

Z direkt!

FACHMAGAZIN ZEITARBEIT | AUSGABE 03 | 2015

EXKLUSIV-INTERVIEW
mit Serap Güler (CDU NRW)



Flüchtlinge:
Integration durch Zeitarbeit

Unternehmen: auf Wachstums-Kurs.

Personalabteilung: auf Sorglos-Kurs.

Mit Software von DATEV.



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

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



Zukunft gestalten. Gemeinsam.

Besuchen Sie uns auf dem iGZ-Landeskongress Nord am 12. November in Hamburg.

Klare Grundlage schaffen

Transparenz und Offenheit schaffen Vertrauen – und das nicht nur bei den eigenen Mitgliedern, sondern auch in der Politik. Mit seiner kleinen „Kampagne“ zur Öffnung der Zeitarbeitsbranche für Flüchtlinge fand der mitgliederstärkste Arbeitgeberverband der Zeitarbeit ein offenes Ohr bei jenen, die Entscheidungen zu treffen haben. Das Ansinnen, den von einem Kriegstrauma gezeichneten Menschen zu helfen, und letztendlich natürlich auch durchweg einleuchtende Argumente überzeugten schließlich. Eine Win-Win-Situation für beide Seiten: Durch das schnelle Zurückfinden via Beruf in den – friedlichen – Alltag einerseits und die Nutzung des Wissens- und Bildungspotenzials auf der Seite der Wirtschaft andererseits profitieren alle Beteiligten.

Transparenz und Offenheit: Zwei Prinzipien, die sich der iGZ mit seiner Gründung 1998 auf die Fahnen geschrieben und damit viele Erfolge erzielt hat. Sie bildeten und bilden die Basis für faire Löhne und fairen Wettbewerb auf dem Fundament solider Tarifverträge. Die PDK-Ausbildung hat die Zeitarbeitsbranche unter anderem auch maßgeblich einem offenen und ehrlichen Brief zu verdanken, den iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz an den damaligen zuständigen Bundesminister schrieb. Die nächste Initiative ließ nicht lange auf sich warten: Die Drehtürklausel gegen konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung wurde vom iGZ begrüßt und tariflich sowie per gesetzlichem Flankenschutz eingeführt. Auch der Ruf nach der Anpassung der Entlohnung von Stammitarbeiterschaft und Zeitarbeitnehmern wurde prompt erhört: Gemeinsam richteten die Zeitarbeitgeberverbände die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ) ein und vereinbarten mit den DGB-Gewerkschaften die Branchenzuschlagstarifverträge für elf Branchen.

Und der iGZ ruht sich nicht auf seinen Lorbeeren aus. Die Koalitionsvereinbarung zur Beschränkung der Höchstüberlassungsdauer auf 18 Monate und Equal Pay nach neun Monaten sorgten in den vergangenen Monaten für große Unruhe. Hauptamt und ehrenamtliche Funktionsträger des iGZ suchten das Gespräch mit den politischen Verantwortungsträgern, argumentierten und diskutierten unermüdlich. Ergebnis:

Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hält eine Öffnungsklausel im Tarif für sinnvoll, die auch eine längere Einsatzdauer ermöglichen würde. Besonderer Dank gilt an dieser Stelle den Funktionsträgern des iGZ, die sich stellvertretend für die Interessen der Mitglieder einsetzten und dafür ihre Freizeit opferten.



Jüngster Paukenschlag nun ist die Öffnung der Zeitarbeit für die Flüchtlinge, um ihnen Zukunft und Perspektiven zu geben. Das zeigt nur einmal mehr, dass die Zeitarbeit längst zu einer modernen Branche gewachsen ist, die ihren festen Platz im Gefüge der deutschen Wirtschaft gefunden hat. Den ewig-gestrigen Zeitarbeits-Hassern und Willkommens-Kritikern sei ins Buch geschrieben: Wer meint, dass jemand freiwillig Heimat, Haus und Hof verlässt, um in Deutschland ein paar Euro Begrüßungsgeld zu kassieren, lebt auf einem Planeten namens Dummheit. Und gleiches gilt für jene die meinen, Flüchtlinge würden in der Zeitarbeit mit einem Hungerlohn abgespeist. Da reicht ein Blick in die Tarifverträge.

Wolfram Linke
Pressesprecher/Chefredakteur

einfach
intelligent
arbeiten

 prosoft

98,4%

Zufriedenheit
für unseren
Service + Support

91,4%

Zufriedenheit für
Software



93,54%

für prosoft
insgesamt



Bestnoten für prosoft

Die Zufriedenheit unserer Kunden ist und bleibt unser wichtigster Erfolgsfaktor, seien auch Sie ein Teil davon und vereinbaren Sie einen Termin.



Jetzt informieren auf
www.prosoft.net

Inhaltsverzeichnis

Editorial

Klare Grundlage schaffen 3

Kurz berichtet

6

Titelthema: Zeitarbeit hilft – auch Flüchtlingen

8

Gut ausgebildete Fachkräfte 9

Ohne Sprachkurs läuft nichts 10

Erste Adresse für Ausländer 12

Eigene Heimat nicht vergessen 14

Exklusiv-Interview mit Serap Güler (CDU NRW) 16

Recht direkt!

Juristische Aspekte der Überlassung von Flüchtlingen 18

Hintergrund

Herausforderungen der Digitalisierung 20

Aktiv

iGZ-Extrablätter für die Mitarbeiterakquise 22

Mitten im Leben stehen 24

Service

iGZ-Mittelstandsbarometer schafft wissenschaftliche Basis 26

Hintergrund

Personalwirtschaft im Wandel 28

Gastbeitrag

Prof. Dr. Dietrich Thränhardt 30

Impressum

Herausgeber

iGZ – Interessenverband Deutscher
Zeitarbeitsunternehmen e.V.

iGZ-Bundesgeschäftsstelle

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

Verantwortlich

RA Werner Stolz,
iGZ-Hauptgeschäftsführer

Chefredaktion

Wolfram Linke

Redaktion

Maren Letterhaus, Andrea Resigkeit

Texte

Luisa Daldrup, Christina Franzen,
Maren Letterhaus, Wolfram Linke,
RAin Judith Schröder, Marcel Speker

Fotos

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

Gestaltung, Layout und Satz

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

Druck

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



■ **VBG beschließt neues Prämienverfahren**

Die VBG-Vertreterversammlung hat ein neues Prämiensystem für die Zeitarbeitsbranche beschlossen. Seit dem 1. August werden tatsächlich durchgeführte Präventionsmaßnahmen, die der Vorbeugung von Unfällen am Arbeitsplatz dienen, gefördert. Dazu gehören Gehörschutzotoplastiken und Korrektionschutzbrillen sowie Wiederholungs-/Wirksamkeitsbegutachtungen AMS und Sprachförderungen im Bereich Arbeitsschutz.

■ **Zeitarbeitsmarkt entwickelt sich positiv**

Im Juni 2015 zählte Bundesagentur für Arbeit 818.400 Zeitarbeitnehmer. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche um 39.000 (fünf Prozent) gestiegen. Auch beim Blick auf den Vormonat Mai (793.300) spiegelt sich der positive Trend wider: 25.100 Zeitarbeitskräfte mehr verzeichneten die Statistiker im monatlichen Vergleich.

■ **Mehr Erwerbstätige – weniger Arbeitszeit**

Erwerbstätige haben im zweiten Quartal 2015 insgesamt rund 13,8 Milliarden Stunden gearbeitet, berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Das bedeute eine leichte Zunahme um 0,6 Prozent verglichen mit dem Vorjahresquartal. Ebenso sei die Zahl der Erwerbstätigen im Vergleich zum Vorjahr

um 0,4 Prozent auf gut 42,8 Millionen gestiegen. Die Arbeitszeit pro Kopf sei im zweiten Quartal 2015 gegenüber dem Vorjahresquartal um 0,2 Prozent auf 323,1 Stunden gesunken.

■ **Zeitarbeitsunternehmen planen Personalaufbau**

Deutschlands Zeitarbeitsunternehmen sind optimistisch: Laut Ergebnis der aktuellen Konjunkturumfrage der DIHK steigern die Unternehmen ihre Beschäftigungsabsichten von zehn auf 30 Punkte. Parallel dazu schätzen die Firmen das Risiko der Arbeitskosten (52 nach zuvor 51 Prozent) und des Fachkräftemangels (82 nach zuvor 73 Prozent) leicht höher ein. „Wachstum zieht an, Euphorie bleibt aus“, lautet die Umfrage der DIHK, die damit auch gleichzeitig das Fazit der Industrie- und Handelskammern (IHK) in Deutschland darstellt. Für die Zeitarbeitsbranche stehen die Zeichen laut Umfrage auf Personalaufbau: Die Ausweitung des Personalbestandes dürfte ein Indiz dafür sein, dass die Zeitarbeitsfirmen künftig wieder eine verstärkte Nachfrage nach flexibler Beschäftigung erwarten.

