

# Z direkt!

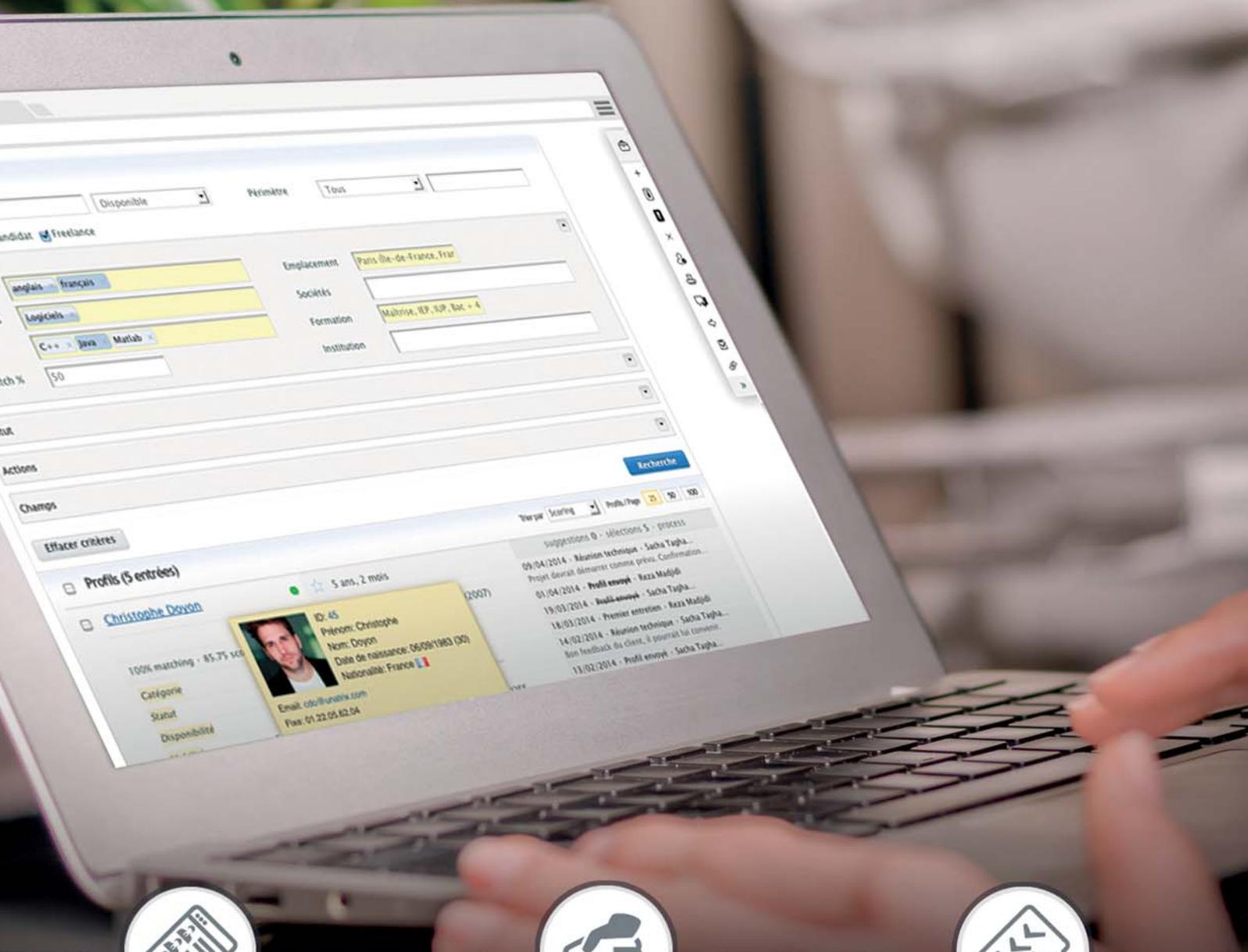
FACHMAGAZIN ZEITARBEIT | AUSGABE 02 | 2015

A close-up photograph of a man with short brown hair and blue eyes, wearing a white lab coat over a light-colored collared shirt. He is adjusting a pair of clear safety glasses with both hands. The background is a blurred industrial or laboratory setting with blue and white tones.

**IM FOKUS:  
GESUNDHEITSSCHUTZ  
IN DER ZEITARBEIT**

# unatrix

Software für Recruiter  
und Personaldienstleister



**E-Recruiting**

✓ Bewerber & Jobs



**CRM**

✓ Kunden & Anfragen



**ERP**

✓ Projekte & Einsätze

**unatrix.com**

Experience & Innovation

# Klare Grundlage schaffen

Für Arbeitgeber ist es von großer Bedeutung zu erfahren, ob der Arbeitnehmer gesundheitlich in der Lage ist, die derzeitige oder beabsichtigte Tätigkeit auszuführen. Immer wieder gibt es unter Arbeitnehmern und Arbeitgeber und selbst bei Ärzten Unsicherheit darüber, ob der Arbeitgeber das Ergebnis einer Untersuchung zum Zwecke der Feststellung der gesundheitlichen Eignung (gesundheitlich geeignet / nicht geeignet) erfahren darf. Die klare Antwort lautet: Ja.

Kurzzeitig schien dies im Zuge der Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) infrage gestellt, da diese Verordnung seit dem 31. Oktober 2013 nicht mehr vorsieht, den Arbeitgeber über das Ergebnis der Untersuchung zu informieren. Das hat aber mit dem grundsätzlich anderen Zweck der ArbMedVV zu tun. Die ArbMedVV soll eine arbeitsmedizinische Vorsorge sicherstellen und mithin dafür sorgen, dass arbeitsbedingte Krankheiten, einschließlich Berufskrankheiten, frühzeitig erkannt und verhütet werden. Eignungsuntersuchungen verfolgen demgegenüber einen anderen Zweck. Wichtig ist insofern, den Bewerber oder Arbeitnehmer nicht über den Zweck der angestrebten Untersuchung im Unklaren zu lassen. Denn wenn der Mitarbeiter nicht weiß, dass die Untersuchung der Feststellung der Eignung dient, kann er die Zustimmung zur Mitteilung des Untersuchungsergebnisses verweigern.

Zum einen hat der Gesetzgeber zwar den Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge gesetzlich eindeutig geregelt, jedoch jedwede Mitteilungspflicht über die Untersuchung ausgeschlossen. Dies geht zu weit. Zum anderen hat er den Bereich der Eignungsuntersuchungen nicht klar geregelt. Es ist bedauerlich, dass der Gesetzgeber auf diesem Feld bisher keine Notwendigkeit sah, das zersplitterte Recht zu ordnen. Arbeitgeber und Ärzte sind leider weiter darauf angewiesen ihre diesbezüglichen Erkenntnisse aus Einzelurteilen, Aufsätzen und verstreuten Rechtsvorschriften zu gewinnen.

Es gibt zudem noch einen drängenderen Grund für die Schaffung einer Rechtsgrundlage für Eignungsuntersuchungen: Anlasslose Untersuchungen sind bisher grundsätzlich nicht möglich; sie sind nur punk-

tuell geregelt wie zum Beispiel bei Piloten. Anlasslose Eignungsuntersuchungen kommen bisher nur in Betracht, wenn der Mitarbeiter zuvor hierin eingewilligt hat, wobei selbst diese Möglichkeit mancherorts bestritten wird (etwa vom Bundesarbeitsministerium). Sollte nun keine Einwilligung des Bewerbers bzw. Arbeitnehmers in die Eignungsuntersuchung vorliegen, hat der Arbeitgeber im Zweifel selbst nach Jahren ohne äußeren Anlass keinen Hebel um herauszufinden, ob der Mitarbeiter noch gesundheitlich den Anforderungen entspricht.

Aus Sicht der Gesundheitsprävention stellt diese Rechtslage einen herben Rückschlag dar. Hier wird das Kind mit dem Bade ausgeschüttet, indem dem Datenschutz Priorität gegenüber dem Arbeitsschutz eingeräumt wird. Der Gesetzgeber ist daher aufgefordert, eine klare Rechtsgrundlage für die Durchführung von Eignungsuntersuchungen zu schaffen und die Weitergabe von Untersuchungsdaten im eng begrenzten Rahmen auch bei anlasslosen Untersuchungen zuzulassen.



Martin Gehrke  
Stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender

## Die Herausforderung der Entgeltabrechnung öffentlicher Dienst erfolgreich meistern

### Schwesternschaft Nürnberg setzt auf Lösungen der DATEV

Die Schwesternschaft Nürnberg vom Bayerischen Roten Kreuz e.V. ist sehr aktiv in Sachen Pflege. Zum einen betreibt die Organisation ein Alten- und Pflegeheim mit 30 Plätzen, zum anderen führt sie zwei staatlich anerkannte Berufsfachschulen für Krankenpflege mit insgesamt 215 Ausbildungsplätzen. Darüber hinaus sind etwa 600 Mitarbeiterinnen der Schwesternschaft bei kooperierenden Krankenhäusern über Gestellungsverträge tätig.

Bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung ist für die Schwesternschaft vor allem wichtig, dass Tarifänderungen umgehend in der Software umgesetzt werden. Schließlich gelten für ihre Mitarbeiterinnen zwei unterschiedliche Regelwerke: Ein Teil der Beschäftigten wird nach dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst abgerechnet, der andere nach dem DRK-Reformtarifvertrag. Die Schwesternschaft nutzt für die Lohnabrechnung DATEV LODAS. Das Programm enthält alle gängigen Tarifinformationen, unter anderem die Vorgaben der Tarifverträge für den Öffentlichen Dienst – TVöD oder TV-L – sowie die tariflichen Regelungen sozialer Einrichtungen wie Caritas, Diakonie und Deutsches Rotes Kreuz.

Da es sich bei LODAS um eine rechenzentrumsbasierte Software handelt, kann DATEV Aktualisierungen schnellstmöglich umsetzen. Die tariflichen Vorgaben werden laufend zentral gepflegt und sind deshalb stets aktuell. Oberin Heidi Scheiber-Deuter, Leiterin der Schwesternschaft, sieht darin einen enormen Vorteil: „Auch, wenn wir jedes Monatsentgelt mittels Probeabrechnung



*Schwesternschaft Nürnberg*

kontrollieren – nicht nur nach einer Tarifumstellung – ist die automatische Tarifikalisierung der DATEV eine große Erleichterung. Zumal auch Zeiterfassungssysteme angeschlossen sind“, sagt sie.

Scheiber-Deuter ist bei der Schwesternschaft auch dafür zuständig, dass Prozess-Strukturen permanent überprüft und optimiert werden. Dies gilt sowohl für die Abläufe in den einzelnen Geschäftsfeldern als auch für den kaufmännischen Bereich. Deshalb ist ihr wichtig, dass die dort eingesetzte Lösung mit der Lohnsoftware ein integriertes Gesamtsystem bildet. Für das Rechnungswesen nutzt die Schwesternschaft deshalb ebenfalls DATEV-Software mit dem Branchenpaket für soziale Einrichtungen. Das umfasst unter anderem den Kontenrahmen SKR45 gemäß der Pflege-Buchführungsverordnung (PBV) und ermöglicht die Kostenrechnung gemäß PBV. Die Lösungen arbeiten via Schnittstellen optimal zusammen und passen auch zu den beiden Zeitwirtschaftssystemen, die die Schwesternschaft nutzt.

