen ist eine Beschäftigung in der Zeitarbeit nach wie vor möglich, wenn die Bundesagentur für Arbeit keine Zustimmung erteilen muss. Dies ist der Fall, wenn eine Blaue Karte gemäß § 19a Aufenthaltsgesetz erteilt wird und ein Mindestgehalt gemäß § 2 Beschäftigungsverordnung gezahlt wird. Voraussetzung ist zum einen ein deutscher, ein anerkannter ausländischer oder ein vergleichbarer ausländischer Hochschulabschluss. Welche Stelle hierfür zuständig ist, verrät der Anerkennungsfinder des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (www.anerkennung-in-deutschland.de).

Ausländische Hochschulabschlüsse

In Nordrhein-Westfalen beispielsweise sind für die Anerkennung von Ingenieuren die Bezirksregierungen zuständig. Ob ein ausländischer Hochschulabschluss hingegen „nur“ vergleichbar ist, ist in der Regel nach den Bewertungsvorschlägen der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen zu beurteilen, die in der Datenbank ANABIN dokumentiert und über das Internet zugänglich sind (www.anabin.kmk.org). Dem Inhaber einer Blauen Karte kann überdies unter bestimmten, in § 19a Absatz 6 genannten Voraussetzungen schon nach 33 oder gar 21 Monaten eine Niederlassungserlaubnis erteilt werden. Außerdem kann ein ausländischer Bewerber mit jedem Titel, der eine Erwerbstätigkeit ohne inhaltliche Einschränkungen vorsieht, in der Zeitarbeit arbeiten, auch wenn ihm dieser Titel originär für Zeitarbeit nicht erteilt worden wäre.

■ Stefan Sudmann

INQA-Urkunde für „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“

Bundesarbeitsministerin überreichte Zertifikat an iGZ

Der in Münster mit seiner Bundesgeschäftsstelle ansässige Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ e.V.) wurde in Berlin von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles mit dem INQA-Audit „Zukunftsfähige Unternehmenskultur“ ausgezeichnet.

Für die erfolgreiche Vollendung des fast zweijährigen Einführungsprozesses nebst fachkundiger Abschlussprüfung erhielt iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz jetzt die offizielle Abschlussurkunde im Rahmen einer feierlichen Übergabe. „Mein hauptamtliches Team freut sich natürlich riesig über die tolle Anerkennung unserer internen Personalentwicklungsmaßnahmen“, so der Verbandschef.

Gemeinsamer Spirit

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles: „Es ist gut, wenn sich Unternehmen und andere Institutionen gemeinsam mit ihren Beschäftigten aufmachen und ihre Personalkultur zukunftsfähig aufstellen. Das INQA-Audit Zukunftsfähige Unternehmenskultur steht für diesen gemeinsamen Spirit. Schließlich können Unternehmen nur zusammen mit den Beschäftigten den Wandel der Wirtschafts- und Arbeitswelt erfolgreich meistern. Denn wer im Wettbewerb bestehen will, braucht motivierte Fachkräfte – und die bekommt man nur mit einer modernen, zeitgemäßen Unternehmenskultur.“

Projektgruppe

Der Auditierungsprozess in der Bundesgeschäftsstelle begann mit einer Informationsveranstaltung für das 35-köpfige iGZ-Team. Anschließend wurden in einer anonymen Befragung der Mitarbeitenden und der Ge-

schäftsführung Veränderungsbedarfe ermittelt. Eine interne Projektgruppe erstellte dann auf Basis der Umfrage mit 100-prozentiger Beteiligung einen umfassenden Maßnahmenplan für die Themenbereiche Personalführung, Gesundheitsförderung, Chancengleichheit, Wissensmanagement und Kompetenzentwicklung.

Verhaltenskodex

Beispielsweise wurde eine iGZ-Mitarbeitervertretung für das Personal in Münster/Berlin eingeführt, ein Verhaltenskodex nebst Leitbild zur guten Verbandskultur verabschiedet und gesundheitsfördernde Maßnahmen am Arbeitsplatz direkt umgesetzt. „Dabei sind die beschlossenen Maßnahmen nicht abstrakt, sondern konkret für alle erfahrbar wie etwa die ergonomische Ausstattung der Bildschirmarbeitsplätze, kostenlose Weiterbildungsprogramme für das Personal, aktive Fitness-Pausen oder softwaregestützte Wissenstransfer-Lösungen. Und alles integriert in Mitbestimmungsstrukturen, die Transparenz und Informationsfluss nach innen garantieren“, erklärte Hauptgeschäftsführer Werner Stolz.

Betriebsklima

„Wir sind mit inzwischen über 3.300 Mitgliedsunternehmen ein enorm stark gewachsener Arbeitgeberverband der Personaldienstleistungsbranche. Der



partizipative INQA-Ansatz hat uns dabei geholfen, unser gutes Betriebsklima bei Verdoppelung der internen Mitarbeiterzahl noch positiver weiterzuentwickeln.“ Claudia Schütte, Referentin der Geschäftsführung und Projektleiterin, resümierte: „Wir haben uns über die engagierte Beteiligung unseres gesamten Teams im anspruchsvollen Audit-Prozess gefreut. So konnte buchstäblich jede Stimme bei uns gehört werden.“

INQA-Audit

Attraktive Arbeitsbedingungen sind heute mehr denn je ein Schlüssel für Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit am Standort Deutschland und bilden die Grundlage für eine erfolgreiche Fachkräftesicherung in Unternehmen und Verwaltungen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales unterstützt daher mit der Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) eine Plattform, auf der sich Verbände und Institutionen der Wirtschaft, Unternehmen, Gewerkschaften, die Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungsträger, Kammern und Stiftungen gemeinsam mit der Politik für eine neue, nachhaltige Arbeitskultur einsetzen.



Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (M.) überreichte iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz und Claudia Schütte, Referentin der iGZ-Geschäftsführung und Projektleiterin, die INQA-Urkunde.

Entwicklungsprozess

Um den Rahmen für ganzheitliche Entwicklungsprozesse zu schaffen, konzentriert sich das INQA-Audit auf vier wesentlichen Handlungsbereiche für moderne Unternehmen: Personalführung, Chancengleichheit und Diversity, Gesundheit, sowie Wissen und Kompetenz. Das INQA-Audit wurde in enger Zusammenarbeit von der Bertelsmann Stiftung, dem Institut „Great Place to Work“ und dem Unternehmensnetzwerk ddn (Das Demographie Netzwerk) entwickelt.

Anzeige



SIND **SIE** EIN KANDIDAT FÜR **FACTORING?**

Finden Sie's heraus: Beantworten Sie die drei Fragen auf unserer Homepage und schon wissen Sie, ob Sie und Factoring sich kennen lernen sollten. Bis gleich auf www.ekf-frankfurt.de

iGZ und Bundesagentur für Arbeit kooperieren bei Pilotprojekt

Schwerbehinderten eine Perspektive geben

Wenn von Schwerbehinderten die Rede ist, denken die meisten Menschen an Rollstuhlfahrer oder an Menschen mit geistiger Behinderung. Dass aber auch eine überstandene Krebserkrankung, Diabetes oder Rheuma Gründe für eine Behinderung sein können, ist vielen Arbeitgebern nicht bewusst. Auch deshalb ist es für Schwerbehinderte nach wie vor nicht leicht, einen Job zu finden.