■ **Gute Chancen für Techniker und Meister**

Akademiker sind weiterhin selten von Arbeitslosigkeit betroffen: Die Quote lag im Jahresdurchschnitt 2013 bei 2,5 Prozent. Auch die Arbeitslosenquote von Arbeitnehmern mit beruflicher Qualifikation war 2013 mit 5,1 Prozent vergleichsweise niedrig. Unter den

Neue Mindestlöhne

Die Tarifpartner einigten sich auf folgende Mindestlohnerhöhungen:

Aus- und Weiterbildungsbranche

seit 1. Januar 2015: 12,50 Euro (Ost), 13,35 Euro (West)
ab 1. Januar 2016: 13,50 Euro (Ost), 14,00 Euro (West)
ab 1. Januar 2017: 14,60 Euro (bundesweit)

Geld- und Wertdienste (mobile Dienstleistungen)

seit 1. Juli 2015: 10,92 bis 15,29 Euro
ab 1. Januar 2016: 11,24 bis 15,73 Euro
(je nach Bundesland)

Geld- und Wertdienste (stationäre Dienstleistungen)

seit 1. Juli 2015: 9,06 bis 12,56 Euro
ab 1. Januar 2016: 9,33 bis 12,92 Euro
(je nach Bundesland)

Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung nahmen Techniker und Meister eine besondere Rolle ein: Sie waren im Schnitt weniger häufig erwerbslos als Akademiker. Dies geht aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

■ Frühindikator leicht gestiegen

Das IAB-Arbeitsmarktbarometer liegt im September weiter im leicht positiven Bereich. Gegenüber dem Vormonat ging der Frühindikator des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) um 0,4 auf 100,6 Punkte zurück. Das IAB-Arbeitsmarktbarometer zeigt damit eine stabile Tendenz der saisonbereinigten Arbeitslosigkeit über die nächsten drei Monate an. Die wirtschaftlichen Turbulenzen in China sorgten zuletzt auch hierzulande für einen kleinen Dämpfer in der konjunkturellen Stimmung. Die Arbeitsagenturen sehen die Entwicklung der Arbeitslosigkeit aber nach wie vor robust. Im nächsten Jahr sei zwar zu erwarten, dass sich der Flüchtlingszustrom auch in der Arbeitslosigkeit niederschlägt. Als Verschlechterung der Arbeitsmarktlage sei das aber nicht zu werten.

■ Bayern bietet die meisten Stellen

3,2 Millionen Stellenanzeigen wurden im zweiten Quartal 2015 in Online-Jobbörsen veröffentlicht. Mit Abstand die meisten kamen aus Bayern (19,3 Prozent), Nordrhein-Westfalen (17,1 Prozent) und Baden-Württemberg (16,5 Prozent). In den übrigen Bundesländern lag der Anteil zwischen 0,6 Prozent (Saarland) und 7,9 Prozent (Berlin).

■ Maren Letterhaus

Abfallwirtschaft

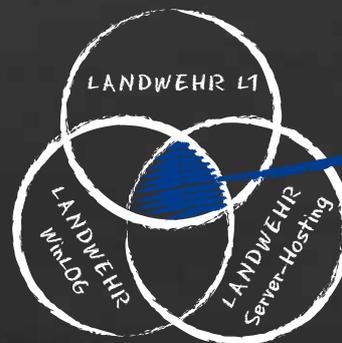
seit 1. Juli 2015: 8,94 Euro (bundesweit)
 ab 1. Januar 2016: 9,10 Euro (bundesweit)

Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk

seit 1. Mai 2015: 10,90 Euro (Ost), 11,30 Euro (West)
 ab 1. Mai 2016: 11,00 Euro (Ost), 11,35 Euro (West)
 ab 1. Mai 2017: 11,20 Euro (Ost), 11,40 Euro (West)
 ab 1. Mai 2018: 11,40 Euro (bundesweit)

Danke...

...für Ihren Besuch auf der Zukunft Personal 2015!



1+1+1=4



Sie wissen nun, dass $1 + 1 + 1 = 4$ ist und können sofort vom **LANDWEHR L1** Mehrwertprinzip profitieren!

Termin verpasst? Kein Problem! Gerne erklären wir auch Ihnen, welches Mehr an Nutzen Sie durch den kombinierten Einsatz unserer Softwarelösungen haben.



Neugierig?

Dann nehmen Sie Kontakt mit uns auf:

 0 59 08 / 9 38-1 90

www.L1-LANDWEHR.de

„Die geänderte Regelung, Flüchtlinge in Zeitarbeit erst nach 15 statt wie ursprünglich beschlossen nach drei Monaten zu beschäftigen, ist für mich inakzeptabel. Wir sollten jetzt zumindest zu der Drei-Monatsregelung zurückkommen.“

(Prof. Dr. Rita Süßmuth, Bundestagspräsidentin a.D.,
iGZ-Landeskongress Ost am 1.10.2015)



Flucht aus politischen und religiösen Krisengebieten

Gut ausgebildete Fachkräfte

159.927 Asyl-Erstanträge verzeichnete das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge von Januar bis Juni 2015 – **137,1 Prozent (67.441) mehr als im Vorjahresvergleich**. Doch woher kommen die Menschen und was vertreibt sie aus ihrer Heimat?

Die meisten Flüchtlinge, 34.428, kommen aus Syrien. Bürgerkrieg und die Terrormilizen des islamischen Staates verursachten eine Massenflucht. Vor diesem Hintergrund wurde die Flüchtlingseigenschaft in 85,4 Prozent der Fälle bestätigt. Genau andersherum fielen die Bescheide bei den Flüchtlingen aus dem Kosovo aus, das als relativ sicheres Herkunftsland eingestuft ist. Von 31.400 Asylanträgen wurden bis Juni 20.768 entschieden – 18.663 (89,9 Prozent) wurden abgelehnt.

Das hat seine Gründe: Seit 1999 flossen zwei Milliarden Euro Aufbauhilfen auf den Balkan. Hilfsorganisationen haben Schulen, Straßen und Häuser gebaut. Die Erfolgsbilanz ist dennoch deprimierend, weil vor allem die Korruption Investoren abschreckt. Ähnlich sieht es in Albanien (22.209 Asylanträge seit Januar 2015) und Serbien (15.822) aus.

Die Höchststrafe bei der Anerkennung des Flüchtlingsstatus' verzeichnete das Bundesamt neben Syrien für den Irak mit 85,4 Prozent (26.729) positiven Entscheidungen und Eritrea mit 73 Prozent (1.567) Anerkennungen. Bei den Flüchtlingen aus den politischen und religiösen Krisengebieten handelt es sich in erster Linie um gut ausgebildete Fachkräfte und Akademiker, die

ihre Heimat (Iran, Libanon, Irak, Syrien) unfreiwillig verlassen. Besonders Migranten aus dem Iran weisen einen sehr hohen Anteil Hochqualifizierter auf – zwei Drittel der iranischen Einwanderer haben eine Hochschulreife, über die Hälfte hat eine Ausbildung.

Diese Flüchtlinge kommen meist nicht, um zu bleiben. Wären alle Flüchtlinge seit dem Jahr 1960 im Land geblieben. Hätte Deutschland heute 42 Millionen selbst Zugewanderte. Zwei Drittel aller Migranten kehren aber langfristig wieder in die Heimat zurück oder wandern weiter.

Angesichts dieser Fakten sowie des steigenden Fachkräftemangels und des Alterns und Schrumpfens der Bevölkerung in Deutschland warnte das Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung bereits, dass massive Anstrengungen nötig seien, um auch Zuwanderer aus Nicht-EU-Staaten wie etwa Syrien im Land zu halten. Nur so könne Deutschland im internationalen Wettbewerb mithalten. Die Öffnung der Zeitarbeitsbranche für Asylbewerber und Geduldete ist ein erster Schritt in diese Richtung.

■ Wolfram Linke



Deutschkenntnisse wichtig zur Integration in den Arbeitsmarkt

Ohne Sprachkurs läuft nichts

In der Flüchtlings- und Asylproblematik wird Deutschland einen radikalen Kurswechsel vollziehen. Die Spitzen der Großen Koalition beschlossen ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur aktuellen Flüchtlings- und Asylsituation und einigten sich auf eine gemeinsame Position für das weitere Vorgehen. Aber wie geht es jetzt weiter?