Zudem erlaubt der branchenspezifische Kontenrahmen tiefgehende Auswertungen. Er liefert unter anderem Entscheidungsvorlagen für den Vorstand, Wirtschaftsplanvergleiche, PBV-Auswertungen oder Einzelauswertungen und erleichtert so die Steuerung sowie Kontrolle der Finanzströme. Alle Übersichten lassen sich variabel erstellen und sind sofort verfügbar. Die Leiterin der Schwesternschaft ist sicher: „Unsere kaufmännischen Prozesse sind auf einem guten Weg.“

Weitere Informationen unter:

[www.datev.de/soziale-einrichtungen](http://www.datev.de/soziale-einrichtungen)

#### **DATEV eG**

90329 Nürnberg  
 Telefon +49 911 319-0  
 Telefax +49 911 319-3196  
 E-Mail [info@datev.de](mailto:info@datev.de)  
 Internet [www.datev.de](http://www.datev.de)  
 Paumgartnerstraße 6-14



# Inhaltsverzeichnis

## Editorial

Klare Grundlage schaffen 3

Kurz berichtet 6

## Bericht aus Berlin

„Spreu vom Weizen trennen“ 8

## Titelthema: Betriebsärzte im Einsatz

Früherkennung und Vorbeugung wichtig 11

Reportage: Arbeitsschutz in Zeitarbeitsunternehmen 12

Vielfältige Betreuungsformen 14

Überwachungsaktion Zeitarbeit – MAIS-Bericht 15

Reportage: Arbeitsmediziner in Werkarztzentren 16

## Recht direkt!

Schweigepflicht: Gesetzliche Grundlage fehlt 18

## Aktiv

Mitarbeiter Ü55: Potenziale nutzen 20

iGZ bietet E-Learning an 22

## Unterwegs

Z direkt! Extra zum iGZ-Bundeskongress 24

## Nachgefragt

Lencke Steiner (FDP-Bundesvorstandsmitglied) 26

## Gastbeitrag

Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer zum Tarifeinheitengesetz 30

## Impressum

### Herausgeber

iGZ – Interessenverband Deutscher  
Zeitarbeitsunternehmen e.V.

### iGZ-Bundesgeschäftsstelle

PortAL 10 | Albersloher Weg 10  
48155 Münster  
E-Mail: [presse@ig-zeitarbeit.de](mailto:presse@ig-zeitarbeit.de)  
[www.ig-zeitarbeit.de](http://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,  
Marcel Speker, RA Stefan Sudmann

### Fotos

Maren Letterhaus, Wolfram Linke,  
Bettina Richter, [www.istockphoto.com](http://www.istockphoto.com),  
[www.fotolia.com](http://www.fotolia.com)

### Gestaltung, Layout und Satz

Medienhaus Münster GmbH  
Schleebrüggenkamp 15, 48159 Münster  
[www.medienhaus-muenster.de](http://www.medienhaus-muenster.de)

### Druck

IVD GmbH & Co. KG  
Wilhelmstraße 240, 49475 Ibbenbüren  
[www.ivd.de](http://www.ivd.de)



### ■ Negative Auswirkungen erwartet

95,1 Prozent der iGZ-Mitgliedsunternehmen rechnen laut 14. Umfragewelle des iGZ-Mittelstandsbarometers mit fatalen Auswirkungen, sollte die Höchstüberlassungsdauer gesetzlich auf 18 Monate beschränkt werden. Auch die geplante Einführung von Equal Pay nach neun Monaten sehen die Unternehmen negativ: 90,3 Prozent erwarten eine Veränderung – 81,3 Prozent sagen eine Abmeldung der Zeitarbeitnehmer vor Fristerreicherung durch den Kunden voraus.

### ■ Neues VBG-Prämienverfahren

Noch in diesem Jahr soll es eine Neuauflage des erstmals 2010 eingeführten VBG-Prämienverfahrens für jene Zeitarbeitsunternehmen geben, die in vorbeugende Maßnahmen investieren. Das neue Verfahren soll im Juli von der Vertreterversammlung der VBG verabschiedet werden. Wichtiger Punkt sei eine wesentliche Vereinfachung des Verfahrens mit geringerem bürokratischem Aufwand.

### ■ Zeitarbeitskräfte zufrieden

Rund 84 Prozent der Zeitarbeitnehmer sind mit ihrer aktuellen Anstellungsform zufrieden. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage des iGZ-Mitgliedsunternehmens „DEKRA Arbeit Gruppe“ bei bundesweit rund 1.400 Zeitarbeitnehmern zwischen 18 und 65 Jahren. Ein Drittel aller Befragten sei sogar sehr zufrieden. Nur jeder fünfte Befragte erachtete die geplante Höchstüberlassungsdauer als sinnvoll.

### ■ VBG-Arbeitsschutzpreis

Bis zum 31. Oktober nimmt die VBG (vbg.de) kostenlos Bewerbungen für den Arbeitsschutzpreis 2016 entgegen. In mehreren Kategorien gibt es Preisgelder von bis zu 15.000 Euro für innovative Ideen für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz.

### ■ Umsatzwachstum in der Zeitarbeit

Das Marktforschungsinstitut Lünendonk meldete für das Zeitarbeitsjahr 2014 ein Umsatzwachstum um 7,7 Prozent auf 24 Milliarden Euro. Das Umsatzwachstum sei auf die Tarifierhöhung zurückzuführen.

### ■ GIZ sinkt um 0,7 Punkte

Bevor die Große Koalition ihre Regulierungspläne in die Tat umsetzt, herrscht in der Zeitarbeitsbranche abwartende Stimmung. Der Geschäftserwartungs-Index Zeitarbeit (GIZ), in dem iGZ-Mitglieder die kommenden sechs Monate prognostizieren, verlor gegenüber der letzten Erhebung 0,7 Punkte und befindet sich damit nur noch auf einem leicht positiven Level.

### ■ Emanzipierte Zeitarbeit

35,2 Prozent der mittelständischen Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland haben eine Frau an der Spitze, ergab die 14. Umfragewelle des iGZ-Mittelstandsbarometers. Im Vergleich zu den Chefstrukturen in der deutschen Wirtschaft steht die Zeitarbeit damit wesentlich emanzipierter da: Laut internationaler Statistik liegt Deutschland mit einem Frauenanteil von 11,2 Prozent in den Führungsetagen im Mittelfeld. An der Spitze steht Norwegen mit 39,5 Prozent, gefolgt von Schweden mit 27,3 Prozent. Am Ende der Tabelle steht Japan mit einer Frauenquote von 0,9 Prozent.

### ■ Eisen vertritt iGZ-Landesbeauftragte

Petra Eisen ist die neue Sprecherin der Landesbeauftragten des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ). In den kommenden zwei Jahren wird sie die Belange der Landesbeauftragten im Bundesvorstand vertreten. Eisen ist bereits seit 2006 Landesbeauftragte für Bayern. Sie löst Armin Zeller ab, der das Amt in den vergangenen zwei Jahren inne hatte und sich weiterhin für die Interessen der iGZ-Mitglieder in Baden-Württemberg einsetzen wird.

### Zahl der Beschäftigten steigt

Der positive Trend setzt sich fort: In ihrem Monatsbericht für Mai 2015 zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt vermeldet die Bundesagentur für Arbeit (BA) für die Zeitarbeitsbranche ein Plus von 32.600 Arbeitnehmern (4,4 Prozent) für den Monat März im Vergleich zum Vorjahr. Die Zahl der Zeitarbeitnehmer stieg damit auf 774.600. Das bedeutet gleichzeitig einen Anstieg um 21.500 Zeitarbeitnehmer (2,9 Prozent) im Vergleich zum Monat Februar 2015.

### Weg frei für Kroatien

Seit 1. Juli genießen Arbeitskräfte aus Kroatien freien Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt und somit auch zur Zeitarbeitsbranche. Das Bundeskabinett beschloss am 17. Juni das Ende der Übergangsfrist, die Deutschland seit dem Beitritt Kroatiens zur Europäischen Union (EU) im Juli 2013 genutzt hatte.

### Anerkennung ausländischer Abschlüsse

In 2013 gingen rund 16 Prozent mehr Anträge auf Anerkennung eines im Ausland erworbenen Berufsabschlusses ein als noch im Vorjahr, berichtet die Bundesregierung. Seit 2012 gingen 26.500 Anträge ein. Das Anerkennungs-gesetz trat am 1. April 2012 für rund 600 Berufe in Kraft. In vielen Branchen ist eine Berufs-anerkennung Voraussetzung dafür, dass die Tätigkeit in Deutschland aufgenommen werden darf – beispielsweise in der Gesundheitsbranche, in der die meisten Anträge gestellt wurden.

### IAB-Arbeitsmarktbarometer gefallen

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer ist im Mai 2015 um 0,4 Punkte gegenüber dem Vormonat gefallen. Der Frühindikator des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) liegt nun bei 99,9 Punkten. Damit wird die Marke von 100 Punkten, die gleichbleibende saisonbereinigte Arbeitslosigkeit signalisiert, nicht mehr überschritten. Einen schwächeren Stand des IAB-Arbeitsmarktbarometers habe es das letzte Mal vor zwei Jahren gegeben.

■ Maren Letterhaus



## Allen Anforderungen gewachsen – Kundengerechte Personalbedarfsplanung mit LANDWEHR L1

### Clever, leistungsstark, übersichtlich

Mit der Personalbedarfsplanungsfunktion innerhalb des Dispositionsmoduls von **LANDWEHR L1** können Personaldienstleister das Potenzial ihres Unternehmens optimal nutzen.

- ✓ Personaleinsatzplanung für Einzelschichten und Wechselschichten sowie manuelle Planungen (Tage, Wochen, Monate) per Drag and Drop
- ✓ Tagesaktualität aller Planungsdaten
- ✓ Abgleich Soll-Ist-Kapazität
- ✓ Grob- und Feinplanung mit Tagesanwesenheitskontrolle
- ✓ Unterstützung verschiedener, unternehmensindividueller Planungsmethoden
- ✓ Flexible Anlage von Schichtmodellen und Abwesenheitskennzeichen

### Neugierig?

Weitere Informationen erhalten Sie auf unserer Homepage!



[www.L1-LANDWEHR.de](http://www.L1-LANDWEHR.de)

## Koalitionsvereinbarung: Noch viel Diskussionsbedarf

# „Spreu vom Weizen trennen“

**Nun ist die Katze sprichwörtlich aus dem Sack: „Im Herbst dieses Jahres werde ich ein Gesetz vorlegen, das Leiharbeit und Werkverträge in einen anständigen Rahmen setzt. Wir haben letzte Woche mit dem Gesetz begonnen und erste Gespräche dazu geführt“, so Arbeitsministerin Andrea Nahles Mitte Juni auf der Betriebsrätekonferenz der SPD-Bundestagsfraktion.**

Die Ministerin gab aber vor den Betriebsräten gleichzeitig zu bedenken: „Die Leiharbeit ist weitestgehend reguliert. Trotzdem liegt noch eine Menge Arbeit vor uns und wir wollen nicht in Kollision mit bestehenden Tarifverträgen kommen. Wir müssen alle Interessengruppen unter einen Hut bekommen. Für Fach- und Branchendialog bin ich immer offen und es besteht noch eine Menge Diskussionsbedarf.“ Ganz ehrlich gab sie zu: „Für das Gesetz ist noch keine Ideallinie in Sicht.“

Bei dem von Nahles genannten ersten Branchendialog Anfang Juni im Bundesministerium für Arbeit und Soziales waren auch die iGZ-Bundesvorsitzende Ariane Durian und iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz geladen. In einem gemeinsamen Gespräch mit den relevanten Gewerkschaften, der BDA, BAP sowie dem Bundeskanzleramt mit dem Staatssekretär Thorben Albrecht untermauerten Durian und Stolz die Positionen des iGZ. Nahles kündigte an: „Auf jeden Fall kommt ein Verbot für Leiharbeiter als Streikbrecher in das Gesetz hinein.“ Und bezüglich der Werkverträge stellte sie fest: „Es werden zunehmend Werkverträge angewendet, um Branchentarife, Arbeitnehmerrechte und -löhne zu umgehen. Das werden wir nicht länger zulassen. Ich lasse mich nicht ins Bockshorn jagen – von niemanden. Wir wollen den Betriebsräten Möglichkeiten zum Handeln geben.“

### Spreu vom Weizen trennen

Damit ist nun auch klar, dass Zeitarbeitsregulierung und Werkverträge im BMAS zusammen in einer Gesetzesänderung behandelt werden. Dass Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände die bevorstehenden AÜG-Änderungen mit Skepsis sehen, ist bekannt. Jetzt beziehen auch die Bundespolitiker klar Stellung. Das zeigte die letzte Bundestagsdebatte zur Zeitarbeit.