Der Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat deshalb ein Pilotprojekt ins Leben gerufen, um ein Kontaktnetzwerk zwischen Zeitarbeit und Schwerbehinderten aufzubauen. Ein Jahr lang wird evaluiert, ob Zeitarbeit auch für schwerbehinderte Akademiker und Führungskräfte ein Weg zur Integration in den Arbeitsmarkt ist. Der iGZ beteiligt sich daran als Koordinator für seine Mitgliedsunternehmen.

Anonymisierte Kurzprofile

Kern des Projektes sind anonymisierte Kurzprofile von schwerbehinderten Akademikern, die Clemens von Kleinsorgen und Katharina Leusing vom iGZ-Referat Arbeitsmarktpolitik etwa einmal pro Monat an die bislang rund 50 teilnehmenden iGZ-Mitglieder versenden. Vom Berufseinsteiger bis zur Führungskraft; regional festgelegt oder mit der Bereitschaft, im gesamten Bundesgebiet zu arbeiten; Kommunikationswissenschaftler, IT-Spezialisten, Ingenieure oder Kaufleute – die Profile sind vielfältig. Die Art der Behinderung ist dabei bewusst nicht angegeben. „Die Unternehmen sollen zunächst schauen, ob es fachlich passt“, erklärt Klaus Schuldes, Koordinator vom Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker. Für alle weiteren Fragen zu behindertenspezifischen Rahmenbedingungen oder auch Fördermöglichkeiten steht er dann mit seinem Team als Ansprechpartner zur Verfügung.

Erste Gespräche laufen

Bisher wurden im Rahmen des Pilotprojektes 20 Kurzprofile an die Unternehmen verschickt. Davon sind bereits einige auf das Interesse von teilnehmenden

Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker (AG-S BA) -
Mail: ZAV.SBA.akademiker@arbeitsagentur.de

Telefon: 0228 713-1375
www.zav.de

Bewerberprofil

Chiffre – 16/Q30/KS – 367D132432

Dipl.-Ing. Maschinenbau, Inbetriebnahme-Erfahrung im In- und Ausland

Ich biete:

Dipl.-Ing. Maschinenbau - Universität, Vertiefungsrichtung Konstruktionstechnik
Dipl.-Wirt.-Ingenieur – Fachhochschule, International Welding Engineer
Langjährige Erfahrung im Sondermaschinen- und Pressenbau. Auslegung, Umsetzung, Überprüfung und Inbetriebnahme der hydraulischen Komponenten.
Verantwortlich für die Charakterisierung der erforderlichen Steuerungszusammenhänge für die Presse – i. e. Kopplung von Motorik, Aktorik und Sensorik mit S7-Steuerung und der zugehörigen Hydrauliksteuerung.
Koordinator, Kontroll- und Inbetriebnahme-Einsätze.
... Monitoring-Systemen – das entspricht einer Vor... versiert in Konstruktion

Katharina Leusing und Clemens von Kleinsorgen vom Referat Arbeitsmarktpolitik betreuen das Pilotprojekt seitens des iGZ.

Personalern gestoßen. „Wir haben den Kontakt zwischen Unternehmen und Bewerbern hergestellt und es laufen zur Zeit einige Gespräche“, berichtet Schuldes und ist zuversichtlich, dass es demnächst auch erste Vermittlungserfolge geben wird.

Schwerpunkt im internen Bereich

Aus Sicht der BA liegt der Schwerpunkt auf einer Einstellung im internen Personalbereich und auf der direkten Vermittlung des Bewerbers ins Kundenunternehmen. Grundsätzlich sind auch Zeitarbeitseinsätze bei Kunden denkbar, allerdings muss hier der Einzelfall geprüft werden.



Klaus Schuldes, Koordinator vom BA-Arbeitgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker

ser Verpflichtung nicht nach, muss er für jeden nicht besetzten Pflichtplatz eine Ausgleichsabgabe zahlen.

Höhe der Ausgleichsabgabe

Die Höhe der jeweiligen Ausgleichsabgabe wird anhand der jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote Schwerbehinderter berechnet: Bei einer Erfüllungsquote von drei bis unter fünf Prozent fallen pro Monat 125 Euro Ausgleichsabgabe an, von zwei bis unter drei Prozent 220 Euro und unter zwei Prozent 320 Euro. Die Arbeitnehmerüberlassungsbranche hat hier noch deutlichen Nachholbedarf. Nur 1,6 Prozent der Unternehmen erfüllen die Vorgabe.

■ Katharina Leusing

Schwerbehindertengesetz

Aktuell sind etwa 8.000 schwerbehinderte Akademiker und Führungskräfte auf der Suche nach Arbeit – ein Potenzial, das nicht nur in Zeiten des Fachkräftemangels Chancen birgt. Gleichzeitig kommen Unternehmen mit der Einstellung von Schwerbehinderten der gesetzlichen Vorgabe nach dem Schwerbehindertengesetz nach. Jeder Arbeitgeber mit mehr als 20 Arbeitsplätzen – dazu zählen interne und externe Mitarbeiter – ist danach grundsätzlich verpflichtet, auf mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen. Kommt er die-

Projektteilnahme weiter möglich

Eine Teilnahme am Pilotprojekt ist weiterhin möglich. Interessierte Unternehmen können sich an das iGZ-Referat Arbeitsmarktpolitik wenden: Katharina Leusing, leusing@ig-zeitarbeit.de, Tel.: 0251 32262-159 und Clemens von Kleinsorgen, kleinsorgen@ig-zeitarbeit.de, Tel.: 0251 32262-161.

Anzeige



Professionelle Software für intelligente Zeitarbeit

Für ein Höchstmaß an Verantwortung.
Für eine Partnerschaft auf Augenhöhe.
Für die besten und schnellsten Arbeitsergebnisse.

www.TIME-JOB.de



iGZ-Kampagne Zeitarbeit hilft!

Infoportal zur Zeitarbeit

„Zeitarbeit hilft“ ist eine der großen Überschriften, unter denen der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) agiert. Und nun hat der mitgliederstärkste Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsbranche dieses Motto auch in eine feste Form gegossen: Unter der Internetadresse www.zeitarbeit-hilft.de wurden zahlreiche Fakten zusammengetragen, die auch inhaltlich eindrucksvoll dokumentieren, welche Chancen und Möglichkeiten die Zeitarbeit bietet.

Egal ob Einstieg in das Berufsleben, Rückkehr auf den Arbeitsmarkt oder Ausbildung – die Zeitarbeit ist ebenso vielfältig wie auch flexibel. Das Arbeitsmodell lässt sich individuell an die Bedürfnisse des jeweiligen Arbeitnehmers anpassen und gewährleistet so unter anderem auch eine ausgeglichene Work-Life-Balance. Um das zu dokumentieren, finden sich auf der neuen Internetseite auch mehrere Beispiele aus der Praxis. Drei Arbeitnehmer berichten darin über ihre völlig unterschiedlichen Wege in der Zeitarbeitsbranche. Dabei wird deutlich: Egal, ob Globetrotter oder Karriere vom Nullpunkt aus – alles ist möglich in der Zeitarbeit.