Die Regierungsparteien beschlossen, dass das „Leiharbeitsverbot für Asylbewerber und Geduldete“ nach 15 Monaten entfallen solle. Das ist vor allem auch dem Einsatz des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen zu verdanken. Noch gilt aber das Gesetz über den Aufenthalt, die Erwerbstätigkeit und die Integration von Ausländern im Bundesgebiet (AufenthG), welches in § 40 Absatz 1 Bürgern aus sogenannten Drittstaaten die Aufnahme einer Tätigkeit in der Zeitarbeit untersagt. Die Neuregelungen für Flüchtlinge, darunter auch § 40 AufenthG, sollen in einem verkürzten Verfahren beschlossen werden. Vorsichtige Schätzungen aus dem Bundeskanzleramt besagen, dass das gesamte Maßnahmenpaket bis Anfang November in Kraft treten wird.

Schlusslicht

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) hat prognostiziert, dass in diesem Jahr über 800.000

Flüchtlinge nach Deutschland kommen werden. Allerdings sind über 240.000 alte Anträge noch in der Bearbeitung, trotz Personalaufstockung kommt das BAMF nicht hinterher. Innerhalb der EU ist Deutschland hierbei das Schlusslicht.

Schnell eingliedern

Eine Studie der Bertelsmann-Stiftung sagt aus, dass 84 Prozent der Deutschen der Ansicht sind, dass Flüchtlinge schnell in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden sollten. Wenn die Gesetzesänderung so kommt, dann bleibt immer noch die Hürde der Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Diese besagt in groben Zügen, dass die BA bei jeder freien Arbeitsstelle zuerst prüfen muss, ob diese durch einen deutschen oder EU-Arbeitnehmer besetzt werden kann. Sollte das nicht der Fall sein, darf die Stelle dann erst an Bürger aus Drittstaaten vergeben werden. Bei Wegfall des § 40 des AufenthG



Brigitte Pothmer, MdB

Probleme im Umgang mit Flüchtlingen

Zwei Fragen an die arbeitsmarktpolitische Sprecherin der Fraktion Die Grünen, MdB Brigitte Pothmer:

Z direkt!: Paragraph 40 des Aufenthaltsgesetzes verbietet Flüchtlingen restriktiv eine Arbeitsaufnahme in der Zeitarbeit. Anfang September hat sich die Große Koalition darauf verständigt, dass das Zeitarbeitsverbot für Asylbewerber und Geduldete entfallen soll. Was muss der Gesetzgeber Ihrer Meinung nach noch schnellstens tun?

Brigitte Pothmer: Wir müssen die Menschen, die zu uns flüchten, nach Kräften auf ihrem Weg in Arbeit und Ausbildung unterstützen und Hürden konsequent aus dem Weg räumen. Auch die Vorrangprüfung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) gehört dabei auf den Prüfstand. In der Zeitarbeit hat sich in

muss auch die Vorrangprüfung durch die BA geändert werden. Dieses kann allerdings durch eine Verordnung und nicht per Gesetz erfolgen. Das heißt, hier kommt nicht das parlamentarische Gesetzesverfahren zum Einsatz – vom Bundestag über Bundesrat – sondern Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) kann direkt eine Anpassung vornehmen.

Geduldete

Noch beinhaltet der Koalitionsbeschluss vom September, dass die Aufhebung des Zeitarbeitsverbotes tatsächlich nur für Asylbewerber und Geduldete gelten soll und nicht für andere Drittstaatenangehörigen. Zurzeit leben rund 129.300 „Geduldete“ in Deutschland. Bis August 2015 registrierte das BAMF rund 250.000 Neu-Asylanträge.

Legale Migration

Für die Menschen, die aus den Staaten des Westbalkans nach Deutschland kommen, heißt es im Koalitionsbeschluss unter Punkt 6 Alternativen zum Asylweg schaffen: „Wir wollen Möglichkeiten der legalen Migration aus dem Herkunftsland zur Arbeitsaufnahme in Deutschland schaffen. Wer einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag mit tarifvertraglichen Bedingungen vorweisen kann, soll arbeiten oder eine Ausbildung aufnehmen dürfen.“ Dr. Hans-Peter Klös, Geschäfts-

führer des Instituts für deutsche Wirtschaft (IW) Köln, brachte dabei ein grundsätzliches Problem auf den Punkt: „Viele Flüchtlinge sind gut ausgebildet. Voraussetzung dafür, dass die Flüchtlinge erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden könnten, sind ausreichende Deutschkenntnisse.“ Er fordert, dass über obligatorische Sprachkurse für alle Flüchtlinge nachgedacht wird: „Die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ist eine Toppriorität.“

Sprachförderung

Zwar wird es laut Beschluss der Parteispitzen mehr Geld vom Bund für Unterbringung, Eingliederung am Arbeitsmarkt und Sprachförderung geben. Wie aber die direkte Umsetzung vor Ort erfolgen soll, wird die Herausforderung der nächsten Monate für Bund, Länder und Kommunen.

iGZ-Infomaterial

Der iGZ hat bereits begonnen entsprechende Informationsmaterialien, Seminarprogramme etc. für seine Mitglieder vorzubereiten. Sie werden rechtzeitig im exklusiven internen Bereich der iGZ-Internetseite bereitgestellt.

■ Christina Franzen

den letzten Jahren viel getan, wie etwa die Einführung des Branchenmindestlohns zeigt. Von daher erscheint es aus meiner Sicht zeitgemäß, Asylsuchenden grundsätzlich eine Beschäftigung in der Arbeitnehmerüberlassung zu ermöglichen.

Z direkt!: Was muss getan werden, um die Willkommenskultur gegenüber Flüchtlingen zu verbessern und was wünschen Sie sich diesbezüglich von deutschen Arbeitgebern?

Pothmer: Vor allem müssen wir dafür sorgen, dass der Konsens der Hilfsbereitschaft nicht zerstört wird. Weder durch Anschläge auf Flüchtlingsunterkünfte noch durch rechtspopulistische Parolen von bayerischen Unionspolitikern. Wichtig ist auch, dass Flüchtlinge möglichst schnell ein selbstbestimmtes Leben führen können. Dazu gehört ein ordentliches Dach über dem Kopf ebenso wie ein Arbeitsplatz. Hier sind auch die Arbeitgeber gefragt. Nach wie vor bedeutet

ein ausländisch klingender Name schlechtere Einstellungschancen im Betrieb. Diese Art der Diskriminierung können wir uns – menschlich und volkswirtschaftlich – nicht länger leisten.

Viele Arbeitgeber haben das längst verstanden und engagieren sich für Flüchtlinge. Leider werden sie dabei nicht ausreichend von der Bundesregierung unterstützt. Ein Beispiel: Etliche Betriebe würden Flüchtlinge ausbilden, wenn sie nicht fürchten müssten, dass sie während der Ausbildung abgeschoben werden. Aber statt echter Rechtssicherheit für Unternehmen und Azubis hat die Bundesregierung lediglich eine Kettenduldung geschaffen. Die gilt jeweils für nur ein Jahr und noch dazu nur für Flüchtlinge unter 21 Jahre. Das reicht nicht. Notwendig ist ein sicheres Bleiberecht während der Ausbildung und für die anschließende Beschäftigung. Genauso wichtig sind Deutschkurse und ausreichende Mittel für die Arbeitsagenturen und Jobcenter, die die Flüchtlinge beraten und betreuen.

Zeitarbeit: Integration ist reine Routine

Erste Adresse für Ausländer

Deutschlands Wirtschaft ächzt unter dem Fachkräftemangel und fehlendem Nachwuchs – mit den derzeitigen Flüchtlingswellen strömt allerdings auch ein großes Potenzial an Fachwissen ins Land. Die Bundesregierung hat das erkannt und zugesagt, Flüchtlingen den Zugang zur Zeitarbeit zu erleichtern. Damit können sich Zeitarbeitsunternehmen künftig aktiv an der Integration von Asylsuchenden in den deutschen Arbeitsmarkt beteiligen.



In der Branche nicht ungewöhnlich: Viele Zeitarbeitskräfte haben ausländische Wurzeln.

Dafür sind Zeitarbeitsunternehmen ausgezeichnet geeignet. Denn die Zusammenarbeit mit ausländischen Mitarbeitern ist für die Branche tägliche Routine: 182.477 Ausländer waren laut Statistik der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2014 in Zeitarbeit beschäftigt – bei einem Gesamtvolumen von 823.834 macht das einen Anteil von 22,15 Prozent aus. Nahezu jeder vierte Mitarbeiter in der Branche hat also ausländische Wurzeln. Zum Vergleich: Im vergangenen Jahr lag der Anteil ausländischer Kräfte in der Gesamtwirtschaft bei 8,2 Prozent (2.452.858 Arbeitnehmer). Gleichzeitig gab es 27.463.191 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Deutsche, was einem Prozentsatz von 91,8 entspricht. Die Zeitarbeit ist demnach für Ausländer schon längst die erste Anlaufstelle, wenn es um den Einstieg oder die Rückkehr auf den deutschen Arbeitsmarkt geht.