CDU-MdB Karl Schiewerling, Obmann im Ausschuss Arbeit und Soziales, machte den Aufschlag. Seiner Meinung nach „können nicht permanent noch weitere Gesetze gemacht werden. Wenn gegen bestehende Gesetze verstoßen wird, dann müssen die Dinge vernünftig kontrolliert und auch angepackt werden. Deswegen sind die Zeitarbeitsbranche und die entsprechenden Unternehmensverbände aufgefordert, die Spreu vom Weizen zu trennen und dafür zu sorgen, dass es Ordnung in der Branche gibt. Wenn die bestehenden Gesetze nicht richtig angewendet werden, dann muss man bei der Kontrolle ansetzen.“

### Kontrolle und Vollzug

Auch sein CSU-Kollege war eindeutig: Stephan Stracke stellte klar: „Dort, wo Werkverträge und Zeitarbeit missbräuchlich eingesetzt werden, handelt es sich schon jetzt um ein rechtswidriges Verhalten. Deshalb besteht hier kein gesetzgeberischer Handlungsbedarf, sondern es ist eher eine Frage der Kontrolle und des Vollzugs.“ Für ihn sei „Zeitarbeit ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument. Es bietet Unternehmen Flexibilität für Auftragsspitzen und arbeitslosen Menschen die Chance auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung.“ Für die größte Überraschung in dieser Debatte sorgte die Grünen-Politikerin Beate Müller-Gemmeke: „Wir wollen keine Höchstüberlassungsdauer“, ließ sie wissen. An der Forderung „Equal Pay vom ersten Tag an“ ließ sie jedoch keinen Zweifel aufkommen.

### Im Auge behalten

Die Position der Sozialdemokraten hat sich nicht geändert, das zeigte die Obfrau der SPD, Katja Mast: „Die Beschäftigungszahlen in der Leiharbeit stagnieren seit 2011, während Werkvertragskonstellationen zunehmen. Deshalb ist es wichtig, dass wir nicht das eine



iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz erläuterte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles die Positionen der Zeitarbeitsbranche.

regulieren ohne das andere im Auge zu behalten.“ Ihr Parteigenosse Dr. Hans-Joachim Schabedoth fand positive Worte: „Es gibt immer wieder gute Gründe, statt auf Festanstellung temporär auf Leiharbeit zu setzen.“

### Anreize bieten

Doch nun schlägt auch die IG Metall die Warnlocke an. In einem Positionspapier macht die Gewerkschaft klar, dass der Gesetzgeber gerade dabei ist, die ureigenen Aufgaben der Gewerkschaften gesetzlich zu regulieren. Die Industriegewerkschaft befürchtet, dass die gesetzliche Regelung ihre Tarifverträge aushebelt und die Branchenzuschläge für die Zeitarbeitnehmer damit hinfällig werden. „Wir erwarten von dem Gesetzgeber, dass eine gesetzliche Neuregelung Anreize für die Arbeitgeber bietet, die bestehenden Tarifverträge beizubehalten beziehungsweise auf neuer rechtlicher Basis neue Tarifverträge zu schließen“, heißt es im Positionspapier des IG Metall-Vorstands. Die gesetzlichen Rah-

menbedingungen müssten Raum für „Tarifautonome und betriebliche Gestaltung lassen“.

### Bedenken gegen Regulierungen

Betriebsräte aus unterschiedlichsten Firmen verteilten auf ihrer Konferenz zwar viel Lob an die Ministerin für die Einführung des Mindestlohns, gaben aber gleichzeitig zu bedenken, dass Neuregulierungen „für Zeitarbeitskräfte noch eher zu befristeten Verträgen und schlechterer Bezahlung führen werden“, äußerte unter anderem der Betriebsrat einer Zeitarbeitsfirma. Und seine Kollegin von ver.di Hamburg ergänzte, „gerade in öffentlichen Unternehmen ist Befristung ein großes Thema. Das hat gar nichts mehr mit Zeitarbeit zu tun.“ Selten waren sich Gewerkschaft und Arbeitgeberverbände so einig, wie in puncto AÜG-Änderung.

■ Christina Franzen



## Betriebsärzte im Einsatz

# Früherkennung und Vorbeugung wichtig

**Der Auftrag ist in der Tasche, der in Frage kommende Mitarbeiter hat genau die richtige Qualifikation und ist hochmotiviert – erfüllt er aber auch die körperlichen Voraussetzungen? Eine alltägliche Frage in Zeitarbeitsunternehmen, die in Berufe überlassen, bei denen auch Prävention und körperliche Fitness eine wichtige Rolle spielen.**

Dabei muss zwischen Vorsorge- und Eignungsuntersuchung unterschieden werden. Die Vorsorgeuntersuchung verfolgt zwei Ziele: Früherkennung und Vorbeugung von Krankheiten sowie gesundheitlichen Schäden. Werden Krankheiten und Fehlentwicklungen frühzeitig erkannt, verbessert das die Heilungschancen.

Davon zu unterscheiden sind Tauglichkeits- beziehungsweise Eignungsuntersuchungen. Das sind in Rechtsvorschriften definierte gezielte Untersuchungen, die wegen besonderer Gefährdungen Dritter am Arbeitsplatz durchgeführt werden müssen. Die Eignungsuntersuchung wird vom Zeitarbeitgeber angeordnet und von Ärzten mit speziellen Kenntnissen in arbeitsmedizinischer Fachkunde umgesetzt. Die Kosten dafür trägt der Arbeitgeber.

Ebenfalls eine Rolle spielen die Einstellungsuntersuchungen. Dabei handelt es sich um arbeitsmedizinische Untersuchungen, die auf Veranlassung des Arbeitgebers vor Beginn eines Beschäftigungsverhältnisses durchgeführt werden. Durch sie soll die Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers beurteilt werden. Die Realisierung ist in der freien Wirtschaft für beide Seiten freiwillig. Der Zeitarbeitsunternehmer kann im Rahmen der freien Vertragsgestaltung jeden approbierten Arzt mit der Untersuchung beauftragen.

Weitere Aspekte und Voraussetzungen der Tätigkeiten von Sicherheitsfachkräften und Betriebsärzten werden auf den folgenden Seiten im Titelthema der Z direkt! – „Betriebsärzte im Einsatz“ – vorgestellt.

■ Wolfram Linke

Anzeige



» Seitdem wir Mitglied im iGZ sind, haben wir die gewünschte Unterstützung in unserer täglichen Arbeit. Die Partnerschaft erleichtert unsere Abläufe erheblich.

Jemila Buteli  
Geschäftsführerin jobs2do, Mitglied seit 2014

**Gute Gründe für eine iGZ-Mitgliedschaft  
unter [www.igz-mehrwertpaket.de](http://www.igz-mehrwertpaket.de)**

iGZ-Mitgliedsunternehmen setzt auf Betriebsärztin

# Ein bisschen wie beim TÜV

Mit Blick auf die Gefährdung am Arbeitsplatz kann man eine Sekretärin nur schwer mit einem Wissenschaftler im Chemielabor vergleichen. Daher gibt es für jede Berufsgruppe andere arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen. Zeitarbeitsunternehmen mit Mitarbeitern in verschiedenen Berufssparten müssen da den Überblick behalten.



Für Michael Heerspink (l.) und Norbert Jürgens stehen Vorsorgeuntersuchungen an erster Stelle.

49 verschiedene Gefährdungsfaktoren nennt die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) – von Staubbelastung über Bildschirmarbeit bis hin zu Belastungen des Muskel- und Skelettsystems einschließlich Vibration. „Bei uns im Unternehmen haben wir es häufig mit der G20 und der G41 zu tun“, berichten Michael Heerspink und Norbert Jürgens, Geschäftsführer des iGZ-Mitgliedsunternehmens „PERfair“. G20 ist die Abkürzung für die Vorsorgeuntersuchung für Arbeitsplätze, an denen die

Beschäftigten übermäßigem Lärm ausgesetzt sind. Die G41 beschäftigt sich mit Absturzgefahren. „Höhentauglichkeit“, nennt Heerspink den umgangssprachlichen Begriff.

## Vorgeschriebene Untersuchungen

Wenn ein neuer Mitarbeiter eingestellt werde, bekomme er eine Art Laufzettel. Darauf stehe neben der Telefonnummer und der Anschrift der zuständi-



gen Betriebsärztin eine Liste der vorgeschriebenen Untersuchungen. Je nach Anforderungen prüft die Medizinerin dann zum Beispiel Ohren, Augen oder das Herz-Kreislauf-System. Die Untersuchungen werden jedoch nur dann durchgeführt, wenn der Mitarbeiter damit einverstanden ist. Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, den Arbeitnehmer mehrfach aufzufordern, sich beim zuständigen Betriebsarzt vorzustellen. Die Untersuchungskosten trägt das Zeitarbeitsunternehmen.

### Eigenverantwortung

Seit einiger Zeit bekommen Arbeitgeber das Ergebnis der arbeitsmedizinischen Eignungsuntersuchung aus Datenschutzgründen nicht mehr zugesandt. „Eigenverantwortung gegen Fürsorgepflicht“, fasst Jürgens zusammen. Die Verantwortung verschiebe sich vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer. „Unseren täglichen Ablauf ändert das hier aber nicht“, zeigt er sich gelassen. Die Mitarbeiter hätten schließlich ein hohes Eigeninteresse daran, sich nicht unnötig in Gefahr zu bringen. „Unsere Betriebsärztin macht einen sehr guten Job, sie sensibilisiert unsere Mitarbeiter für die möglichen Gefahren“, betont Jürgens. Sollte sich ein Mitarbeiter gegen den Rat der Betriebsärztin widersetzen und trotz medizinischer Bedenken die Arbeitsstelle antreten wollen, liege das in der eigenen Verantwortung des Mitarbeiters. Ein solcher Fall sei ihm aber noch nicht bekannt geworden.