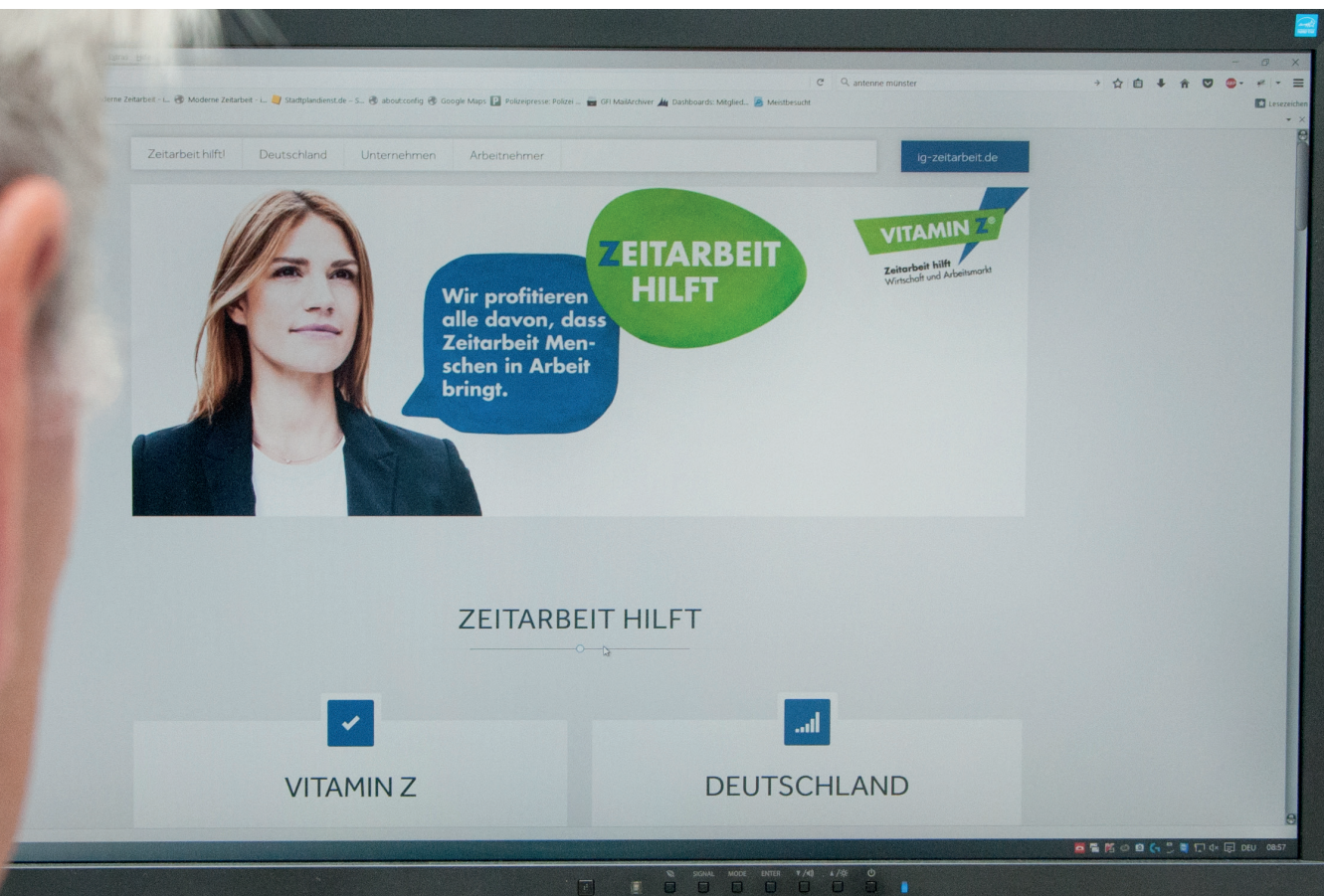
Vorteile für Kundenunternehmen

Doch nicht nur Zeitarbeitnehmer profitieren. Unter dem Menüpunkt „Unternehmen“ ist aufgelistet, welche Aspekte zum Portfolio der iGZ-Mitglieder gehören. Verbandsseitig definiert und von den Firmen akzeptiert orientieren sich die iGZ-Mitglieder bei ihrer

täglichen Arbeit am iGZ-Ethikkodex, der das Miteinander von Zeitarbeitnehmern, -gebern und Kundenunternehmen auf ein solides Fundament stellt. Und damit der iGZ-Ethik-Kodex nicht nur eine nette Absichtserklärung ist, überwacht eine unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) die Einhaltung dieser Regeln und sanktioniert Verstöße. Auch der iGZ-DGB-Tarifvertrag wird vorgestellt, das Standardwerk auf jedem Zeitarbeitsunternehmensschreibtisch.

Zeitarbeit schafft Flexibilität

Die Rolle der Zeitarbeitsbranche für die deutsche Wirtschaft wird unter dem Navigationspunkt „Deutschland“ ausführlich erläutert. Arbeitnehmerüberlassung schafft in den Kundenunternehmen der Zeitarbeitsbranche Freiräume für ihre eigenen Kernkompetenzen. Der Personaleinsatz bei Projektarbeiten kann flexibel gestaltet werden. Weiterer Vorteil: Durch den flexiblen Einsatz von Zeitarbeitnehmern können die



Unternehmen kurzfristig auf die sich ständig ändernden Bedingungen und Anforderungen nationaler wie auch internationaler Märkte reagieren.

Ergänzende Informationen

Die Internetseite ist im Aufbau, wird laufend aktualisiert und erweitert. Sie ist als Microsite Bestandteil des komplexen Systems der verbandseigenen Internetseite www.ig-zeitarbeit.de. Dieser neue iGZ-Webauftritt bietet besonders auch iGZ-Mitgliedsunternehmen einen echten Mehrwert, können sie doch Medien und Grafiken rund um die neue Kampagnenoptik nutzen.

Grundlagenwissen

Auch auf der Internetseite www.ig-zeitarbeit.de wird echter Mehrwert geboten: Unter anderem wird beispielsweise über das Dreiecksverhältnis informiert. Neben den Grundlagen der Branche klären Grafiken über Arbeitsverhältnisse auf. Zudem stellt der iGZ hier das Entlohnungssystem der Zeitarbeitsbranche vor und erläutert in diesem Zusammenhang auch die rechtlichen Grundlagen der Zeitarbeit. Die wirtschaftliche Bedeutung und ein Abstecher in die Geschichte der Zeitarbeit runden dieses Informationsangebot ab. Daten, Fakten, eine Literaturauswahl und die Ergebnisse des iGZ-Mittelstandsbarometers dienen zusätzlich der weiteren Recherche.

Juristische Informationen

Der Menüpunkt Tarife & Recht stellt Interessierten das iGZ-DGB-Tarifwerk sowie die Natur der Branchenzuschlagstarifverträge vor. Unter dem Punkt „Bildung“ schließlich finden Interessierte Möglichkeiten, sich in der Zeitarbeit zu qualifizieren und weiterzubilden.