Der Blick auf die Arten der ausgeübten Tätigkeiten zeigt, in welchen Branchen die Schwerpunkte liegen: 51.823 (30,56 Prozent des Gesamtvolumens von 169.578) ausländische Zeitarbeitskräfte sind in den Bereichen Verkehr und Logistik aktiv. 25,89 Prozent (24.285 von 93.821) arbeiten in der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung. 31.586 (24,8 Prozent) von insgesamt 127.198 Zeitarbeitnehmern sind in der Metallherstellung, -bearbeitung sowie dem Metallbau angestellt.

Traditionelle Rollenverteilung

Interessant hierbei sind auch die unterschiedlichen Zahlen der beschäftigten Frauen und Männer: Während bei deutschen Zeitarbeitnehmern der Anteil der Frauen bei 30,72 Prozent (Männer: 69,28 Prozent) liegt, ist er

bei der ausländischen Mitarbeiterschaft mit 25,96 Prozent (Männer: 74,04 Prozent) deutliche geringer – was auf eine traditionellere Rollenverteilung schließen lässt.

Unter Berücksichtigung dieser Erfahrungswerte ist die Zeitarbeit eine ideale Alternative für Flüchtlinge zum Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt und damit eine Entspannung für den Fachkräftemangel. Denn: Die Zahl der anerkannten Flüchtlinge, das sind Asylberechtigte und Personen mit Flüchtlingsschutz, lag am 31. Dezember 2014 bei 147.500. Hinzu kommen 291.000 noch nicht anerkannte, geduldete und asylsuchende Flüchtlinge, die von den Behörden Ende 2014 registriert wurden. Die Gesamtzahl der Flüchtlinge mit unterschiedlichen Aufenthaltsstatus in Deutschland – mit und ohne rechtliche Anerkennung – lag im Jahr 2014 bei rund 629.000. Im Jahr 2015 rechnet die Bundesregierung mit 800.000 neuankommenden Flüchtlingen.

Eklatanter Fachkräftemangel

Bedarf ist zweifelsohne vorhanden: 91 Prozent der antwortenden iGZ-Mitgliedsfirmen bejahten schon im zweiten Quartal 2012 die Frage nach dem Fachkräftemangel im iGZ-Mittelstandsbarometer. 98 Prozent waren im ersten Halbjahr 2012 mit der Suche nach Fachkräften beschäftigt, und 86,7 Prozent bezeichneten die Suche als „sehr schwierig“, was den Mangel eindrucksvoll unterstreicht. Dieser Trend hat sich in den vergangenen Jahren noch verschärft.

Doch die Branche wappnet sich – 97,6 Prozent der teilnehmenden iGZ-Mitgliedsunternehmen erklärten,

Anzeige

Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel ergriffen zu haben. An erster Stelle steht dabei mit 90,2 Prozent die übertarifliche Bezahlung. Eine große Rolle spielt zudem die Aus- und Weiterbildung (zum Beispiel Sprachkurse) – 46,3 Prozent kümmern sich um die Fortbildung ihrer Zeitarbeitskräfte. 24,2 Prozent bilden ihre Mitarbeiterschaft gezielt für die Einsätze bei den Kunden aus. Über die Hälfte, 53,7 Prozent, setzen zusätzlich auf Know how und Erfahrung älterer Erwerbstätiger und stellen verstärkt Ü50 ein. 17,6 Prozent werben die Fachkräfte im Ausland an.

Als notwendige Maßnahmen werden denn auch vor allem die Verstärkung der Aus- und Fortbildung von Zeitarbeitskräften – 60,3 Prozent – genannt. Als besonders wichtig erachten die Unternehmen außerdem eine höhere Transparenz am Arbeitsmarkt und damit das schnellere Zusammenbringen von Erwerbstätigen und offenen Stellen (63,2 Prozent).

Gute Aussichten

Mit der Aufhebung des Verbots der Beschäftigung von Asylsuchenden in der Zeitarbeit bieten sich den Betroffenen gute Aussichten: 89,5 Prozent der Zeitarbeitnehmer sind in Vollzeit beschäftigt, 84,3 Prozent haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag in der Tasche, und über ein Drittel – rund 35 Prozent – werden von den Kundenunternehmen ins eigene Stammpersonal übernommen.

■ Wolfram Linke

NACHHALTIGER ERFOLG FÜR IHR OSM-PROJEKT

Sichern Sie sich mit uns den Marktvorsprung in Ihrem On Site Management
OSM 3.0-Softwarelösungen für Personaldienstleister



AÜG PORTAL

Alle Mitarbeiter - Alle Vorgänge - Alle Dokumente - Alles im Blick - Ein Portal!

- Personalausreibungen & -bestellungen
- Sicherheit - Gesundheit - Umwelt
- Kundenportal mit Genehmigungsworkflows für Betriebsrat & Personalabteilung
- Dokumenten- und Formularmanagement
- Reporting und Berichtswesen
- Lieferantenmanagement
- 100% individuelle Konfiguration

ZEITERFASSUNG

Immer alle Zeiten aktuell im Überblick!

- Stundenfreigabe durch den Kunden
- Kostenstellenübersichten
- Kunden- und Arbeitgeberzugänge
- Mobile & stationäre Terminals
- individuelle Schicht- und Rundungsmodelle
- Schnittstellen mit allen gängigen ERP-Systemen

SAMMELABRECHNUNG

Reduzierter Controlling-Aufwand -
Sichere & pünktliche Zahlung garantiert!

- Kostenvorschauen & Monatsübersichten
- Bündelung aller Leistungsnachweise zu einer Sammelabrechnung
- Aufschlüsselung nach Lieferant, Kunde, Kostenstelle und Mitarbeiter
- treuhänderische Zahlung
- Übernahme der kompletten Back-Office-Tätigkeiten als registrierter Inkassodienstleister

Ausbildungsplatz durch Zeitarbeit

Eigene Heimat nicht vergessen

Diese Kündigung nahm Ralf Lemle, iGZ-Landesbeauftragter Nordrhein-Westfalen, gerne entgegen: Der 21-jährige Mazlum Türküncü verabschiedete sich von seinem ehemaligen Arbeitgeber, um eine Ausbildung in dem Betrieb zu beginnen, in dem er zuvor über Zeitarbeit als Helfer eingesetzt war.



Freuen sich über den Ausbildungsvertrag: Mazlum Türküncü (l.) und Ralf Lemle, Geschäftsführer des iGZ-Mitglieds Office4U.

Türküncüs Familie stammt aus dem kurdischen Gebiet der Türkei. Im Jahr 2000 suchte sein Vater Asyl und Arbeit in Deutschland. Fünf Jahre später kam die Familie hinterher. Mazlum Türküncü ging zur Hauptschule, bestand seinen Abschluss mit Realschulqualifikation und besuchte anschließend das Berufskolleg, um Abitur zu machen. Aus familiären Gründen beende-

te er jedoch im November 2014 die Schule vorzeitig. Stattdessen wollte er eine Ausbildung absolvieren. Allerdings hatte das Ausbildungsjahr bereits begonnen.

„Ich wollte auf gar keinen Fall vom Amt leben“, begründet Türküncü seine Entscheidung, sich bei Office4U zu bewerben, um die Zeit bis zur neuen Ausbildungsperi-

ode zu überbrücken. Ein Freund hatte ihm erzählt, dass das iGZ-Mitglied einen guten Tariflohn zahle und auch sonst fair mit seinen Mitarbeitern umgehe. Er stellte sich im Zeitarbeitsunternehmen vor, tags drauf begann er bei einem Solinger Automobilzulieferer. Dass ihm genau dieser „Übergangsjob“ den Weg in die Ausbildung ebnete, ahnte er zu dem Zeitpunkt noch nicht.

Die Arbeit beim Automobilzulieferer machte ihm Spaß, das Klima unter den Kollegen war toll. Dass er als Zeitarbeitnehmer nicht direkt im Kundenbetrieb angestellt war, bedeutete überhaupt keinen Unterschied. Schon nach zwei Wochen fragte er Lemle, ob er nicht in dem Solinger Betrieb eine Ausbildung anfangen könne. „Da musste ich ihn erstmal ein wenig bremsen“, schmunzelt Lemle.

Doch Türküncü war nicht aufzuhalten. Nach vier Wochen sprach er den Betriebsleiter auf eine Ausbildung an. Daraufhin nahm ihn der Leiter genau unter die Lupe – Türküncü lieferte seine Leistung ab. Nach zwei Monaten durfte er in die Nachtschicht wechseln, die selbstständiger arbeitet. „Das darf nur eine ausgewählte Truppe“, bekräftigt Lemle. Parallel hielt der Betriebsleiter des Kundenunternehmens mehrfach Rücksprache mit dem Office4U-Geschäftsführer. Nach einiger Zeit waren sich beide einig: Türküncü hat das Zeug zur Ausbildung zum Verfahrensmechaniker Kunststoff und Kautschuk. Künftig wird er die Maschinen umrüsten und einrichten, an denen er zuvor als Helfer gearbeitet hat.