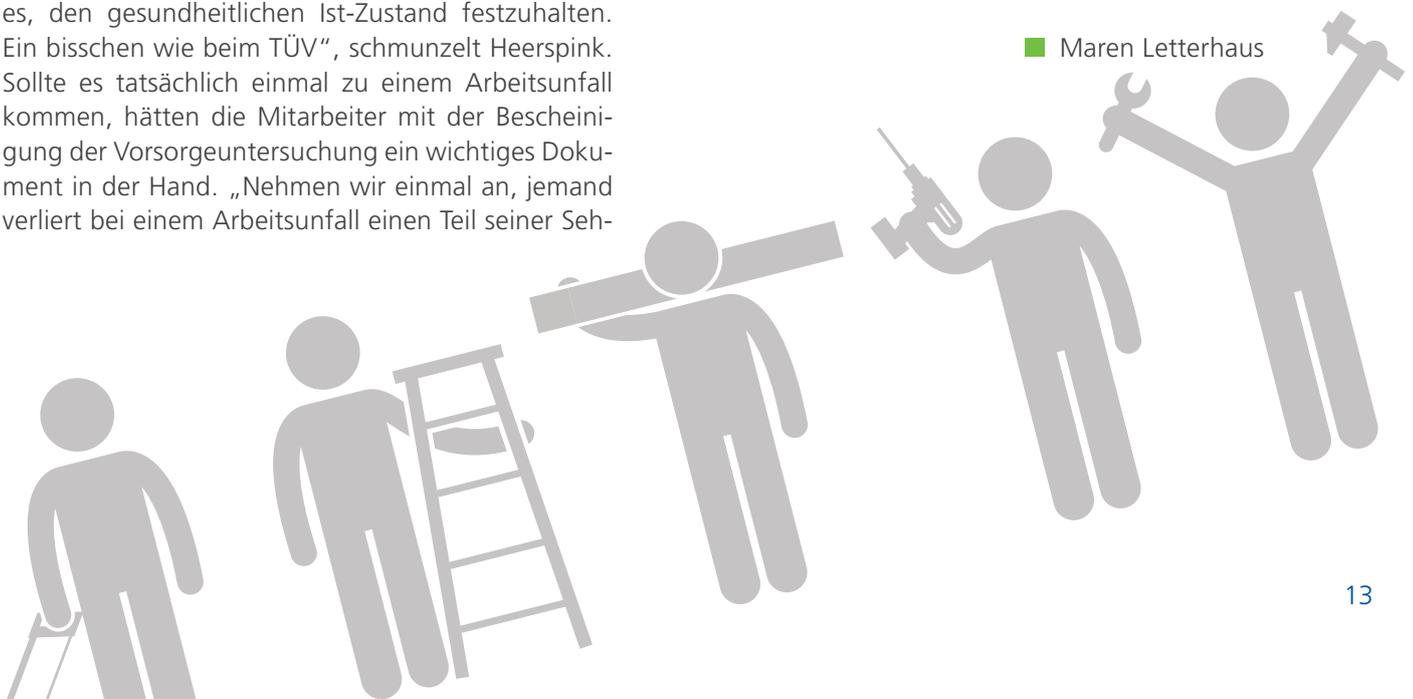
### Gesundheitlicher Ist-Zustand

Insgesamt sei die Akzeptanz der Vorsorgeuntersuchungen ohnehin hoch. „Wir erklären den Mitarbeitern, dass es sich nicht um eine Prüfung handelt, bei der man sich beweisen muss. In erster Linie gilt es, den gesundheitlichen Ist-Zustand festzuhalten. Ein bisschen wie beim TÜV“, schmunzelt Heerspink. Sollte es tatsächlich einmal zu einem Arbeitsunfall kommen, hätten die Mitarbeiter mit der Bescheinigung der Vorsorgeuntersuchung ein wichtiges Dokument in der Hand. „Nehmen wir einmal an, jemand verliert bei einem Arbeitsunfall einen Teil seiner Seh-



kraft“, zeichnet Heerspink ein Szenario. „Dann kann der Mitarbeiter gegenüber der Berufsgenossenschaft beweisen, dass das Auge vor dem Unfall noch intakt war.“ Mit dieser Erklärung weigere sich kaum ein Mitarbeiter, den Vorsorgetermin wahrzunehmen. Die meisten Vorsorgeuntersuchungen müssen alle ein bis drei Jahre wiederholt werden, die G20 (Urinuntersuchung bei Arbeit in extremer Kälte) sogar alle drei bis sechs Monate. Wann der nächste Termin beim Betriebsarzt anstehe, sei in der Akte der Mitarbeiter vermerkt.

■ Maren Letterhaus



## Umfang richtet sich nach der Betriebsgröße

# Vielfältige Betreuungsformen

In welchem Umfang Zeitarbeitsunternehmen die gesundheitliche Betreuung der Mitarbeiter sicherstellen müssen, ist abhängig von der Größe der Betriebe. Zeitarbeitsunternehmen mit bis zu zehn Mitarbeitern müssen lediglich eine Grundbetreuung sicherstellen, größere Unternehmen müssen eine Sicherheitsfachkraft sowie einen Betriebsarzt stellen.

Bei der Regelbetreuung in Betrieben mit bis zu zehn Mitarbeitern muss der Nachweis der Grundbetreuung durch eine Fachkraft für Arbeitssicherheit und einen Betriebsarzt regelmäßig – je nach Betreuungsgruppe – erbracht werden. Ferner gilt es, die Beschäftigten über die Betreuung zu informieren, der Betriebsarzt muss also benannt werden. Zudem müssen die Gefährdungsbeurteilung und die Durchführung der Arbeitsschutzmaßnahmen dokumentiert werden.

### Besonderheiten berücksichtigen

Im Unternehmermodell ist der Aufwand, den Arbeitsschutz im Betrieb umzusetzen, geringer. Dieses Prinzip hilft dem Unternehmer, seinen Betrieb im Hinblick auf den Arbeitsschutz zu organisieren und damit seinen rechtlichen Verpflichtungen im Arbeitsschutz nachzukommen. Dabei werden die Besonderheiten der jeweiligen Branche berücksichtigt. Die Einzelheiten des Unternehmermodells sind in der Anlage 3 zur Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ (DGUV Vorschrift 2) festgelegt.

Bei Betrieben mit mehr als zehn Mitarbeitern besteht die Gesamtbetreuung aus der Grundbetreuung und der betriebsspezifische Betreuung: Für die Grundbetreuung gelten feste Einsatzzeitensummen für den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit. Aufgaben und Leistungen sowie zeitlichen Umfang legt der Zeitarbeitsunternehmer selbst fest. Dabei wird er vom Betriebsarzt und von der Fachkraft für Arbeitssicherheit beraten. Die Ergebnisse müssen schriftlich dokumentiert werden.

### Meldepflichten

Im Rahmen der Grundbetreuung müssen Sicherheitsfachkräfte und Betriebsärzte Aufgaben gemäß des Arbeitssicherheitsgesetzes erbringen. Dazu zählen die Unterstützung bei der Arbeitsgestaltung, die Schaffung einer geeigneten Organisation und deren Integration in die Führungstätigkeit, die Beratung von Arbeitgebern und Führungskräften, betrieblichen Interessenvertretungen sowie den Beschäftigten, die Dokumentation, die Erfüllung von Meldepflichten, das Mitwirken in betrieblichen Besprechungen und die Selbstorganisation.

■ Wolfram Linke

### Zur Unfallverhütungsvorschrift „Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit“ – DGUV Vorschrift 2



[www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/vorschr\\_regeln/documents/faq\\_vorschr\\_2.pdf](http://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/vorschr_regeln/documents/faq_vorschr_2.pdf)



## Wichtig: Arbeitsschutzvereinbarung im Überlassungsvertrag

# Keine Mängel festgestellt

Aus Arbeitsschutzsicht macht es keinen Unterschied, ob jemand als Zeitarbeitskraft oder als Stammmitarbeiter in einem Unternehmen beschäftigt ist, konstatierte das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAIS). Im aktuellen Arbeitsschutzbericht bescheinigt das Ministerium, dass sich die Situation in der Zeitarbeit innerhalb der vergangenen zehn Jahre stark verbessert hat.

Das bezieht sich sowohl auf die Zeitarbeitsunternehmen als auch auf die Kundenbetriebe. In den meisten Fällen wurden keine Mängel an den Arbeitsplätzen festgestellt. Nur in wenigen Fällen sei die Arbeitszeit überschritten worden. Mit Blick auf die Arbeitsschutzorganisation halten sowohl Einsatz- als auch Zeitarbeitsunternehmen zum größten Teil geeignete Begebenheiten vor (65,6 Prozent beziehungsweise 62,7 Prozent). Jeder dritte Betrieb sei mit „teilweise geeignet“ beurteilt worden. Entsprechend ähnlich fielen die Untersuchungsergebnisse der Gefährdungsbeurteilung aus. 59,3 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen haben die Beurteilung ohne jegliche Beanstandungen durchgeführt. In den Einsatzbetrieben lag dieser Anteil mit 58,6 Prozent nur etwas geringer. 28,8 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen haben die Gefährdungsbeurteilung zwar durchgeführt, jedoch nicht vollständig genug. Der Vergleichswert in Einsatzbetrieben lag mit 33,8 Prozent etwas höher. Da sich sowohl das Zeitarbeits- als auch das Einsatzunternehmen für einen effektiven Arbeitsschutz engagieren müssen, muss im Überlassungsvertrag eine Arbeitsschutzvereinbarung getroffen werden. Darin müsse vermerkt sein, wer die persönliche Schutz-

ausrüstung stelle und wer sich um arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen kümmere. An dieser Stelle sieht das MAIS noch Verbesserungspotential: In jedem fünften untersuchten Betrieb sei trotz Vorschrift die arbeitsmedizinische Vorsorge nicht angeboten worden. Im Rahmen der Überwachungsaktion „Zeitarbeit“ überprüfte die Arbeitsschutzverwaltung Nordrhein-Westfalen insgesamt 59 Zeitarbeitsunternehmen und 157 Kundenbetriebe. Ziel war es, die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in kleinen und mittleren Betrieben zu beurteilen und bei Bedarf zu verbessern. Kooperationspartner für die Überwachungsaktion war unter anderem der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ).

■ Maren Letterhaus

### Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen.

▶ [broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mais/arbeitsschutz-in-nordrhein-westfalen/1796](https://broschueren.nordrheinwestfalendirekt.de/broschuerenservice/mais/arbeitsschutz-in-nordrhein-westfalen/1796)



Anzeige



## IMMER LÄNGERE ZAHLUNGSZIELE? EIN FALL FÜR FACTORING!

Warten Sie nicht ewig auf Ihr Geld:  
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](http://www.ekf-frankfurt.de)

**Dr. Werner Pötter schätzt seine Tätigkeit als Arbeitsmediziner**

# Aufs Wesentliche konzentriert

**„Jeder Betriebsunfall ist einer zu viel“: Der angehende Facharzt für Arbeitsmedizin, Dr. Werner Pötter, weiß um den hohen Stellenwert von Vorsorge und Arbeitsmedizin – und steht voll hinter der Philosophie der Hoesch Hohenlimburg GmbH, in der er tätig ist. Gemeinsam mit drei Kollegen arbeitet er in dem Werk und betreut dort rund 950 Mitarbeiter. Zusätzlich sind die Betriebsärzte auch außerhalb des Unternehmens in ihrer Funktion im Einsatz.**

Nichtsdestotrotz gebe es, so Pötter, ein krasses Missverhältnis von qualifizierten Betriebsmedizinern und der Arbeitnehmerzahl: „2013 waren bundesweit 12.430 Betriebsmediziner gemeldet, von denen nur rund 51 Prozent auch in dieser Funktion aktiv waren“, nennt der 48-Jährige Zahlen. 6.000 Betriebsärzte kümmern sich demnach um 41 Millionen Arbeitnehmer? Nicht ganz: „Nur 29 Prozent der Kleinstfirmen mit bis zu neun Beschäftigten nehmen diese Dienste in Anspruch“, zitiert der Facharzt für Allgemeinmedizin aus der Ärztezeitung. Größere Betriebe seien hingegen besser organisiert. Unternehmen mit bis zu 249 Mitarbeitern weisen einen Versorgungsgrad von 91 Prozent vor, darüber werden

Vorsorge und Fachmedizin zu 98 Prozent genutzt. „Nichts ist teurer als ein Mitarbeiter, der ausfällt“, gibt Pötter denn auch zu bedenken. Bei Firmen mit zehn bis 49 Angestellten sacke die Zahl ab – lediglich 59 Prozent kümmern sich um medizinische Versorgung und Vorbeugung.