Laufende Aktualisierung

Die Inhalte werden laufend aktualisiert und mit der Internetseite www.zeitarbeit-hilft.de kontinuierlich miteinander verzahnt. Regelmäßige Besuche auf www.zeitarbeit-hilft.de und www.ig-zeitarbeit.de lohnen sich also, denn es gibt ständig aktuelle Informationen und laufend Neues zu entdecken.

■ Wolfram Linke

Personaldienstleister vertrauen auf LANDWEHR L1



www.L1-LANDWEHR.de

LANDWEHR
— software

Neue iGZ-Broschürenreihe für Mitglieder

Praxistipps zu Papier gebracht

Demografischer Wandel und Fachkräftemangel sind schon lange auf dem Arbeitsmarkt angekommen. Die Gruppe der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer hat jedoch großes Potenzial und wird daher immer bedeutender, auch in der Zeitarbeit. Der iGZ hat diese Entwicklung längst erkannt und stellt deshalb diese Zielgruppe in den Mittelpunkt der ersten Ausgabe der neuen Publikationsreihe „Praxistipps“.

Die iGZ-Serie wurde als Arbeitshilfe entwickelt und so konzipiert, dass Leser mit ganz unterschiedlichem Kenntnisstand davon profitieren: Nicht nur der Nachwuchs unter den Personaldisponenten wird hier wertvolle Tipps finden, sondern auch erfahrenen Kräfte können noch Neues lernen.

iGZ-Projektgruppe

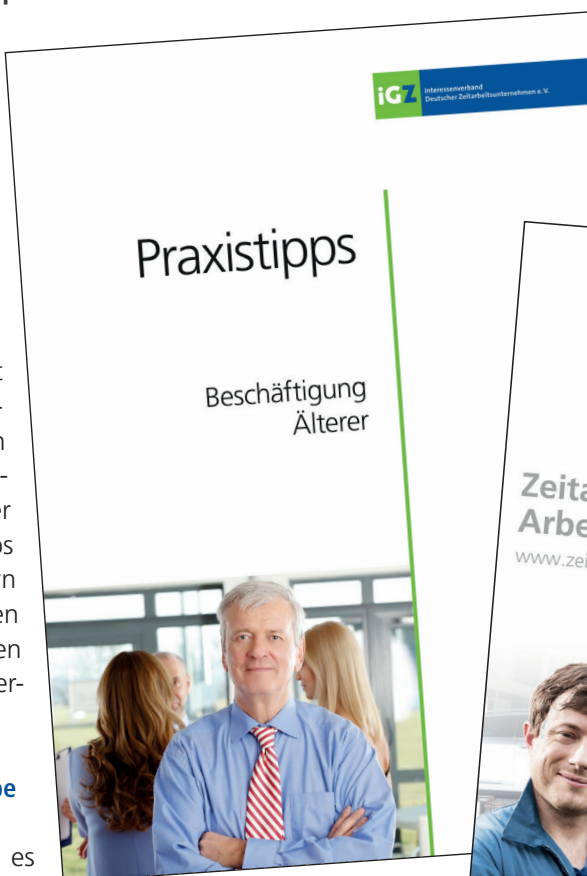
Warum lohnt es sich, Ältere zu rekrutieren? Welche Rolle spielt dabei der Personaldisponent? Was ist bei der Beschäftigung zu beachten? Das sind einige Fragen, die in dieser Broschüre aufgegriffen und erläutert werden. Damit werden deren Ergebnisse für alle iGZ-Mitglieder dauerhaft zugänglich und umsetzbar gemacht.

Checklisten und Muster

Das erste Heft ist 20 Seiten stark. In zahlreichen Texten und Grafiken wird alles erläutert, was Personaler wissen müssen, wenn sie sich das Potenzial älterer

Arbeitnehmer erschließen möchten. Nachdem grundlegende Fragen im ersten Teil geklärt wurden, stellt der zweite Teil das Vier-Phasen-Modell der Mitarbeiter-Akquise vor. Personaldisponenten

finden hier unter anderem Checklisten, die zu einzelnen Punkten alles Wissenswerte noch einmal kurz und übersichtlich zusammenfassen. Praktisch ist auch das Muster für eine Stellenausschreibung, mit der sie ältere Arbeitnehmer direkt ansprechen können. Eine Linksammlung rundet das Thema ab.



Weitere Broschüren in Planung

Es sind weitere Broschüren aus dieser Reihe in Planung. Im Mittelpunkt stehen Frauen, Ausländer und Schwerbehinderte. Damit sind alle bedeutenden „stillen Reserven“ erfasst. Wer im Laufe der Zeit alle

Broschüren kauft, hat am Ende einen Sammelordner mit geballtem Fachwissen zur Hand, der Personaldisponenten den Arbeitsalltag erheblich erleichtert. Die erste Broschüre wird demnächst gedruckt. Sie wird über den iGZ-Shop zum Selbstkostenpreis abgegeben. In Kürze wird eine Abfrage bei allen iGZ-Mitgliedern gestartet, um die Höhe der Erstaufgabe festlegen zu können.

Zeitarbeit hilft Unternehmen

Schon länger im Shop zu haben, aber mit neuer Optik aufgelegt, sind zwei weitere interessante Broschüren. Mit „Zeitarbeit hilft Unternehmen“ ist der erste Flyer übersprochen. Damit können iGZ-Mitglieder potenziellen Kunden erklären, wie Zeitarbeit funktioniert und warum es wichtig ist, dass das Zeitarbeitsunternehmen iGZ-Mitglied ist. Denn die Verbandsmitglieder arbeiten mit dem iGZ-DGB-Tarifvertrag, zahlen faire Löhne, fördern Qualifikation und Weiterbildung und setzen den iGZ-Ethik-Kodex um. Wie Zeitarbeit letztendlich auch den Betriebsfrieden sichert, ist hier ebenfalls nachzulesen.

Arbeitnehmerflyer

Der zweite Flyer wurde konzipiert für Arbeitnehmer und alle, die einen Job in der Zeitarbeitsbranche in Erwägung ziehen. Hier wird aufgelistet, wie Zeitarbeit Arbeitnehmern hilft. Denn die meisten Beschäftigten in dieser Branche haben einen unbefristeten Vertrag und werden übertariflich bezahlt. Auch die Aus- und Weiterbildung wird stark gefördert. Wer als Arbeitnehmer dennoch Grund zur Beschwerde hat, kann sich an die unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) unter der Leitung von Torsten Oelmann wenden. Die KuSS ist ein fester Ansprechpartner, falls ein Zeitarbeitsunternehmen gegen den iGZ-Ethik-Kodex verstößt. Mit dem Flyer hat der Arbeitnehmer auch eine Checkliste zur Hand, mit der er prüfen kann, ob die angebotene Stelle allen Qualitätskriterien des iGZ entspricht.

iGZ-Projektgruppe „Zielgruppen des Arbeitsmarktes“

Erarbeitet wurden die Praxistipps von der Projektgruppe „Zielgruppen des Arbeitsmarktes“, die sich im Herbst 2014 gründete und von Christian Baumann und Sonja Oetting geleitet wird. Baumann ist Beauftragter für Arbeitsmarktpolitik im iGZ-Bundesvorstand, iGZ-Landesbeauftragter für Hamburg und einer von drei Geschäftsführern von plus Personalmanagement GmbH in Hamburg. Sonja Oetting ist Mitglied der iGZ-Tarifkommission und Niederlassungsleiterin von Teamworker in Bremen. Ihre Arbeit und die der anderen Mitglieder der gut zwölfköpfigen Projektgruppe fließen ab sofort in die neue Broschürenreihe ein.