Während der Ausbildung muss Türküncü zunächst mit weniger Geld über die Runden kommen, als er als Helfer in der Zeitarbeit verdient hat. „Nach der Ausbildung wird der Mindestlohn dann aber überhaupt kein Thema mehr für Sie sein“, ermutigt ihn der Wuppertaler Unternehmer. Als Facharbeiter liege sein Gehalt auf einem ganz anderen Level. „Hinzu kommt, dass ich in der Region keinen einzigen arbeitslosen Verfahrensmechaniker kenne.“

„Das Tolle an Deutschland ist, dass man sich immer hocharbeiten kann, wenn man sich nur genug reinhängt“, freut sich Türküncü über seinen Erfolg – und hat auch schon Ziele für die Zukunft. Nach der Ausbildung möchte er sich zum Techniker oder Meister in Verfahrensmechanik weiterbilden. Die Motivation dazu nimmt er auch aus seiner Vergangenheit. „Viele Ausländer wissen aus ihrer früheren Heimat, wie es ist, sehr arm zu sein. Ich vergesse nicht, woher ich komme. Ich möchte arbeiten und Geld verdienen“, verdeutlicht Türküncü.

Da bleibt Lemle nur noch, seinem ehemaligen Mitarbeiter einige gute Wünsche mit auf den Weg zu geben: „Halten Sie durch! Es wird schöne und schlechte Tage geben, Erfolge und Misserfolge. Aber wenn Sie die nächsten drei Jahre richtig durchziehen, dann haben Sie anschließend eine abgeschlossene Ausbildung – und die kann Ihnen dann auch niemand mehr nehmen.“

■ Maren Letterhaus

Anzeige

ES Zeitarbeit - Softwarelösung für mehr Zeit!

Die Branchenlösung für Personaldienstleister

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



Serap Güler (CDU NRW) befürwortet Dreimonatsfrist

„Erst mal ankommen lassen“

Dass in Deutschland immer häufiger der Fachkräftemangel in die Diskussion um Flüchtlinge eingebracht wird, ärgert die integrationspolitische Sprecherin der CDU-Landtagsfraktion NRW, Serap Güler. „Ich kann es nicht mit meiner Moral vereinbaren, in Flüchtlingen potenzielle Arbeitskräfte zu sehen“, stellt Güler im Gespräch mit iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz klar. Langfristig sei es natürlich wünschenswert und auch sinnvoll, wenn Asylbewerber arbeiten. „Aber erstmal kommen die Menschen hierher, weil sie Schutz und Hilfe suchen“, bekräftigt sie.



Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer, traf sich mit Serap Güler, integrationspolitische Sprecherin CDU NRW.

Daher unterstütze sie auch nicht die Forderung, das dreimonatige Arbeitsverbot für Flüchtlinge zu reformieren: „Wenn wir das machen, wecken wir damit in der Gesellschaft eine entsprechende Erwartungshaltung. Davor müssen wir die Flüchtlinge schützen!“ Die psychologische Betreuung stehe zunächst im Vordergrund. Ein Zeitraum von drei Monaten, um erst einmal anzukommen, sei völlig in Ordnung.

Handlungsbedarf sieht Güler aber in der Tatsache, dass Asylbewerber erst mit einem positiven Bescheid an einem Eingliederungskurs teilnehmen dürfen. Das sei viel zu spät. Zumindest Personen, deren Asylantrag

voraussichtlich bewilligt werde, sollten – sofern ihr Gesundheitszustand das zulasse – bereits nach einem Monat mit dem Kurs beginnen. Dann hätten sie es auch bei der späteren Arbeitssuche leichter, die für die Eingliederung in die Gesellschaft natürlich sinnvoll sei.

Als Integrationsbeauftragte fühlt sich die 35-Jährige nicht nur für Ausländer, sondern für alle Gruppen am sozialen Rand der Gesellschaft zuständig. „Es geht nicht darum, welche Abstammung eine Person hat. Auch viele Deutsche leben heute am Existenzminimum“, verdeutlicht sie. Güler will die Interessen all derer vertreten, die zurück in die Mitte der Gesell-

schaft finden wollen. Das sei jeweils eine ganz individuelle Herausforderung.

Zeitarbeit könne bei der Reintegration in das Berufsleben helfen. Sie sei gerade für Menschen, die es auf dem Arbeitsmarkt schwer haben, eine gute Chance, um wieder oder überhaupt erst in den Job einzusteigen. „Die Branche hat einen Ruf, der ihr nicht gerecht wird“, urteilt sie.

Überraschend kommt die derzeitige Flüchtlingswelle für Güler nicht. Die Politik habe jahrelang die Augen verschlossen. „Obwohl um uns herum die Krisenherde bereits aufflammten, haben wir in Deutschland Unterkünfte geschlossen und Personal abgebaut. Das war sehr kurzfristig“, kritisiert sie. Die Flüchtlingsdebatte sei natürlich eine emotional getriebene Diskussion. Da gehe es um Ängste vor dem Fremden, vor anderen Religionen und Kulturkreisen. Güler: „Manche Menschen haben Sorge, von dem Fremden überrannt zu werden und sich irgendwann zuhause nicht mehr wohl zu fühlen.“ Das müsse man ernst nehmen, aber auch nicht überdramatisieren. „Im Vergleich zu den 90er Jahren ist die Debatte schon viel sachlicher geworden“, betont sie.

Auch sei die gesellschaftliche Bereitschaft, sich sozial zu engagieren, sehr groß. Dennoch warnt Güler: „Die Diskussion flammt immer dann wieder auf, wenn Menschen etwas weggenommen wird.“ Sobald Freibäder oder Bibliotheken geschlossen werden, würde sich Widerstand regen. „Deshalb muss die Bundesregierung unbedingt

noch mehr Geld zur Verfügung stellen“, mahnte sie. Zwar sei der Betrag für die Flüchtlinge bereits erhöht worden, die Summe sei aber nach wie vor nicht ausreichend. Deutschland sei als wirtschaftsstärkstes Land in Europa definitiv in der Lage, den Flüchtlingsstrom zu bewältigen. In Griechenland beispielsweise sehe die Situation ganz anders aus – die Finanzkrise verschärfe das Problem enorm. Güler berichtet von Unterkünften, in denen es kein Essen mehr gebe, weil der Caterer nicht bezahlt werden könne. „Da ist europäische Solidarität gefragt“, fordert sie.

Natürlich könne Deutschland nicht allen Menschen, die hier Zuflucht suchen, Asyl gewähren. „Zu einer guten Flüchtlingspolitik gehört auch eine konsequente Abschiebung“, stellt sie klar. Personen, deren Asylantrag abgelehnt werde, sollte man dann aber andere Wege aufzeigen, wie sie nach Deutschland kommen können. „Es gibt eine Liste mit 70 Mangelberufen. Aber wer im Ausland kennt diese Liste?“, fragt sich Güler. Im Ausland müsste dafür viel mehr Werbung gemacht werden – schon bevor sich die Menschen mit der Hoffnung auf Asyl auf den Weg nach Deutschland machten. Auf diese Weise könnten ausländische Fachkräfte, die ihre Heimat verlassen möchten, gezielt nach Deutschland kommen. „Die Debatten um Flüchtlinge und den Fachkräftemangel muss also parallel, aber eben nicht zusammen geführt werden“, zieht die Integrationsbeauftragte ein Fazit.

■ Maren Letterhaus



Serap Güler

Serap Güler, als Kind türkischer Eltern in Deutschland geboren, hatte lange Zeit keine deutsche Staatsangehörigkeit. „Ich wollte meinen türkischen Pass nicht abgeben“, begründet sie. Die Landtagswahl 2010 sei dann das Schlüsselerlebnis gewesen.

Zu dieser Zeit arbeitete sie als Referentin im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration, war bereits CDU-Mitglied und hatte den Wahlkampf als stellvertretende Vorsitzende des deutsch-türkischen Forums der CDU aktiv begleitet. „Und dann letztlich bei so einer wichtigen Entscheidung nicht mitwählen zu dürfen, war für mich ganz schlimm“, berichtet Güler.

Nur eine Woche nach der Wahl habe sie die deutsche Staatsbürgerschaft beantragt und Ende des Jahres bekommen. Heute empfiehlt sie diesen Schritt jedem, der die Voraussetzungen für die Einbürgerung erfüllt – auch, wenn sie aus eigener Erfahrung verstehen kann, dass viele ihre andere Staatsbürgerschaft ebenfalls behalten wollen. Dabei übt sie auch innerparteiliche Kritik: „Die Haltung der CDU zur doppelten Staatsbürgerschaft finde ich unfair“, urteilt sie. Die Pflicht, sich für eine Nation entscheiden zu müssen, bringe viele Menschen in Identitäts- und Loyalitätskonflikte.