## Zunehmender Fachkräftemangel

Ein weiteres Problem sei der demografische Wandel: „7.180 Betriebsmediziner sind über 60 Jahre alt“, verweist der Fachmediziner auf den zunehmenden Fachkräftemangel auch in diesem Bereich. 2013 waren lediglich 31 Betriebsärzte unter 35 Jahre alt,



Dr. Werner Pötter arbeitet im Werkarztzentrum der Hoesch Hohenlimburg GmbH.



248 Mediziner nannten ein Alter zwischen 35 und 39 Jahren. Der Trend zur Weiterbildung sei allerdings positiv: „Im Vergleich zu 2012“, so Pötter, „verzeichnete die Bundesärztekammer (BÄK) in dieser Altersgruppe ein Plus von 19 Prozent.“

### Weiter Weg

Der Weg zum Facharzt für Arbeitsmedizin ist nicht kurz: Die Weiterbildungszeit läuft über fünf Jahre bei einem Qualifizierungsbefugten an einer Weiterbildungsstätte. Davon sind 24 Monate im Bereich der inneren Medizin und/oder der Allgemeinmedizin zu absolvieren. 36 Monate lang muss sich der Aspirant mit Arbeitsmedizin beschäftigen, wovon bis zu zwölf Monate auch in anderen Gebieten angerechnet werden können. Hinzu kommt noch ein 360 Stunden-Kursus Weiterbildung in Arbeitsmedizin, der während dieser Zeit wahrgenommen werden kann.

### Zweiter Bildungsweg

Diese Möglichkeit werde von jüngeren Kollegen häufig quasi wie ein zweiter Bildungsweg genutzt. Allgemeinmedizin sei dafür eine sehr gute Basis. Für Dr. Pötter, der viele Jahre als Allgemeinmediziner mit eigener Praxis gearbeitet hat, bleiben unter dem Strich zwei Jahre Weiterbildungszeit, bevor er dann 2017 Facharzt für Arbeitsmedizin ist.

Und wo liegt der Reiz, die eigene Praxis aufzugeben und Arbeitsmediziner zu werden? „Ein praktizierender Arzt mit Praxis ist nicht nur Mediziner, sondern auch Arbeitgeber und Geschäftsführer. In

der Arbeitsmedizin werden die Aufgaben auf mehrere Schultern verteilt, so dass sich der Arzt wieder mehr auf seine eigentlichen Aufgaben konzentrieren kann“, erläutert Pötter. Die Betriebsmedizin sei zudem vielschichtiger und faszinierender – man erhalte tiefe Einblicke in die Produktionsprozesse der Unternehmen. „Wir besichtigen regelmäßig die Arbeitsplätze und erhalten einen Eindruck von den Tätigkeiten der Mitarbeiter“, nennt der Lünener weitere Vorteile.

### Ausgleich

Betriebsärzte seien nicht weisungsgebunden. Gebe es mal ein Spannungsfeld zwischen Mitarbeiter und Unternehmen, könne er für den Ausgleich sorgen, freut sich der Fachmann. Alltägliche Praxis, die sich bemerkbar macht: Die Zahl der Arbeitsunfälle war mit 606 tödlichen Unfällen im Jahr 2013 auf einem historischen Tiefststand. „In den vergangenen zehn Jahren hat sich im Bereich der Gefährdungsbeurteilungen und der Eignungsuntersuchung sehr viel getan“, erläutert Pötter. Neben dem Modell des Werkarztzentrums wie bei Hoesch Hohenlimburg gebe es außerdem auch überbetriebliche Angebote, die Arbeits- und Sicherheitsmedizin aus einer Hand anbieten. Das sei ein freier Markt. Über kurz oder lang komme auch ein Kleinunternehmen an einer betriebsärztlichen Versorgung nicht vorbei – Stichwort Berufsgenossenschaft. „Ein Betriebsarzt kann jeder Mediziner sein, auch der Hausarzt. Einfach mal im Internet unter [www.betriebsaerzte.de](http://www.betriebsaerzte.de) schauen, wenn eine Firma einen Betriebsarzt in der Nähe sucht“, rät Dr. Pötter.

■ Wolfram Linke

### Dr. med. Werner Pötter

Dr. med. Werner Pötter aus Hagen ist Facharzt für Allgemeinmedizin, angehender Facharzt für Arbeitsmedizin und arbeitet im Werkarztzentrum bei Hoesch Hohenlimburg.

Der 48-Jährige stammt aus Lünen und ist Mitglied der Kammerversammlung der Ärztekammer Westfalen-Lippe (ÄKW) sowie neues Mitglied im Ausschuss „Arbeits- und Umweltmedizin“ der ÄKW.





## Große Unsicherheit bei Eignungsuntersuchungen

# Gesetzliche Grundlage fehlt

Eignungsuntersuchungen unterscheiden sich von ärztlicher Vorsorge. Bedauerlicherweise wurde lediglich der Bereich der arbeitsmedizinischen Vorsorge per Verordnung geregelt, jedoch nicht der für den Arbeitgeber mindestens ebenso wichtige Bereich der Eignungsuntersuchungen.

Aus dem Fehlen einer gesetzlichen Grundlage über Eignungsuntersuchungen rührt auch nicht zuletzt die Unsicherheit vieler Betroffener bei diesem Thema. Es ist unverständlich, warum der Gesetzgeber auf diesem Feld keine Notwendigkeit sieht, die offene Gesetzeslage zu ordnen. Arbeitgeber, Krankenkassen und Ärzte sind leider weiter darauf verwiesen, ihre diesbezüglichen Erkenntnisse aus Einzelurteilen, Aufsätzen und einzelnen Rechtsvorschriften zu gewinnen.

### Untersuchungen ohne Anlass

Ein Arbeitnehmer ist nicht regelmäßig verpflichtet im laufenden Arbeitsverhältnis ohne Anlass, das heißt insbesondere routinemäßig, Eignungsuntersuchungen zuzustimmen. Der Arbeitnehmer muss jedoch die Gesundheitsuntersuchung und die Weitergabe des Ergebnisses dulden, wenn er schriftlich in die Untersuchung eingewilligt hat. Dem Zeitarbeiter ist zu erläutern, dass die Untersuchung allein darauf abzielt festzustellen, ob der Arbeitnehmer gesundheitlich in der Lage ist, die bisherige Tätigkeit weiter durchzuführen oder eine andere Tätigkeit aufzunehmen. Gegebenenfalls ist der Arbeitnehmer auch auf die Folgen der Verweigerung hinzuweisen (keine Einsatzmöglichkeiten bei Kunden). Die einmal erteilte Einwilligung kann – für die Zukunft – nur widerrufen werden, wenn sich die Umstände geändert haben. Im Falle der Einwilligung darf der Arbeitgeber entgegen anderslautender Auffassung auch den Arzt bestimmen, der die Untersuchung durchführen soll, damit gleichmäßige Untersuchungsstandards gewährleistet sind. Der Arbeitgeber sollte hiermit wenn möglich den Betriebsarzt oder zumindest einen aus-

gewiesenen Arbeits- oder Betriebsmediziner beauftragen. Außerdem sollte er sich bei der Arztauswahl nicht angreifbar machen, da der Arbeitnehmer die Auswahlentscheidung gerichtlich überprüfen lassen kann.

### Anlassbezogene Untersuchungen

Eignungsuntersuchungen können auch ohne schriftliche Einwilligung durchgesetzt werden, wenn es einen rechtlichen oder tatsächlichen Anlass hierzu gibt. Entsprechende Verpflichtungen können sich aus dem Gesetz (zum Beispiel Erstuntersuchungen bei Jugendlichen), aus Tarifverträgen oder auch aufgrund einer ausdrücklichen arbeitsvertraglichen Regelung ergeben. Der Arbeitgeber kann nach derzeitiger Rechtslage aufgrund eines tatsächlichen Anlasses sogar ohne ausdrückliche vertragliche Bestimmung eine Eignungsuntersuchung anordnen. Das gilt etwa bei Zweifeln an der Tauglichkeit des Arbeitnehmers, den Anforderungen seines Arbeitsplatzes gesundheitlich auf Dauer gerecht zu werden, oder im Falle der Umsetzung oder Versetzung auf einen anderen Arbeitsplatz.

### Sanktionen

Hat der Arbeitnehmer eine Einwilligung erteilt, die nicht wirksam widerrufen wurde, oder ist die Untersuchung anlassbezogen und rechtmäßig angeordnet, verletzt er seine arbeitsvertraglichen Pflichten, wenn er sich der Untersuchung nicht unterzieht. Als Sanktionen kommen die Abmahnung, die Kündigung und – soweit vertraglich vereinbart – die Verhängung einer Vertragsstrafe in Betracht. Hat der Arbeitgeber



den Arbeitnehmer abgemahnt und verstößt dieser dennoch gegen seine Verpflichtung an der Eignungsuntersuchung mitzuwirken, ist eine verhaltensbedingte Kündigung regelmäßig sozial gerechtfertigt.

### Kündigungen

Nach dem Kündigungsschutzgesetz ist eine Kündigung unter anderem dann sozial gerechtfertigt, wenn sie durch Gründe bedingt ist, die im Verhalten des Arbeitnehmers liegen. Dies ist der Fall, wenn der Arbeitnehmer seine vertraglichen Haupt- oder Nebenpflichten erheblich und schuldhaft verletzt und eine dauerhaft störungsfreie Vertragserfüllung nicht mehr zu erwarten ist. Dann kann dem Risiko künftiger Störungen nur durch eine fristgemäße Beendigung des Arbeitsverhältnisses entgegengewirkt werden. Allerdings muss ausgeschlossen sein, dass bereits mildere Mittel und Reaktionen vonseiten des Arbeitgebers geeignet gewesen wären, eine künftige Vertragstreue beim Arbeitnehmer zu erreichen. Liegt eine vergebliche Abmahnung vor, ist diese negative Prognose gegeben. Die einem Arbeitnehmer obliegende Verpflichtung, an einer Eignungsuntersuchung teilzunehmen, stellt eine derartige Nebenpflicht dar, die bei einer vorherigen vergeblichen Abmahnung einen solchen verhaltensbedingten Kündigungsgrund darstellen kann.