Christian Baumann



Sonja Oetting

Individualisierung möglich

Beide Flyer sind exklusiv für iGZ-Mitglieder über den iGZ-Shop zu beziehen. Der Kundenflyer kostet 30 Cent pro Stück. Der Zehnerpack Arbeitnehmerflyer ist für 1,80 Euro zu haben. Hinzu kommen Portokosten und die gesetzliche Mehrwertsteuer. iGZ-Mitglieder können beide Flyer individualisieren, indem sie das Stempelfeld nutzen, das sich auf der Rückseite befindet.

■ Angelika von Dewitz-Krebs

Anzeige

Anzeige



fivers Versicherungsmakler GmbH

Eine starke Verbindung seit 1935

**Der Versicherungsspezialist
für Personaldienstleister.**
 Exklusives Sonderkonzept für Haftpflichtrisiken.



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



2015 | Philip Elbel

Ergebnisse des 18. iGZ-Mittelstandsbarometers

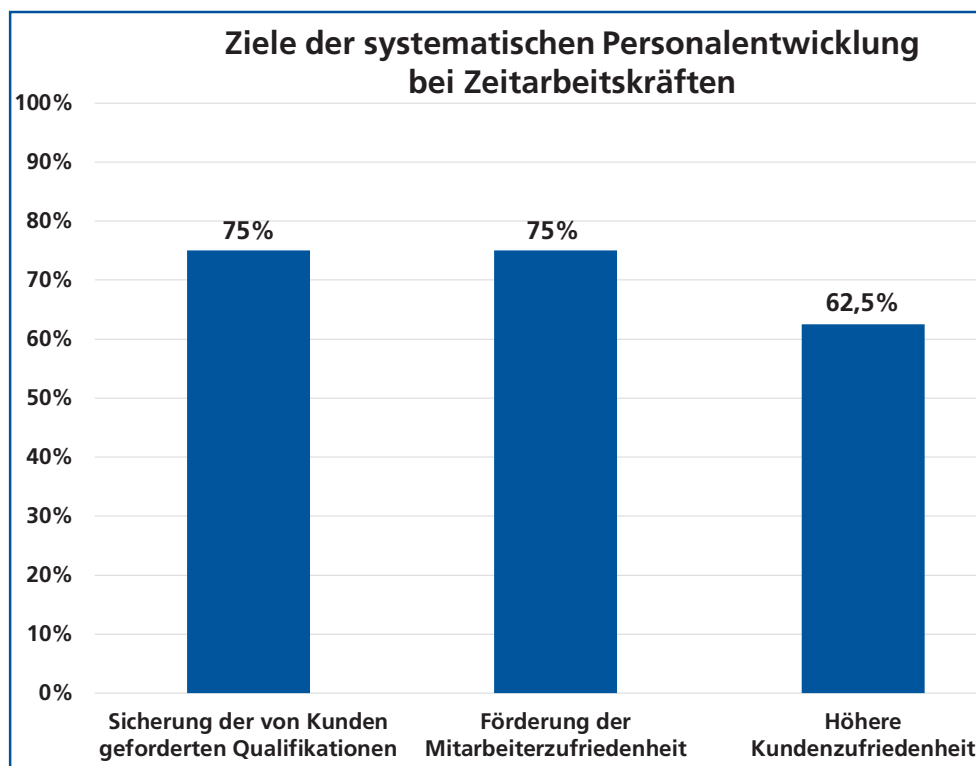
Künftiges Fachkräftepotenzial durch Zeitarbeit gesichert

Strukturierte Personalentwicklung von Zeitarbeitnehmern ist eine tragende Säule der künftigen Zeitarbeit und muss Bestandteil der Unternehmensführung sein. Hier steht die individuelle Entwicklung des Mitarbeiters in Kooperation mit dem Kunden im Vordergrund.

Der demografische Wandel mit weniger jungen Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, einer immer vielfältiger werdenden Bevölkerung und einer verlängerten Lebensarbeitszeit wird die Unternehmen in der Zukunft vor neue Aufgaben im Bereich Personalmanagement stellen. Dies gilt es als Chance anzunehmen und aktiv diese Aufgabe anzugehen. Laut iGZ-Mittelstandsbarometer richten Zeitarbeitsunternehmen ihr Hauptaugenmerk auf die Weiterentwicklung und Qualifizierung von Fachkräften (77,7 Prozent). Dies gilt es aber auch auf den Helferbereich, in dem die Weiterentwicklung on the job die Regel ist, auszuweiten.

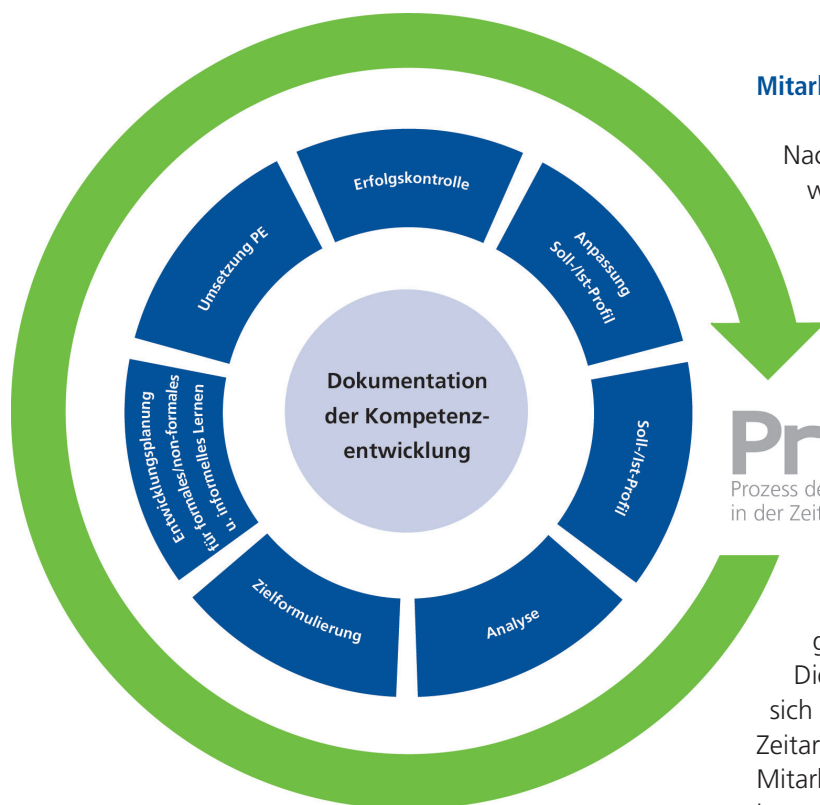
Vorteile der Kompetenzerfassung

Basis dafür ist eine strukturierte Kompetenzerfassung mit dem Ziel die Kompetenzen weiterzuentwickeln, die die Mitarbeiter zur Ausführung bestimmter Tätigkeiten benötigen und die zum Erreichen der Unternehmensziele beitragen. Davon profitieren laut iGZ-Mittelstandsbarometer sowohl die Zeitarbeitskräfte (78,8 Prozent) als auch die Kundenunternehmen (83,9 Prozent), die Disponenten (87,9 Prozent) und das Unternehmen (89,3 Prozent). Ein Schwerpunkt bei der Kompetenzerfassung lag bisher auf den fachlichen Fähigkeiten (98,1 Prozent), während die Validierung von persönlichen (59,5 Prozent) und sozialen Kompetenzen (48,1 Prozent) weniger Unternehmen für notwendig erachten.