Juristische Aspekte der Überlassung von Flüchtlingen

Streichung die beste Lösung

Demografischer Wandel und die Alterung der Gesellschaft führen schon jetzt zu einem bedrohlichen Fachkräftemangel. Auch im Helferbereich sind vielfach Engpässe festzustellen. Das Problem ließe sich eindämmen, wenn Flüchtlinge und ebenso andere Drittstaatsangehörige uneingeschränkt auch in der Zeitarbeit beschäftigt werden könnten, denn viele von ihnen sind gut ausgebildet.

Doch ist die Zeitarbeitsbranche noch immer mit einem Relikt aus alter Zeit belastet: Ein Aufenthaltstitel, der einem Ausländer aus Nicht-EU-Staaten die Ausübung einer Beschäftigung erlaubt, kann grundsätzlich nur mit Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit (BA) erteilt werden. Die Zustimmung ist aber zu versagen, wenn der Ausländer als Zeitarbeitnehmer tätig werden will (§ 40 Absatz 1 Nr. 2 Aufenthaltsgesetz). Diese Regelung schränkt die Beschäftigungsmöglichkeiten von Drittstaatsangehörigen in der Zeitarbeit erheblich ein.

Immer dann also (aber auch nur dann), wenn eine Zustimmung der BA eingeholt werden muss, ist der Einsatz als Zeitarbeitnehmer nicht möglich. Die noch Ende letzten Jahres in Kraft getretenen Regelungen zur Erleichterung des Arbeitsmarktzuganges geduldeter Ausländer und Asylbewerber lassen die Zeitarbeit noch außen vor, da sie die Beschäftigung von einer Zustimmung der BA abhängig machen.

Ein absolutes Beschäftigungsverbot bedeutet dies aber nicht. Unter bestimmten Voraussetzungen können Drittstaatsangehörige auch als Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, wenn eine Beschäftigung bereits kraft Gesetz erlaubt ist. Ebenfalls möglich ist der Einsatz, wenn eine Zustimmung der BA nicht erforderlich ist oder die BA bereits uneingeschränkt einer Erwerbstätigkeit zugestimmt hat.

Asylsuchende, die sich noch im Asylverfahren befinden, erhalten eine Aufenthaltsgestattung. Aus dieser ergibt sich, ob eine Beschäftigung erlaubt ist. Findet sich dort allerdings der Eintrag, dass sie nicht erlaubt ist, ist eine Beschäftigung auch in der Zeitarbeit nicht möglich. Ein Einsatz als Zeitarbeitnehmer kommt erst dann in Betracht, wenn sich der Ausländer vier Jahre ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer

Aufenthaltsgestattung in Deutschland aufhält. Für Asylbewerber mit einem Hochschulabschluss kommt noch eine weitere Möglichkeit in Betracht: Sie dürfen grundsätzlich nach den ersten drei Monaten ihres gestatteten Aufenthaltes eine ihrem Abschluss entsprechende Beschäftigung auch ohne Zustimmung der BA ausüben. Voraussetzung ist, dass der Ausländer über einen anerkannten ausländischen oder über einen mit einem deutschen Hochschulabschluss vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss verfügt und einen Bruttomindestlohn erhält, der bei 48.400 Euro liegt.

Vergleichbar stellen sich die Beschäftigungsmöglichkeiten von Geduldeten in der Zeitarbeit dar. Hierbei handelt es sich um Personen, bei denen das Asylverfahren abgeschlossen ist und die eine Bescheinigung über die Aussetzung der Abschiebung (Duldung) erhalten haben. Eine Ausnahme zu den Personen mit Aufenthaltsgestattungen gibt es aber: Personen mit einer Duldung können bereits ab dem ersten Tag eine ihrem Abschluss entsprechende Beschäftigung ohne Zustimmung der BA ausüben, wenn die übrigen Voraussetzungen gegeben sind.

Uneingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen dann, wenn der Ausländer als Asylberechtigter anerkannt wurde oder das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge die Flüchtlingseigenschaft zuerkannt hat. Dann hat der Ausländer Anspruch auf Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis. Hierbei bestimmt § 25 Aufenthaltsgesetz, dass die Aufenthaltserlaubnis auch zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit berechtigt. Dies ist in der Aufenthaltserlaubnis, die in Scheckkartenformat als elektronischer Aufenthaltstitel erteilt wird, vermerkt. Ausländer mit Aufenthaltstitel dürfen jede Beschäftigung, auch Zeitarbeit, annehmen. Eine Zustimmung der BA ist nicht erforderlich. Trotz der bestehenden Regelung in § 40

Absatz 1 Nr. 2 Aufenthaltsgesetzes bieten sich doch einige Beschäftigungsmöglichkeiten von Drittstaatsangehörigen und von Flüchtlingen, und künftig wird noch mehr möglich sein.

Bund und Länder haben sich beim Flüchtlingsgipfel darauf geeinigt, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Asylbewerber und Geduldete in der Zeitarbeit zu lockern. Danach soll eine Beschäftigung neben den bestehenden Möglichkeiten immer dann erlaubt sein, wenn die BA keine Vorrangprüfung durchzuführen hat. Dies ist der Fall, wenn der Ausländer eine Beschäftigung in einem Mangelberuf aufnehmen möchte. Die relevanten Berufsgruppen sind in der BA-Positivliste aufgeführt. Zu beachten ist, dass das Zeitarbeitsverbot hier erst nach Ablauf von drei Monaten des erlaubten, gestatteten/geduldeten Aufenthalts entfällt. Weiter ist der Nachweis zu erbringen, dass der Ausländer nicht zu ungünstigeren Arbeitsbedingungen beschäftigt wird als vergleichbare deutsche Arbeitnehmer. Sie haben den tariflichen oder ortsüblich zu zahlenden Lohn zu erhalten. Gegebenenfalls ist zudem ein Verfahren auf Anerkennung eines im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlusses durchzuführen. Für andere Berufs- und Tätigkeitsgruppen entfällt das Zeitarbeitsverbot spätestens nach 15 Monaten. Auch hier bleibt der Nachweis, dass der Ausländer für die Beschäftigung den tariflichen oder ortsüblichen Lohn erhält. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, darf die BA eine Zustimmung auch dann nicht mehr verweigern, wenn der Ausländer in der Zeitarbeit beschäftigt werden will.

Nicht möglich ist jedoch weiterhin eine Beschäftigung von Geduldeten und Asylbewerbern in der Zeitarbeit, wenn die BA eine Vorrangprüfung durchzuführen hat. Damit schmälert der Gesetzgebungsentwurf die Beschäftigungschancen von Geflüchteten. Anderes war noch mit Beschluss des Koalitionsausschusses vom 6. September geplant, nach dem das Zeitarbeitsverbot für Asylbewerber und Geduldete nach drei Monaten gestrichen werden sollte. Das Argument, eine Vorrangprüfung sei aufgrund der wechselnden Kundenbetriebe in der Zeitarbeit nicht effektiv umsetzbar, überzeugt nicht. Zeitarbeitsunternehmen müssen aus rechtlichen Gründen ihre Stellenausschreibungen mit konkreten Anforderungsprofilen verbinden. Eine Vorrangprüfung kann damit effektiv auch in der Zeit-

arbeit durchgeführt werden. Auch wenn das Zeitarbeitsverbot nicht ersatzlos gestrichen wird und für die übrigen Drittstaatsangehörigen weiterhin gilt, sind die geplanten Änderungen zur Lockerung des Zeitarbeitsverbotes ein wichtiger Schritt für die Zeitarbeitsbranche. Derzeit liegen etwa 240.000 unbearbeitete Asylanträge beim Bundesamt für Migration. Die Anzahl der Geduldeten liegt etwa bei 130.000.

Die beste Lösung ist die vollständige Streichung des Zeitarbeitsverbotes. Dann könnten auch andere Drittstaatsangehörige, die zu Erwerbszwecken nach Deutschland einreisen, in der Zeitarbeit beschäftigt werden. Auf nahezu 100 Prozent der Arbeitsverhältnisse findet ein Zeitarbeitstarifvertrag Anwendung. Diese Flächentarifverträge inklusive weiterer elf Tarifverträge über Branchenzuschläge, einem Mindestlohntarifvertrag sowie die erstmals zum 1. Januar 2012 in Kraft getretene Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit normieren gefestigte Rahmenbedingungen für eine Beschäftigung.

Ein wichtiges Teilziel bei der Beschäftigung von Ausländern in der Zeitarbeit ist erreicht. Denn letztlich profitieren alle davon: Die Zeitarbeitsbranche kann ihre integrative Funktion wahrnehmen und Flüchtlingen eine berufliche Perspektive bieten. Für die Flüchtlinge bedeutet die Integration in den Arbeitsmarkt auch eine Integration in die Gesellschaft. Die geplanten Änderungen sollen vermutlich zum 1. November 2015 in Kraft treten.