### Mögliches Ausschlusskriterium

Der Arbeitgeber hingegen ist laut Rechtsprechung grundsätzlich nicht berechtigt, die Arbeitsleistung abzulehnen und die Zahlung der Arbeitsvergütung einzustellen, sofern der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung anbietet und arbeitsfähig ist. Im Rahmen

der Arbeitnehmerüberlassung wird man das jedoch möglicherweise anders bewerten müssen, da für den Kundenbetrieb die Eignungsuntersuchung ja unter Umständen ein absolutes Ausschlusskriterium ist und der Zeitarbeiter durch sein Verhalten somit eine Einsatzmöglichkeit verhindert.

■ RA Stefan Sudmann

### Musterformulierung

**Eine Musterformulierung für die Einwilligung in die Durchführung der Eignungsuntersuchung könnte wie folgt lauten:**

„Der Arbeitnehmer erklärt sich bereit, sich auf Verlangen des Arbeitgebers hinsichtlich der gesundheitlichen Eignung für die übernommene oder beabsichtigte Tätigkeit ärztlich untersuchen zu lassen. Hierzu erklärt er sich auch für die Fälle bereit, dass tatsächliche Anhaltspunkte bestehen, an der gesundheitlichen Eignung des Arbeitnehmers zu zweifeln oder dass dem Arbeitnehmer eine andere Tätigkeit zugewiesen werden soll.“

Den Arzt bestimmt der Arbeitgeber nach billigem Ermessen. Ist ein Betriebsarzt bestellt, ist dieser vorrangig zu berücksichtigen. Die hierdurch anfallenden Kosten trägt der Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer willigt ein, dass der Arzt dem Arbeitgeber das Ergebnis der Eignungsuntersuchung (für den Arbeitsplatz gesundheitlich geeignet/nicht geeignet) mitteilt. Er entbindet den Arzt insoweit von seiner Schweigepflicht.“

iGZ entwickelt Broschüre zur Beschäftigung Älterer

# Ü55: Die Potenziale nutzen

Deutschland wird älter. Auf diese einfache Formel lässt sich die Auswirkung des demografischen Wandels bringen. Die Folge: Dem Arbeitsmarkt stehen immer weniger Arbeitskräfte zur Verfügung. Bis zum Jahr 2030 rechnen Arbeitsmarktexperten mit einem Rückgang von bis zu 6,5 Millionen Erwerbspersonen. Bis zum Jahr 2060 kann sich die Arbeitskräftelücke sogar auf 15 Millionen Menschen vergrößern.



Ausgeglichen werden könnte dieser Rückgang durch Zuwanderung oder einen Produktivitätszuwachs. Es ist allerdings noch völlig offen, wie sich die Attraktivität unseres Arbeitsmarktes für ausländische Arbeitskräfte und die Entwicklung der Produktivität in den kommenden Jahren entwickeln werden. Klar ist nur, dass es erhebliche Potenziale auf dem deutschen Arbeitsmarkt gibt, die noch nicht genutzt werden. Insbesondere ältere Arbeitnehmer sind in diesem Zusammenhang eine Zielgruppe, die deutlich stärker als bisher integriert werden könnte. Daher hat sich die iGZ-Projektgruppe

„Zielgruppen des Arbeitsmarkts“ mit der Frage beschäftigt, was gerade bei der Beschäftigung Älterer zu beachten ist. Angelo Wehli, im iGZ-Bundesvorstand zuständig für die Arbeitsmarktpolitik, leitet die Projektgruppe.

## **Tendenziell qualifizierter**

Die Ausgangsbasis ist dabei laut Bundesagentur für Arbeit vielversprechend: Über 55-jährige Arbeitslose verfügen häufiger über eine Berufsausbildung als die

Vergleichsgruppe der Arbeitslosen insgesamt. Sie sind zudem auch tendenziell qualifizierter. Allerdings ist bei den Älteren der Anteil der Langzeitarbeitslosen höher. Das mag einerseits die Reaktivierung erschweren. Andererseits kann das aber auch eine Chance darstellen: Ältere Arbeitslose wissen häufiger, dass ein Jobangebot eine Chance darstellt, die so unter Umständen nicht beliebig oft wiederkommt. Laut Prof. Dr. Jutta Rump achten ältere Menschen auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Ihnen ist Beständigkeit wichtig und sie sind in besonderem Maße loyal und diszipliniert. Ihre positive Arbeitsmoral mag daher eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt insgesamt erleichtern.

#### Vier-Phasen-Modell

Wer Mitarbeiter über 55 Jahre für sein Unternehmen gewinnen möchte, muss allerdings einige Aspekte beachten. Die Projektgruppe hat Praxistipps zur Beschäftigung Älterer entwickelt, die schon bald als Broschüre vorliegen werden. Dabei werden die Besonderheiten bei der Ansprache und Behandlung älterer Mitarbeiter detailliert anhand eines eigens entwickelten „Vier-Phasen-Modells der Mitarbeiter-Akquise“ dargestellt. Die Broschüre will Unterstützung für das Tagesgeschäft in Zeitarbeitsunternehmen bieten. Sie wird Checklisten und Beispiele enthalten, wie etwa eine Muster-Stellenausschreibung oder eine Sammlung von strategischen Argumenten, die gegenüber dem Kunden Vorbehalte gegen ältere Mitarbeiter auflösen können. Außerdem geht es um Zuverdienstregeln bei der Beschäftigung von Rentnern, Frührentnern, Beziehern von Betriebsrenten oder Pensionen.

#### Großes Potenzial

Im weiteren Verlauf ihrer Arbeit beschäftigt sich die Projektgruppe in gleicher Weise auch mit den Zielgruppen „Migranten“ und „Frauen“, die jede für sich ebenfalls ein großes Potenzial zur (Re-)Aktivierung für den Arbeitsmarkt beinhaltet.

■ Marcel Speker



Der iGZ bietet Seminare via E-Learning an

# Professionelle Bedingungen

Weit mehr als nur eine bequeme Alternative zu den klassischen Seminaren bietet der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) seit Mitte 2014 mit dem E-Learning an. Denn nicht nur die Wahl des Lernortes liegt bei den Teilnehmern selbst, auch das Lerntempo wird individuell bestimmt.

Dabei werden keine Abstriche bei der Effizienz der Wissensvermittlung gemacht. Im Gegenteil: Eine Schulung via E-Learning bedeutet Mitmach-Lernen. Teilnehmer entdecken, probieren und wenden an. Kommunikations-Tools bieten während des gesamten Lernprozesses Raum für direkte Fragen und Rückmeldungen. Die Sicherung des Erlernten erfolgt dann über kleine Tests nach jeder Einheit. Thema des aktuellen E-Learnings ist der Tarifvertrag. Dieser bildet die Grundlage für

die meisten Rechte und Pflichten rund um die Arbeitnehmerüberlassung. Die Teilnehmer erlernen wichtige Kenntnisse zu den Themen Eingruppierung, Urlaub, Entgeltfortzahlung, Arbeitszeit und Arbeitskonto sowie tarifliche Zulagen, Zuschläge und Branchenzuschläge. Für bereits erfahrenere Teilnehmer bietet das E-Learning eine praktische Möglichkeit das vorhandene Wissen aufzufrischen.

## Interaktive Schulung

Das E-Learning selbst erfolgt über die freie Lernplattform ILIAS. Nach Erhalt der persönlichen Login-Daten führt das Programm Schritt für Schritt durch die interaktive Schulung. Die Teilnehmer bestimmen dabei selbst den Fortschritt der Schulung. Die Software setzt sich aus leicht verständlichen Texten und anschaulichen Grafiken zusammen und schafft somit professionelle Rahmenbedingungen. Sollten inhaltliche Fragen aufkommen, können sie jederzeit durch Nutzung des Feedbackfeldes an das Rechtreferat gestellt werden. Die Antworten sendet die Referentin dann unabhängig per Email an die Teilnehmer. Außerdem gestalten diese Rückmeldungen auch die Inhalte des Webinars. Das E-Learning muss innerhalb von sechs Wochen abgeschlossen werden.

## Praktische Fälle

Das anschließende Webinar dauert zwei Stunden mit 15-minütiger Pause. Anhand von Praxisfällen verdeutlicht Buß die Inhalte des Tarifvertrags. Auch hier sind Fragen und Rückmeldungen der Teilnehmer ein wichtiger Aspekt. Durch einen Chat wird die Kommunikation zwischen der Referentin und anderen Teilnehmern ermöglicht. Nach dem Online-Kurs dient ein freiwilliges Webinar dazu, einzelne Problempunkte zu besprechen und das Erlernte zu vertiefen. Rechtsanwältin und Referentin im virtuellen Seminarraum,



Die Referentin, RAin Christiane Buß, erläutert die Seminar-Inhalte per Webcam anhand praktischer Beispiele.

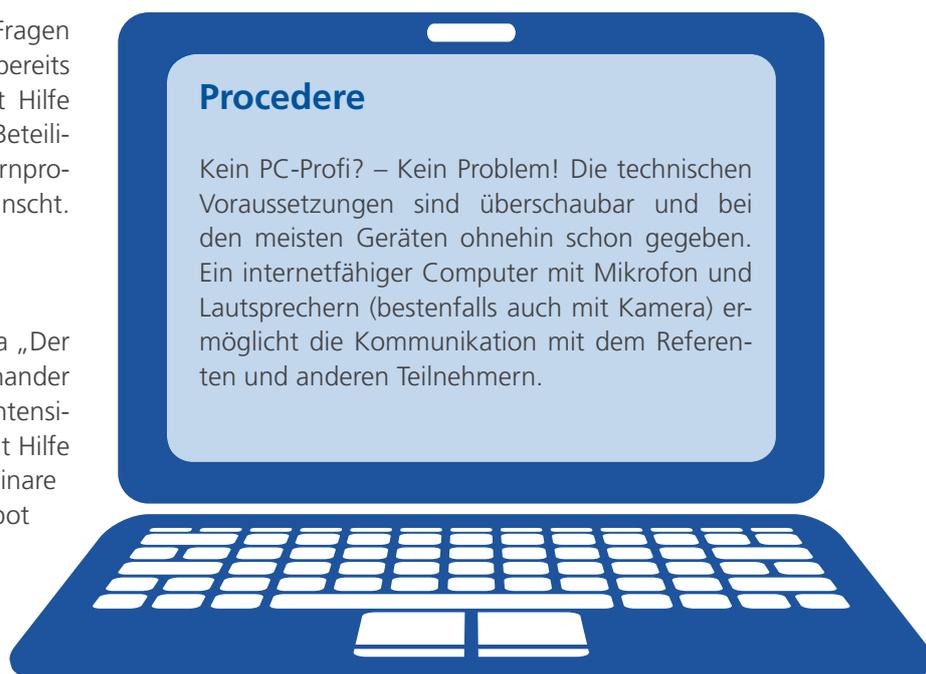
Christiane Buß, geht dabei auch auf offene Fragen und Rückmeldungen ein. Diese werden bereits während des E-Learnings durchgängig mit Hilfe des Dialogfeldes gesammelt. Eine aktive Beteiligung ist somit während des gesamten Lernprozesses gewährleistet und ausdrücklich gewünscht.

### Aufbau

E-Learning und das Webinar mit dem Thema „Der iGZ-Tarifvertrag in der Praxis“ bauen aufeinander auf und ergeben eine ebenso sinnvolle wie intensive Schulung. Da die Vorteile des Lernens mit Hilfe elektronischer Medien auch für andere Seminare offensichtlich sind, wird der iGZ das Angebot weiter ausbauen. In Planung sind Webinare für die Kurse „Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsentgelt – Praxistipps“ sowie „Branchenzuschläge – Praxistipps“. Beide Veranstaltungen und deren genaue Inhalte stehen bereits im regulären Seminarprogramm – online und als Broschüre. Eine persönliche Anreise wird dann auch für diese beiden begehrten Seminare nicht mehr erforderlich sein.