iGZ-Projektgruppe

Durch die Kompetenzerfassung und Weiterentwicklung der externen Mitarbeiter kann das Zeitarbeitsunternehmen qualifizierte und möglichst passgenaue Mitarbeiter für den Einsatz beim Kunden überlassen. Hierfür erarbeitet die iGZ-Projektgruppe ProPeZ (Prozess der Personalentwicklung



Mitarbeiterzufriedenheit im Fokus

Nach den Zielen der systematischen Personalentwicklung gefragt, steht die Förderung der Mitarbeiterzufriedenheit für 75 Prozent der Teilnehmer des iGZ-Mittelstandsbarometers an erster Stelle. 62,5 Prozent streben eine höhere Kundenzufriedenheit an. Die soll dadurch erreicht werden, dass die Zeitarbeitskräfte über die

ProPeZ
Prozess der Personalentwicklung
in der Zeitarbeit

geforderte Qualifikation verfügen (75 Prozent). Die Mitarbeitergewinnung (höhere Attraktivität für Bewerber) spielt als Ziel

für die Personalentwicklung scheinbar keine große Rolle, bzw. die Möglichkeiten für das eigene Image werden nicht ausreichend gesehen. Dies ist in Zeiten des demografischen Wandels und sich ändernder Berufsbilder aber wichtig. Gerade die Zeitarbeit ist prädestiniert dafür, die Kompetenzen der Mitarbeiter (on the job) in unterschiedlichen Einsätzen in unterschiedlichen Kundenbranchen weiterzuentwickeln.

in der Zeitarbeit) ein Handbuch, in dem der Prozess, ein ganzheitliches Verfahren zur Gestaltung, Lenkung und Evaluation des systematischen Personalentwicklungsprozesses beschrieben wird. Es bedeutet, die Qualifikation der Mitarbeiter mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes in Einklang zu bringen und sie bei Bedarf für die Wahrnehmung ihrer Aufgaben in Maßnahmen weiterzuentwickeln. Es bedeutet auch, frühzeitig Potenziale und Kompetenzen der Mitarbeiter zu erkennen, zu entwickeln und zu fördern, um sie auf zukünftige Tätigkeiten vorzubereiten.

■ Annette Messing

Weitere Informationen zur Arbeit der iGZ-Projektgruppe „Prozess der Personalentwicklung in der Zeitarbeit“ gibt es unter:

 ig-zeitarbeit.de/bildung/propez



Anzeige

Die Branchenlösung für Personaldienstleister

- **E+S** Zeitarbeit
- **E+S** Personalabrechnung
- **E+S** Rechnungswesen
- **E+S** Controlling

**Jetzt neu
mit euBP!**



Softwarelösungen

www.es-software.de

ORACLE
GOLD PARTNER

iGZ setzt sich in den Beratungen für Reduzierung der Belastungen ein

AÜG-Reform in der Lesung

Die jüngste Novelle des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wurde im September in 1. Lesung in den Bundestag eingebracht. Damit wurde das parlamentarische Gesetzgebungsverfahren eröffnet, das bis Anfang November abgeschlossen werden soll.

Nach jetzigem Stand ist das Inkrafttreten des Gesetzes für den 1. Januar 2017 geplant. Der Gesetzentwurf der Bundesregierung wird nun im Bundestag formell beraten. Federführend ist hierbei der Ausschuss für Arbeit und Soziales. Im Rahmen der Ausschussberatungen wird unter anderem eine öffentliche Anhörung mit Verbänden und Experten durchgeführt, an der auch der iGZ teilnehmen wird. Bis zum Abschluss der parlamentarischen Beratungen gelten sämtliche Neuregelungen als vorläufig. Der jetzige Gesetzentwurf enthält zwei grundlegende Neuerungen: Grundsätzlich soll eine arbeitnehmer- und kundenbezogene Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten gelten. Derselbe Arbeitnehmer darf an einen Kunden also nur 18 Monate überlassen werden. Von dieser Höchst-dauer können die Tarifparteien der Einsatzbranchen in tarifvertraglichen Vereinbarungen abweichen. Sie sind gesetzlich verpflichtet, eine Höchstüberlassungsdauer im Tarifvertrag festzulegen, können diese jedoch frei bestimmen. Unternehmen, die nicht an einen Tarifvertrag gebunden sind, können eine solche Regelung in einer Betriebsvereinbarung übernehmen. In einem Tarifvertrag können die Tarifparteien auch festlegen, dass eine von den gesetzlich vorgesehenen 18 Monaten abweichende Höchstüberlassungsdauer auf betrieblicher Ebene festgelegt wird. Voraussetzung ist die Existenz eines Betriebsrats. Tarifgebundene Unternehmen sind in der Festlegung der Höchstdauer dann ebenfalls frei. Nicht tarifgebundene Unternehmen können im Wege der Betriebs- oder Dienstvereinbarung von dieser Möglichkeit Gebrauch machen, allerdings nur bis zur Obergrenze von 24 Monaten. Bei Verstößen drohen Sanktionen bis hin zum Entzug der Überlassungserlaubnis.

Zweite Neuerung ist die Equal Pay-Regelung. Vorge-sehen ist, dass Zeitarbeiter weiter die gleiche Entlohnung erhalten wie ein vergleichbarer Stamm-arbeitnehmer. Davon kann auch fortan in einem Ta-

rifvertrag abgewichen werden, allerdings nur noch in einem qualifizierten Tarifvertrag mit Branchenzusatz-tarifen. Möglich ist es dann, das Equal Pay erst nach neun Monaten eintreten zu lassen. Die Frist kann auf 15 Monate verlängert werden, wenn nach sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an Equal Pay beginnt. Der vorgesehenen Gleichstellung bei der Entlohnung liegt derzeit ein weiter Entgeltbegriff zugrunde. Demnach würden neben dem Stunden-entgelt auch sämtliche Zusatzleistungen einfließen. Neben diesen Neuerungen werden weitere Aspekte neu geregelt, die mit zusätzlicher Bürokratie und ggf. Sanktionen einhergehen. Vorgesehen ist etwa, dass jede überlassene Person konkretisiert werden muss. Bei Verstößen gegen die Höchstüberlassungsdauer drohen Bußgelder bis zu 30.000 Euro und der Entzug der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. Ein Verstoß gegen das Equal Pay-Gebot kann mit einem Bußgeld bis zu 500.000 Euro und dem Entzug der Überlas-sungserlaubnis geahndet werden.