■ RAin Judith Schröder

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 | Phillip Ebel

Herausforderungen der Digitalisierung

Wer findet Antworten auf die drängenden Fragen?

Die Wirtschaft steht vor großen Veränderungen. Der Trend der Digitalisierung – Stichwort Industrie 4.0 – wird Abläufe und Prozesse ganz nachhaltig revolutionieren. Doch der Versuch, diese Veränderungen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitsnachfrage sicher vorherzusagen, gleicht dem Blick in die Glaskugel.

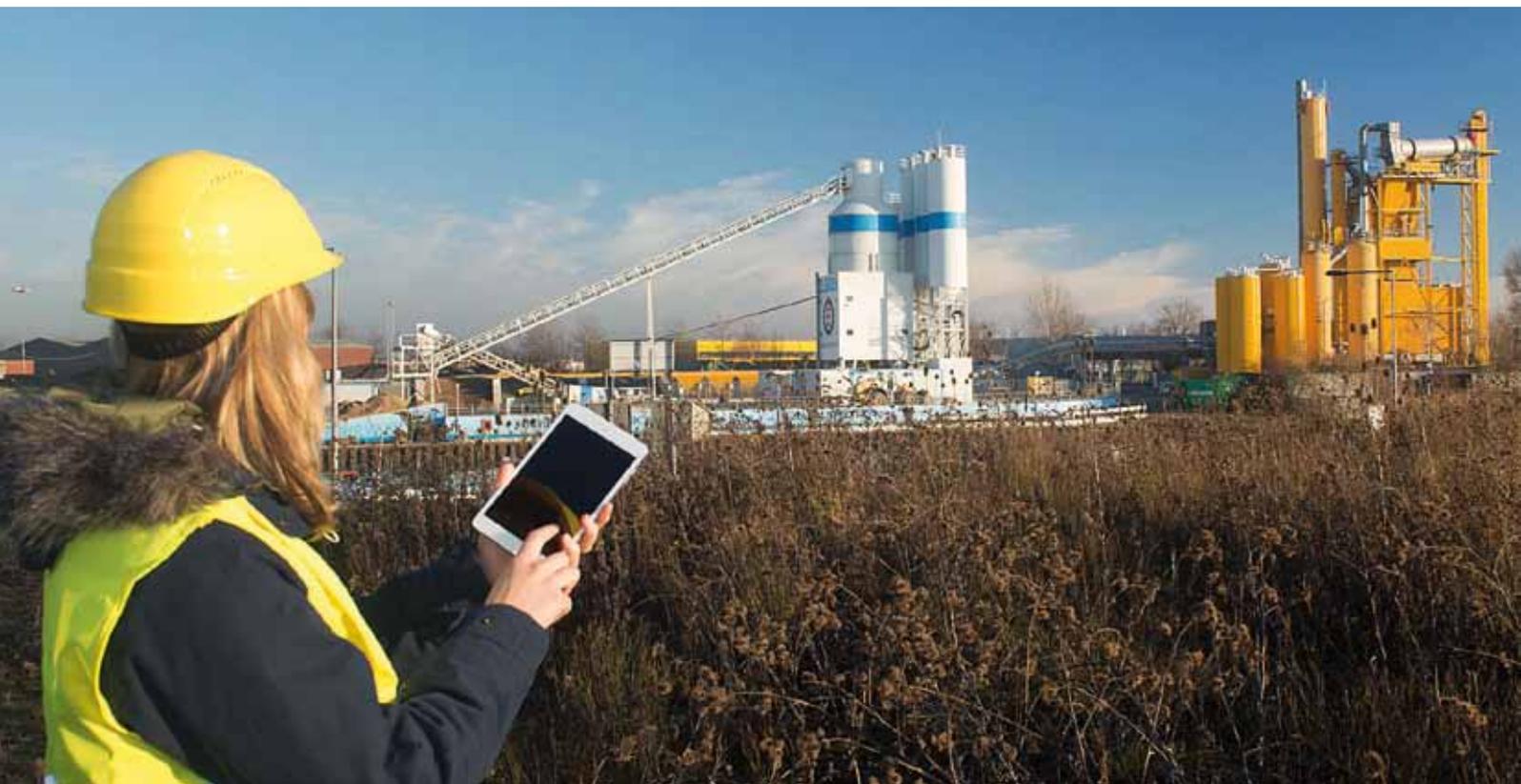
Verlässliche Aussagen darüber, in welchem zeitlichen Kontext welche Art von Qualifikationen benötigt werden, sind nach Expertenmeinung zum jetzigen Zeitpunkt der Entwicklung (noch) nicht möglich. Laut Prof. Dr. Manfred Bronewasser von der Uni Greifswald, der auch die iGZ-Projektgruppe „Zeitarbeit 2030“ inhaltlich begleitete, sind die arbeitsmarktpolitischen Auswirkungen von Industrie 4.0 völlig offen. Zu unsicher ist es, in welcher Geschwindigkeit sich diese als vierte industrielle Revolution bezeichnete Veränderung der Produktion tatsächlich entwickeln wird.

Industrie 4.0 vs. Arbeit 4.0

Doch während unter der Überschrift „Industrie 4.0“ vor allen Dingen die Möglichkeiten diskutiert werden, die sich für Produktionsprozesse und unternehmerische Abläufe ergeben, finden sich im Arbeitnehmerlager immer mehr Initiativen, die sich dieser Diskussion offensiv entgegenstellen. Die Aufgaben scheinen klar verteilt: Das Bundeswirtschaftsministerium betreibt

zusammen mit dem Bundesbildungsministerium die „Plattform Industrie 4.0“, um dort „eine zielführende Umsetzung von Industrie 4.0 im deutschen Mittelstand“ sicherzustellen. Das Bundesarbeitsministerium hingegen steht für den „Dialogprozess Arbeiten 4.0“, um „einen Rahmen für einen teils öffentlichen, teils fachlichen Dialog über die Zukunft der Arbeitsgesellschaft“ zu schaffen.

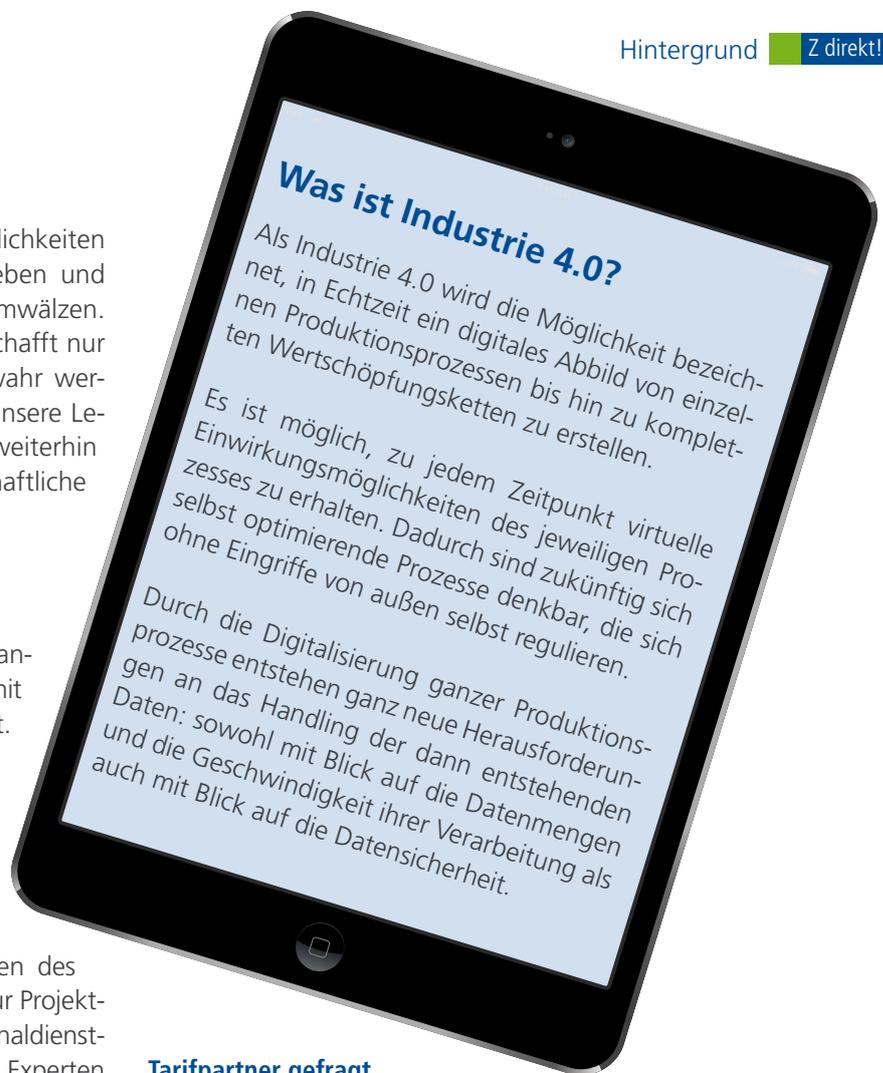
Dabei gehe es nicht um die Frage, wie die Arbeit der Zukunft aussehen könne, sondern darum, wie Arbeit aussehen solle, stellte beispielsweise Jörg Hofmann, Vize-Chef der IG Metall, bei der konstituierenden Sitzung der Plattform „Digitale Arbeitswelt“ fest. Hofmann ist Co-Vorsitzender dieser Plattform. Die zweite Vorsitzende ist Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles. Deren Ministerium hat erst kürzlich ein „Grünbuch Arbeit 4.0“ herausgegeben, das als Grundlage für eine weitere Diskussion des Themas dienen soll. Dort heißt es: „Wenn heute von einer vierten industriellen Revolution gesprochen wird, dann wirkt dies oft