### Ersten Eindruck verschaffen

Auf der Website des iGZ wird das Schulungsangebot unter der Rubrik Bildung – Seminare immer aktuell präsentiert. Darunter findet sich auch der eigene Punkt E-Learning. Bereits ohne eine direkte Anmel-



dung können sich Interessierte einen ersten Eindruck über die Kurse und die Lernplattform ILIAS verschaffen. Dort findet sich auch ein erstes Video zum neuen Webinar-Thema „Branchenzuschläge“. Der Ansprechpartner für die Buchung des E-Learnings sowie für weitere Informationen zum Angebot ist Frederic Tauch aus dem iGZ-Referat Seminare. Er ist telefonisch unter der Durchwahl 0251 32262-214 oder per Email unter [tauch@ig-zeitarbeit.de](mailto:tauch@ig-zeitarbeit.de) zu erreichen.

■ Luisa Daldrup

Anzeige

## ES Zeitarbeit - Softwarelösung für mehr Zeit!

### Die Branchenlösung für Personaldienstleister

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



iGZ-Bundeskongress 2015 in Berlin: Extra-Ausgabe der Z direkt!

# Für die Zukunft wappnen

Einen Blick in die Zukunft warfen die knapp 400 Teilnehmer des iGZ-Bundeskongresses im Maritim proArte Hotel in Berlin. Neben den geplanten Regulierungen der Zeitarbeitsbranche standen auch die möglichen Veränderungen des Arbeitsmarktes auf der Agenda. Die Z direkt! Extra-Ausgabe zum Bundeskongress 2015 gibt einen ausführlichen Rückblick auf den Kongresstag.



„Die Wirtschaft verändert sich, der Arbeitsmarkt verändert sich. Wie müssen wir uns als Branche verändern, um für die Zukunft gewappnet zu sein?“, fragte iGZ-Bundesvorsitzende Ariane Durian zu Beginn des Bundeskongresses. Es sei wichtig heute schon zu schauen, in welche Richtung die Reise gehen könnte und wie sich die Zeitarbeitsbranche darauf vorbereiten könne.

## Verschmelzung der Welten

„Für die Industrie 4.0 brauchen wir auch einen Arbeitsmarkt 4.0“, drückte Thilo Brodtmann, Hauptgeschäftsführer des Verbandes Deutscher Maschinen- und Anlagenbauer (VDMA), die Situation in seinen Worten aus. Industrie 4.0 – das bedeutet eine weitere Verschmelzung der digitalen mit der realen Welt. Mehr Computerarbeitsplätze, mehr „künstliche Intelligenz“, mehr robotergestützte Produktionen. Der Arbeitsmarkt 4.0

muss Experten bieten, die projektweise dort arbeiten, wo sie gerade gebraucht werden. Unternehmen werden Wissen dann einkaufen, wenn sie es benötigen. Veränderungen gibt es aber nicht nur auf Arbeitgeberseite. Der demografische Wandel dünnt den Fachkräftemarkt aus. Gleichzeitig wächst auf Seiten der Arbeitnehmer der Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten in einem sicheren Beschäftigungsverhältnis. „Flexicurity“ nannte Prof. Dr. Jutta Rump, Direktorin des Instituts für Beschäftigung und Employability, diese Mischung aus Flexibilität und Sicherheit. Zeitarbeit basiere auf derselben Grundidee.

## Umfassende Personaldienstleister

Künftig werden Zeitarbeitsunternehmen also immer stärker als umfassende Personaldienstleister auftreten, fasste Prof. Dr. Dr. Joachim Möller, Direktor des Instituts



für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, die Situation zusammen. Sie werden mit Weitblick selbst Personal ausbilden und projektweise an die Kundenunternehmen überlassen. Als Dienstleister suchen sie Folgeprojekte für ihre Mitarbeiter. Damit sind sie das Bindeglied zwischen Industrie 4.0 und Arbeitsmarkt 4.0. Bleibt die Frage, wie das mit den geplanten gesetzlichen Regulierungen in Einklang zu bringen ist. Zwar räumte Peer Steinbrück, Bundesminister a.D., ein, dass der iGZ in der Vergangenheit mit dem Ethik-Kodex und der Kontakt- und Schlichtungsstelle weitreichende Schritte zu mehr Selbstverantwortung gemacht habe. „Die Reform richtet sich an die Unternehmen, die nicht Mitglied im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen sind“, betonte er. Dennoch müssen im schlimmsten Fall auch die iGZ-Mitglieder mit den Problemen einer

Höchstüberlassungsdauer und Equal Pay nach neun Monaten zurecht kommen.

#### Handlungsspielraum lassen

Reinhard Dombre, ehemaliger DGB-Verhandlungsführer Zeitarbeit, warnte ebenfalls vor zu viel politischem Eingreifen. Die Politik solle lediglich die Leitplanken festlegen. Die konkrete Ausgestaltung wolle man auch künftig selbst mit den Tarifpartnern der Zeitarbeit festlegen. Es bleibt also zu hoffen, dass die Bundesregierung diesem Wunsch entspricht und den Tarifpartnern ausreichend Handlungsspielraum lässt, um den Arbeitsmarkt 4.0 flexibel genug für die Industrie 4.0 auszugestalten. Die Zeitarbeit wird dabei eine wichtige Rolle spielen.

■ Maren Letterhaus



#### Z direkt! Extra

Einen ausführlichen Rückblick auf den iGZ-Bundeskongress 2015 bietet das Z direkt!-Extra – erhältlich als Printversion oder als Online-Blätterkatalog unter:

#### iGZ-Bundeskongress 2015



[www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/z-direkt-extra-zum-igz-bundeskongress](http://www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/z-direkt-extra-zum-igz-bundeskongress)



iGZ-Interview Lencke Steiner, Beisitzerin im FDP-Bundesvorstand

# „Wirtschaft ist auf flexible Zeitarbeit angewiesen“

„Mein Ziel ist die Bekämpfung der Regulierungswut der Großen Koalition“, betonte Lencke Steiner, Beisitzerin im FDP-Bundesvorstand, beim iGZ-Mitgliedertreffen in Bremen. Die Jungunternehmerin diskutierte auf Einladung von Bettina Schiller, iGZ-Bundesvorstandsmitglied und iGZ-Landesbeauftragte für Bremen, mit den Teilnehmern über die arbeitsmarktpolitischen Ziele der FDP. Im Anschluss sprach sie mit Maren Letterhaus, iGZ-Pressereferentin, über ihre konkreten Vorstellungen zur Zeitarbeit.



Auf Einladung von Bettina Schiller (l.), iGZ-Bundesvorstandsmitglied, sprach Lencke Steiner über die FDP-Positionen zur Zeitarbeit.

**Z direkt!:** Frau Steiner, Sie führen einen mittelständischen Betrieb und kennen somit die Notwendigkeit, schnell und flexibel auf Auftragsschwankungen reagieren zu müssen. Wie gehen Sie in Ihrem Unternehmen mit Flexibilitätsanforderungen um?

**Lencke Steiner:** Als Familienunternehmen arbeiten wir fast ausnahmslos mit festangestellten Mit-

arbeitern, die teils über Jahrzehnte in unserer Firma tätig sind. In konjunkturellen Spitzenzeiten oder im Fall, dass mehrere Mitarbeiter in einer Abteilung gleichzeitig ausfallen, greifen wir aber auch auf Zeitarbeitsmöglichkeiten zurück. Durch diese können wir uns flexibel und unkompliziert für einen bestimmten Zeitraum von außen Unterstützung in die Firma holen.

**Z direkt!:** Was halten Sie als Unternehmerin von den Plänen der Bundesregierung, die Zeitarbeit noch stärker gesetzlich einzuschränken?

**Steiner:** Nicht viel. Unsere Wirtschaft und insbesondere wir als Familienunternehmen sind auf dieses Instrument angewiesen, um flexibel auf konjunkturelle Schwankungen reagieren zu können. Da wir ein sehr starres Arbeitsrecht haben, sind solche Instrumente unerlässlich. Eine akkurate Tarifpolitik in der Zeitarbeitsbranche ist völlig ausreichend. Wir benötigen keine weitere gesetzliche Einschränkung. Und man muss ja konstatieren, dass die gesamte Zeitarbeitsbranche bereits tariflich erfasst ist: einerseits durch die Tarifverträge der Zeitarbeitsunternehmen und darüber hinaus noch durch diverse Verzahnungen mit den Unternehmen, die Zeitarbeit nutzen. Die weitere gesetzliche Reglementierung ist überflüssig. Selbstverständlich müssen wir Missstände beheben. Aber das ist aus meiner Sicht mit dem bereits heute vorhandenen tariflichen und gesetzlichen Instrumentarium möglich.

**Z direkt!:** Für die FDP stehen Freiheit und Selbstbestimmung der Bürger im Vordergrund. Überträgt man das auf die Zeitarbeit, hieße das aus unserer Sicht, einen unbedingten Tarifvorrang einzuräumen. Unterstützen Sie den iGZ-Leitsatz „Tarif vor Gesetz“?

**Steiner:** In Deutschland ist das Miteinander von Arbeitnehmern und Arbeitgebern ein Erfolgsmodell. Ein Tarifvertrag zwischen Unternehmen und Mitarbeitervertretungen in der Zeitarbeit ist nichts anderes als in anderen Branchen. Warum sollte gerade hier ein Gesetz nötig sein? Zumal die Verteufelung der



Foto: Anne Kreuz

Zeitarbeit ja immer auf einige schwarze Schafe bezogen ist. In vielen Bereichen läuft das meines Wissens sauber ab. Und wir sollten nicht vergessen: Häufig ist Zeitarbeit ein Sprungbrett.

**Z direkt!:** Elf Branchenzuschlags-Tarifverträge regeln schon heute, dass sich der Lohn der Zeitarbeitskräfte stufenweise dem der Stammbesellschaft angleicht. Damit sind rund 60 Prozent aller Zeitarbeitseinsätze erfasst. Sollten nicht wenigstens in den Bereichen, in denen die Tarifpartner schon eine Lohnangleichung geregelt haben, weiterhin tarifliche Regelungen vor ge-

## Lenke Steiner

Lenke Steiner (29) zog im Mai 2015 mit der FDP in die Bremer Bürgerschaft ein. Die FDP errang 6,6 Prozent der Stimmen und hat nun sechs Mandate. Anschließend wurde sie als Beisitzerin in den FDP-Bundesvorstand gewählt. Sie engagiert sich

als Bundesvorsitzende des Verbandes „Die Jungen Unternehmer“ (BJU) sowie als Präsidiumsmitglied im Verband „Die Familienunternehmer“ (ASU). Zudem ist sie Geschäftsführende Gesellschafterin des Verpackungsunternehmens W-Pack Kunststoffe.



Foto: Anne Kreuz

**Steiner:** Aus meiner Sicht ist eine Einigung zwischen den jeweiligen Tarifpartnern immer einem Gesetz vorzuziehen. Die unmittelbar Betroffenen sind einfach besser in der Lage, den Erfordernissen Rechnung zu tragen. Dabei ist aber immer zu bedenken, dass auch die restlichen 40 Prozent über den Tarifvertrag erfasst sind. Die Zeitarbeitsbranche hat ja ebenfalls einen.