Die Reform des AÜG ist ein politisches Projekt, das sachlich nicht erforderlich war. Der iGZ hat sich in den Beratungen dafür eingesetzt, die Belastungen für die Unternehmen, die mit dem Gesetz einhergehen, zu reduzieren. Die Möglichkeit wurde geschaffen, durch einen Tarifvertrag von der Höchstüberlassungsdauer abzuweichen. Nach drei Monaten Einsatzpause darf derselbe Arbeitnehmer erneut in einem Kundenun-ternehmen eingesetzt werden. Ursprünglich war hier eine Unterbrechung von mindestens sechs Monaten vorgesehen. Die Möglichkeit, durch einen Tarifvertrag auch von dem Equal Pay-Gebot abweichen zu können, schafft ebenfalls wichtige Freiräume. Wenn zwischen den Überlassungen eines Arbeitnehmers je drei Mo-nate liegen, werden die Einsatzzeiten nicht addiert. Diese Unterbrechungsregelung war ursprünglich auf sechs Monate angelegt.

■ Dr. Benjamin Teutmeyer

Strukturierte Personalentwicklung Thema beim iGZ-Landeskongress Nord

Weiterbildung fördert Mitarbeiterzufriedenheit

„Was, wenn wir den Mitarbeiter weiterbilden und er dann geht?“ – „Was, wenn wir es nicht tun und er bleibt?“ Humoristisch stieg Thomas Voß, Abteilungsleiter Weiterbildung/Zeitarbeit beim iGZ-Mitgliedsunternehmen Piening Personal, in seinen Vortrag beim iGZ-Landeskongress Nord zur strukturierten Personalentwicklung ein.

„Die Zukunftstrends lassen uns eigentlich gar keine andere Wahl, als in unsere Mitarbeiter zu investieren“, stellte Voß klar. Zwar werde die Zuwanderung den Fachkräftemangel etwas abschwächen, die Lücke aber werde das nicht schließen können. Potenzial gebe es vor allem noch bei Älteren, Frauen und Behinderten, die für den Arbeitsmarkt gewonnen werden könnten. Diese Gruppen müssten Unternehmen aktiv ansprechen.

Neben dem Fachkräftemangel nannte Voß den Umbruch durch die Digitalisierung hin zur Industrie 4.0 und die sich ständig wandelnden Rahmenbedingungen der Zeitarbeit als Argumente, sich schon heute mit der Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter zu beschäftigen. Die drohende Höchstüberlassungsdauer zwingt die Branche zum Umdenken. Wenn die Änderungen dann in Kraft treten, dann sollten Zeitarbeitsunternehmen sagen können: „Wir sind schon da!“. „Wenn Unternehmen ihren Mitarbeitern Wertschätzung und eine Perspektive bieten, werden die Mitar-

beiter es mit Motivation, weniger Krankheitstagen und einer längeren Beschäftigungsdauer danken“, verwies Voß auf die Ergebnisse einer Studie. Das solle letztlich natürlich auch für eine größere Zufriedenheit bei den Kundenunternehmen. Und auch zum finanziellen Aspekt wusste Voß positive Nachrichten zu verkünden: Höhere Ausgaben für Personalentwicklung würden aus den zuvor genannten Gründen zu geringeren Rekrutierungskosten führen. „Die Kosten amortisieren sich in der Regel schnell“, so Voß. Der iGZ unterstützt Unternehmen mit dem eigens entwickelten Prozess der Personalentwicklung in der Zeitarbeit (ProPeZ). ProPeZ sei ein Konzept der Personalentwicklung, das von einer iGZ-Projektgruppe speziell für die Zeitarbeitsbranche entwickelt wurde. Unternehmen, die diesen Kreislauf der Kompetenzentwicklung anwenden, können sich zertifizieren lassen. „Damit können Unternehmen dann auch aktiv in die Mitarbeiterrekrutierung gehen“, motivierte Voß die Anwesenden.

■ Maren Letterhaus

Anzeige

 **ProSolution**[®]
Business Software Technology

**Webbasierte Software für
Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung**



WorkExpert - Leonis
Neueste Technologien
für Ihre Zeitarbeit.

WANN SEHEN WIR UNS?

MobileExpert
Die Business - App für
Ihre Zeitarbeit.

WANN WERDEN SIE MOBIL?

DocuExpert
Revisionssichere
Online-Archivierung.

SUCHEN SIE NOCH?

Eine Software, ein Partner, direkt in Ihrer Nähe.

D | A | FL | CH
www.prosolution.com

Nicole Truchseß

Erfolgreiche Kommunikation in Zeiten der AÜG-Reform

Rechtliche Veränderungen stehen an. Ab dem 1. Januar 2017 soll die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) nach der derzeitigen Planung in Kraft treten. Es bleibt abzuwarten, welche genauen Auswirkungen diese erneuten Regulierungen und auch noch die fehlenden Details auf die Zukunft der Zeitarbeit haben.

Und genau hier liegt der springende Punkt. Will man den Stimmen in Facebook und anderen Medien glauben, ist es höchst unseriös, „Halbwissen“ an die Kunden weiterzugeben. Eine Beratung sei aufgrund mangelnder Informationen überhaupt nicht möglich. Man solle lieber schweigen und abwarten, bis alles zu 100 Prozent geregelt ist. Es wird jedoch auch in den nächsten Wochen und Monaten in vielen Punkten keine hundertprozentige Rechtssicherheit geben. Wie lange also noch warten? Gibt es vielleicht zwischen Schweigen und rechtlich perfekt Beraten einen ausgewogenen Mittelweg? Wo steht denn, dass man nur mit einem perfekt ausgearbeiteten, rechtlich einwandfreien Empfehlungskatalog zum Kunden loslaufen darf? Differenzierung ist anscheinend aus der Mode gekommen.

Unsere Handlungen und Äußerungen sind geprägt durch unreflektierte schwarz-weiße Denkmuster. Aufgrund der Erfahrung durch die Einführung der Branchenzuschläge vor vier Jahren ist es äußerst empfehlenswert, frühzeitig mit den Kunden in Kontakt zu treten. Der Kunde erwartet in diesem Stadium noch keine vollständige Beratungsleistung, sondern fachlich fundierte Informationen. Bevor wir den Kunden überhaupt „beraten“ können, benötigen wir erst einmal klare Zahlen, Daten, Fakten von ihm, die uns meist nicht vorliegen.

Oft heißt es: „Bevor ich nicht alle rechtlichen Bestandteile kenne, gehe ich nicht zum Kunden. Er würde sofort merken, dass ich kein kompetenter Ansprechpartner bin.“ Was steckt tatsächlich hinter den Aussagen? Angst, Unsicherheit und eine falsche Erwartungshaltung an sich selbst. Der Kunde erwartet

ein professionelles Vorgehen, keine Perfektion. Eine Handlungsempfehlung zu geben, die rechtlich noch nicht belegt werden kann, wäre unseriös. Die Fragen und die Wünsche der Kunden einzufangen und diese dann, eventuell zeitversetzt und nach Rücksprache mit einem Juristen, zu beantworten, ist professionell. Es geht in dieser Phase der Kommunikation darum, Stimmungen, Tendenzen und Marktentwicklungen einzufangen. Sie bilden das Fundament aller weiteren Schritte.



Nicole Truchseß, Truchseß & Brandl Vertriebsberatung OHG

Das sind dann auch die Vorteile einer frühen Kommunikation: Sie lernen Ihren Kunden besser kennen und

optimieren Ihren Wissensstand. Durch die gewonnene Transparenz gewinnen Sie Bindung. Klarheit schafft Vertrauen. Die Grundlage für eine eventuell neue Geschäftsstrategie ist gelegt.

Folgende Fragen sollten vorab intern geklärt sein:

- Welche Rolle wollen Sie künftig bei Ihrem Kunden einnehmen?
- Sind Sie ein weiterer – und somit leicht austauschbarer – Rekrutierungskanal oder Personalberater?
- Wollen Sie neue Angebote schaffen?
- Wie wollen Sie künftig strategisch vorgehen?
- Was dürfen und sollen Ihre Mitarbeiter beim Kunden und bei den Bewerbern kommunizieren?

Eine der größten Herausforderungen der Kommunikation ist es, offen auf den Gesprächspartner zuzugehen. Vorbehalte und gefährliche Glaubensvermutungen pflastern schon im Vorfeld den Weg zum Ansprechpartner. „Ich glaube zu wissen, wie der Kunde auf Equal Pay reagieren wird.“ „Ich befürchte, eine Preiserhöhung kann ich hier nicht durchsetzen.“ Trotz Sie den beliebten Glaubenssätzen und schließen Sie sich bitte nicht allgemeinen Äußerungen unreflektiert an. Ermutigen Sie Ihre Personalberater und Disponenten, Termine mit Kunden und auch potentiellen Neukunden zu vereinbaren. Gehen Sie der Sache auf den Grund und trauen Sie sich, klare und tiefergehende Fragen beim Kunden zu stellen.

Meist neigen wir dazu, zu sehr an der Oberfläche zu bleiben, und lassen uns mit wenig aussagekräftigen Antworten abspesen – aus Angst vor Ablehnung und Verlust und auch ein klein wenig aus Bequemlichkeit.

Fest verankerte Glaubenssätze wie „Der Kunde wird mir diese Fragen sowieso nicht beantworten“ verleihen Akquisetätigkeiten eine gewisse Unverbindlichkeit und Rückzugsmöglichkeit. Entscheidend für den Kommunikations- und somit auch Vertriebs Erfolg ist die optimale Wechselnutzung von Sach- und Motivfragen. Die Antworten auf diese Fragen und die daraus gewonnenen Informationen können entscheidend für Ihre strategische und rechtliche Beratungsleistung Ihrer Kunden sein.

Hier ein kleiner Auszug der Möglichkeiten:

- Wie war die erste Reaktion zur AÜG-Reform?
- Welchen strategischen Stellenwert hat Zeitarbeit derzeit und künftig in dem Unternehmen?
- Will und kann er Fragen zum Lohn beantworten?
- Wie viele Mitarbeiter hat das Unternehmen durchschnittlich über Zeitarbeit?
- Gibt es mehrere Betriebsnummern?
- Wie lange ist die Überlassungsdauer im Schnitt?
- Welche Vorteile bietet ihm grundsätzlich die Zeitarbeit – und welche Vorteile gehen verloren?

Sind das Basics? Ja, absolut. Wird das bei Ihnen alles als Standard abgefragt? Wunderbar. Gratulation! Sie und/oder auch Ihre Mitarbeiter und Kollegen können die Fragen nicht beantworten? Bestens. Jetzt haben Sie die Grundlage dazu, die Fragen zu stellen. Die AÜG-Reform ist auch eine Chance, sich noch professioneller im Innen- und Außenverhältnis aufzustellen. Denn sie wird auf jeden Fall Auswirkungen haben: auf die Dauer der Aufträge, auf das Anfragemanagement, die Notwendigkeit verstärkter Vertriebsaktivitäten und auf die Rekrutierungsmaßnahmen.

Kommunikationstipps für die Praxis

- Sammeln und klären Sie im ersten Step die offenen, zumeist rechtlichen Fragen intern und legen Sie den Kompetenz-/ Gestaltungsrahmen der Mitarbeiter für Entscheidungen fest.
- Entwerfen Sie einen betriebsinternen Katalog, der die häufigsten Fragen und deren rechtlichen Antworten beinhaltet.
- Entscheiden Sie die Kommunikationsart: Welche Kunden wollen Sie persönlich, welche ggf. schriftlich informieren?
- Bilden Sie einen internen Qualitätszirkel.
- Erweitern Sie Ihre Homepage um entsprechende Informationen.
- Erstellen Sie eine Checkliste an Fragen, die bei den Bestandskunden gestellt werden sollen.
- Werten Sie den Rücklauf der Kundengespräche gemeinsam aus.
- Gestalten Sie gute schriftliche Hilfsmittel wie Mailings, Power Point, Flyer etc.
- Organisieren Sie eine Kundenveranstaltung.
- Erweitern Sie Ihre Homepage um entsprechende Informationen.
- Vergessen Sie dabei nicht die überlassenen Mitarbeiter bei Ihren Kunden.
- Fragen Sie Ihren Kunden, wie er informiert und betreut werden möchte.
- Nutzen Sie die Gespräche mit den Kunden auch dazu, sich Gedanken über weitere Dienstleistungen zu machen.
- Kontrollieren Sie den Schulungsbedarf Ihrer Mitarbeiter.

iGZ-Bundesgeschäftsstelle

Vi.SP.: 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@igz-zeitarbeit.de | www.igz-zeitarbeit.de

Niemand engagiert sich so wie Sie? Dann gewinnen Sie den iGZ-Award!

Sie betreuen Ihre Mitarbeiter intensiv, vorausschauend, unkonventionell und sind Helfer in der Not? Dann bewerben Sie sich um den iGZ-Award! Zeitarbeitsunternehmen sind Arbeitgeber, die sich in besonderer Weise um ihre Mitarbeiter kümmern – sei es als „Sozialarbeiter, Schuldner-, Ehe- oder Lebensberater“. Sie organisieren Weck- und Fahrdienste und bieten Weiterbildungen an. All das wird außerhalb der Branche viel zu wenig wertgeschätzt.

Bewerben Sie sich als Personaldienstleister gemeinsam mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter, die oder der von einer Maßnahme profitiert hat. Der iGZ-Award wird in drei Kategorien – für kleine, mittlere und große Unternehmen – von einer unabhängigen Jury vergeben. Die Preisverleihung findet am 10. Februar 2017 in Münster statt. Bewerbungen werden bis zum 31. Dezember 2016 entgegengenommen.

Alle Infos finden Sie unter
www.igz-award.de