**Z direkt!:** Die geplante Einschränkung der Höchstüberlassungsdauer erschwert besonders längerfristige Einsätze, zum Beispiel als Elternzeitvertretung. Im Koalitionsvertrag ist eine Tariföffnungsklausel für die Einsatzbranchen vorgesehen. Wie stehen Sie zur Forderung der Zeitarbeitsbranche, abweichende Tarifregelungen abschließen zu dürfen?

**Steiner:** Es kommt doch nicht darauf an, wie lange jemand als Zeitarbeitnehmer in einem bestimmten Unternehmen ist, sondern darauf, dass die Bedingungen für beide Seiten stimmen. Es ist doch zu begrüßen, wenn ein Mitarbeiter zeigen kann, was für Fähigkeiten er besitzt. Das Unternehmen profitiert ebenfalls. Und zum Beispiel junge Eltern, die vielleicht etwas länger mit dem Kind zu Hause bleiben möchten, können das ebenfalls tun. Nochmal: Alles was die Flexibilität der Beteiligten stärkt ist gut – solange alle gesetzlichen und tariflichen Regelungen eingehalten werden.

**Z direkt!:** Immer wieder fordert die Politik, im Kampf gegen den Fachkräftemangel eigenes Personal weiterzubilden. Mit einer Einschränkung der Höchstüberlassungsdauer wird das in der Zeitarbeit quasi nicht mehr möglich sein, denn die investierten Kosten lassen sich dann unter Umständen nicht mehr amortisieren. Läuft das nicht der eigentlichen Intention zuwider?

**Steiner:** Ja. Diese Gefahr, dass die Weiterbildung wegfällt, besteht aus meiner Sicht. Das ist eine realistische Einschätzung.

**Z direkt!:** Laut iGZ-Mittelstandsbarometer haben 99 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen Probleme, geeignete Fachkräfte zu finden. Spüren Sie in Ihrem Unternehmen auch schon den Fachkräftemangel? Wenn ja, was unternehmen Sie dagegen?

**Steiner:** Wir haben in jüngerer Vergangenheit vor allem Schwierigkeiten neue Außendienstmitarbeiter zu finden. In diesem Bereich fehlen qualifizierte Bewerber. Aus diesem Grund haben wir unsere Personalsuche überregional ausgedehnt und setzen noch stärker auf eine hausinterne Qualifizierung, insbesondere unserer Auszubildenden.

einfach  
intelligent  
arbeiten

 **prosoft**

**prosoftrecruiting**



powered by  
prosoft**staff**.Director.



Kostenlose  
Präsentation

## Die Besten finden und vermitteln

Ihre Vorteile:

- ✓ Mehr Reichweite durch Multi-Channel-Posting
- ✓ Einfachere und schnellere Bewerbungsprozesse
- ✓ Weniger Arbeit durch CV-Reading und CV-Parsing (bei E-Mail- und Papierbewerbungen)
- ✓ Automatisierte Korrespondenz
- ✓ Aufgaben, Termine und Wiedervorlagen

[www.prosoft.net](http://www.prosoft.net)

Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer

# Tarif- und Streikrecht im Umbruch

**Im Juli 2015 tritt das bereits seit fünf Jahren von der Politik versprochene Tarifeinheitsgesetz in Kraft mit dem das Tarifvertragsgesetz (TVG) novelliert wird. Damit soll einer weiteren Zersplitterung der Tariflandschaft entgegengewirkt und den Machtspielen kleiner Spartengewerkschaften Einhalt geboten werden.**

Erreicht werden soll dieses Ziel, indem Arbeitgeber nicht länger in einem Betrieb innerhalb derselben Berufsgruppe zwei verschiedene Tarifverträge anwenden müssen. Kollidieren zwei Tarifverträge, findet nur der Tarifvertrag Anwendung, dessen Gewerkschaft im jeweiligen Betrieb mehr Mitglieder vorweisen kann

(§ 4 a TVG-Neu). Dass Tarifkollisionen nun gesetzlich zugunsten der Mehrheitsgewerkschaft aufgelöst werden, soll zu weniger Streiks und so zu einer Befriedung des Arbeitslebens führen. Die Verringerung von Streiks soll daraus folgen, dass ein Streik von den Gerichten als unverhältnismäßig und damit rechtswidrig einzustufen ist, wenn der durch den Streik durchzusetzende Tarifvertrag ohnehin nicht zur Anwendung käme.

## Keine Wundertüte

Nach meiner Einschätzung ist das Gesetz verfassungsmäßig. Art. 9 des Grundgesetzes ist kein „Füllhorn“ und auch keine „Wundertüte“ für gewerkschaftliche Machtspiele auf Kosten von Arbeitgebern und Bürgern (dazu schon Bauer, DB 2014, 2715; vgl. auch Kramer, NZA-Beil. 1/2015, S. 1). Verfassungsrechtlich garantiert ist ein Rahmen zur ausgewogenen kollektiven Gestaltung der Arbeitsbedingungen. Diesen Rahmen soll die Tarifeinheit gerade stärken, indem durch das Mehrheitsprinzip der Tarifvertrag mit der höchsten Akzeptanz in der Belegschaft zur Anwendung kommt. Der Grundsatz der Tarifeinheit soll auch erst dann eingreifen, wenn eine Verständigung der konkurrierenden Gewerkschaften mit der Arbeitgeberseite nicht gelingt. Der Grundsatz der Tarifeinheit sieht eine sachgerechte und angemessene Auflösung von Tarifkollisionen vor. Das betriebsbezogene Mehrheitsprinzip verkörpert eine konsequente und demokratische Folgerung aus den Grundrechtsfunktionen der Koalitionsfreiheit. Perspektivisch wird ein Rechtszustand wiederhergestellt, wie er über Jahrzehnte (von 1957 bis 2010) über den richterrechtlichen Grundsatz der Tarifeinheit in vergleichbarer Weise vorgegeben war (so zu Recht Scholz/Lingemann/Ruttloff, NZA-Beil. 1/2015, S. 5). Zu begrün-



Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer schrieb einen Gastbeitrag über das neue Tarifeinheitsgesetz.

Ben ist natürlich das Ziel des Gesetzes, es Arbeitgebern zu ermöglichen, ihre im selben Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer, die zwar einer gemeinsamen Berufsgruppe, aber verschiedenen Gewerkschaften angehören, nicht unterschiedlich entlohnen müssen. Vorgesehen sind kompensatorische Regelungen zu Gunsten der Minderheitsgewerkschaften, zum Beispiel das vorgelagerte Anhörungsrecht nach § 4 a Abs. 5 TVG-Neu. Außerdem wird ein Nachzeichnungsrecht für die jeweilige Minderheitsgewerkschaft garantiert. Damit wird vermieden, dass Mitglieder einer Minderheitsgewerkschaft tariflos gestellt werden. Es wird keine automatische Erstreckung angeordnet, sondern ein frei ausübbares Optionsrecht eingeräumt (Scholz/Lingemann/Ruttloff, a.a.O.).

### Rechtsunsicherheiten

Probleme ergeben sich mit Blick auf die Praktikabilität des Gesetzes. So knüpft § 4 a TVG-Neu bei der Frage, welchem Tarifvertrag der Vorrang gebührt, an den Betrieb, nicht an das Unternehmen, an. Dies führt zu Rechtsunsicherheiten und Schwierigkeiten bei der Umsetzung, weil Tarifverträge zum einen im Regelfall nicht für einzelne Betriebe sondern für Unternehmen abgeschlossen werden (vgl. bereits Bauer, Ein Schritt in die richtige Richtung, Handelsblatt vom 2.6.2015, S. 11). Zum anderen kann es auch zu Komplikationen bei der Bestimmung der jeweiligen Mehrheit kommen: Gerichtliche Streitigkeiten um Streiks werden meist im Eilverfahren durchgeführt. Wie sollen die Gerichte dabei kurzfristig feststellen können, welche Gewerkschaft die Mehrheit im jeweiligen Betrieb innehat? Ob überhaupt das Ziel erreicht werden kann, dass es künftig zu weniger Streiks kommt, steht in den Sternen, zumal erst „zum Zeitpunkt des Abschlusses der zuletzt abgeschlossenen kollidierenden Tarifverträge“ festzustellen ist, welche Gewerkschaft die Mehrheit hat (§ 4 a Abs. 2 Satz 2 TVG-Neu). Sonstige Bereiche der Daseinsvorsorge bleiben vom neuen Gesetz im Übrigen größtenteils unberührt. Plastisch tritt dies im Bereich des Flugverkehrs zu Tage. Da hier mehrere Berufsgruppen mit jeweils unterschiedlicher Tarifbindung zusammentreffen, bestehen gerade nicht kollidierende Tarifverträge nebeneinander. Das Gesetz kann dann aber keine befriedende Wirkung entfalten. Hier kann die Gewerkschaft der Piloten (VC) in einem anderen Zeitraum zum Streik aufrufen als die Gewerkschaft ver.di für das Bodenper-

sonal. Hinzu kommt, dass Fluglotsen und Sicherheitspersonal nicht bei den Fluggesellschaften angestellt sind. Folge ist, dass es weiterhin große Zeitfenster gibt, in denen der gesamte Flugverkehr wegen unterschiedlicher Streikkaskaden „lahmgelegt“ werden kann.

### Zusätzliche Spielregeln nötig

Das novellierte TVG soll den Machtspielen kleiner Spargewerkschaften entgegenwirken. Da Arbeitskämpfe aber besonders im Bereich der Daseinsvorsorge – vom Bahn- und Flugverkehr über Krankenhäuser bis zu Kitas – hohe Schäden nicht nur für die betroffenen Unternehmen anrichten können, sondern besonders schmerzhaft für drittbetroffene Bürger sind, wäre der Gesetzgeber gut beraten, sich alsbald auch spezifisch dieses Bereiches anzunehmen. Zu kurz gesprungen ist es, nur „Anreize“ für eine einem Streik vorangehende Schlichtung zu schaffen. Um hier Arbeitskämpfe im Sinne des „ultima ratio-Prinzips“ in geordnete Bahnen zu lenken, sind zusätzliche Spielregeln wie verbindliche Ankündigungsfristen (etwa eine Woche) und transparente Urabstimmungen vor Beginn der Streikmaßnahme nötig. Ganz wichtig wäre auch, einer Gewerkschaft zunächst zuzumuten, den Argumenten eines neutralen Schlichters zu lauschen. Ob dessen Vorschlag dann angenommen wird, bleibt beiden Tarifvertragsparteien vorbehalten. Eine solche Schlichtungsobliegenheit in der Daseinsvorsorge könnte durch Abkühlung der erhitzten Gemüter die Chancen für einen vernünftigen Kompromiss deutlich verbessern.

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 Ebel

**iGZ-Bundesgeschäftsstelle**

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

**iGZ-Hauptstadtbüro**

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

[info@ig-zeitarbeit.de](mailto:info@ig-zeitarbeit.de) | [www.ig-zeitarbeit.de](http://www.ig-zeitarbeit.de)



Jetzt vormerken

## iGZ-KONGRESS-HIGHLIGHTS

**Landeskongress Ost**

1. Oktober 2015 in Dresden

**Landeskongress Süd**

19. Oktober 2015 in Ulm

**Landeskongress Nord**

12. November 2015 in Hamburg

**4. Potsdamer Rechtsforum zur Zeitarbeit**

4. November 2015 in Potsdam