so, als würden die neuen technischen Möglichkeiten und Trends, quasi naturgegeben, unser Leben und unsere Arbeitswelt nach ihren Vorgaben umwälzen. Dies ist jedoch mitnichten so. Die Technik schafft nur neue Möglichkeiten. Was wir tatsächlich wahr werden lassen von dem, was möglich ist, um unsere Lebens- und Arbeitswelt zu gestalten, liegt weiterhin in unseren Händen – hier liegt der gesellschaftliche und politische Gestaltungsauftrag.“

Viele offene Fragen

Die einen nennen es „Möglichkeiten“, die anderen „Anforderungen“. Die Überschrift ist mit dem Schlagwort der „Digitalisierung“ gesetzt. Doch was bedeutet das eigentlich inhaltlich? Klar scheint, dass die Digitalisierung im Arbeitsleben von einer zunehmenden Prozessausrichtung begleitet wird. Was bedeutet das mit Blick auf die Flexibilitätsanforderungen? Werden zeitlich befristete Einsätze die Regel? Wandelt sich das Wesen des Arbeitsverhältnisses von der Festanstellung zur Projektbefristung? Welche Rolle kommt der Personaldienstleistung in diesem Zusammenhang zu? Die Experten sind sich – bei allen bestehenden Unsicherheiten – einig, dass die Arbeitsabläufe jedenfalls komplexer werden. Es bleiben allerdings noch ganz konkrete Fragen offen: Werden in Zukunft weniger Helfer benötigt oder wird sich das klassische Arbeitsbild für Helfer verändern? In der Form, wie etwa das intuitive Bedienen von Smartphones und Computern eine gesellschaftliche Selbstverständlichkeit wird, ist es unter Umständen keine besonders zu würdigende berufliche Qualifikation mehr. Offen ist auch, Mitarbeiter welcher Qualifikation zukünftig für das Einrichten und Überwachen der Produktionsprozesse benötigt werden. Fällt gegebenenfalls die ganze Facharbeiter-Ebene weg, wenn nur noch Maschinen-Assistenten und Programmierer benötigt werden? Und: Wie wirkt sich der Umgang mit den neuen und großen Datenmengen aus? Ergeben sich hier neue Jobs in einer Größenordnung, die die Einsparungen im produzierenden Bereich vielleicht sogar ausgleichen? Das würde dann erfordern, dass wir schon heute in Ausbildung und Studium nachsteuern müssen. Sonst sprechen wir in einigen Jahren eventuell von der Ingenieur-Schwemme und dem Programmierer-Mangel.



Tarifpartner gefragt

Auf diese drängenden Fragen suchen aber gegenwärtig scheinbar weder Vize-Bundeskanzler Sigmar Gabriel noch Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles Antworten. Darum ist es gut, dass es im deutschen Wirtschaftsleben neben der Politik noch andere Akteure gibt, auf die Verlass ist, wenn es darauf ankommt. Unternehmensverbände und Gewerkschaften beweisen angesichts der vielfältigen Herausforderungen, dass die besondere Stellung der Tarifpartner in Deutschland mehr als begründet ist. So haben beispielsweise IG Metall NRW und Unternehmer.NRW bereits das Thema „Industrie 4.0“ in einem gemeinsamen Pressegespräch behandelt. Auch wenn sie noch keine Antworten auf die drängenden Fragen liefern konnten, sind die Themen dort in den richtigen Händen. Und gleichzeitig senden die Tarifpartner an die Politik das wichtige Signal, dass sie in verantwortlichem Miteinander gemeinsam die anstehenden Herausforderungen der Digitalisierung besprechen, klären und zu entsprechenden Regelungen kommen werden.

■ Marcel Speker

iGZ-Shop bietet Mitgliedern Extrablätter für die Mitarbeiterakquise

Eine Botschaft – zwei Versionen

Wenn man gute Nachrichten hat, kann man die auch ruhig mal an die ganz große Glocke hängen. Genau das macht der iGZ jetzt in Form von zwei Extrablättern. Das eine richtet sich an künftige Zeitarbeitnehmer im Helferbereich und ist im Boulevard-Zeitungsstil gestaltet. Das andere spricht Facharbeiter und Akademiker an und sieht aus wie eine überregionale Abo-Zeitung. Bei beiden ist die Botschaft gleich: Mitarbeiter gesucht! Denn der Facharbeitermangel ist auch in der Zeitarbeit angekommen.

Mit den beiden Extrablättern Zeitarbeit gibt der iGZ seinen Mitgliedsunternehmen Infomaterial für die Personalakquise an die Hand. Künftigen Zeitarbeitnehmern wird erläutert, wie Zeitarbeit funktioniert. Damit kann auch Personal rekrutiert und für die Zeitarbeitsbranche geworben werden.

Bestellt werden können die Extrablätter im iGZ-Shop. Das Extrablatt für Facharbeiter und Akademiker ist schon länger auf dem Markt. Es wurde auf dem Bundeskongress in Berlin präsentiert und wird seitdem gerne bestellt. Rechtzeitig zu den Kongressen im Herbst kommt jetzt die Boulevard-Version heraus. Beide Produkte sind ein iGZ-Eigengewächs, denn sie wurden im Marketing-Referat des iGZ in der münsterschen Geschäftsstelle konzipiert, getextet und gestaltet.

Natürlich ist das liebe Geld ein wichtiges Thema in den Extrablättern: Ausführlich dargestellt in beiden Versionen wird die Frage, wieviel man in der Zeitarbeit verdienen kann. Klare Antwort im Boulevard-Extrablatt: „Hammer, sind das faire Löhne!“ Dieselbe Botschaft steht auch im Extrablatt für die Facharbeiter: „Gutes Geld für gute Leute“, heißt es da. Und damit ist das Prinzip der beiden Extrablätter auch schon erklärt: Die Botschaft ist bei beiden gleich, die Sprache und die Aufmachung jeweils an den Lesegewohnheiten der Zielgruppe orientiert. Im Boulevard-Blatt ist sie bunter, witziger, emotionaler und direkter ausgesprochen. Das Extrablatt im Stil eines überregionalen Wirtschaftsblattes überbringt die Botschaften genauso deutlich, nimmt sich aber in Optik und Sprache etwas zurück und kommt etwas gediegener daher.

Viel Raum nimmt die Präsentation der Vorteile von Zeitarbeit in beiden Publikationen ein: Gehalt, Urlaub, Erfahrung, Sicherheit und Abwechslung. Das ist immer

gut erklärt und überzeugend. Beim Gehalt geht es nicht nur um die Tariflöhne, die jedes iGZ-Mitgliedsunternehmen mindestens zahlt, sondern auch um die Branchenzuschläge, die genau erläutert werden. Zudem werden alle anderen Rahmenbedingungen der Zeitarbeit ausführlich dargestellt, so dass sich alle Arbeitnehmer, die an der Branche interessiert sind, aus erster Hand ein genaues Bild von den Spielregeln machen können.

Und weil die besten Stories immer noch das Leben schreibt, erzählen die Extrablätter auch Geschichten von Menschen, die ihre Chancen in der Zeitarbeit konsequent genutzt haben, um ihren Wunschjob zu bekommen. Die notwendigen Informationen und Kontakte lieferte die Redaktion des hauseigenen iGZ-Fachmagazins Z direkt!, denn sie ist immer am Puls der Zeitarbeit und ständig mit den iGZ-Mitgliedern im Gespräch. Nur ein paar Anrufe bei iGZ-Mitgliedsunternehmen waren notwendig, schon lagen die Erfolgsgeschichten auf dem Tisch.

Wer sich für Zeitarbeit interessiert, dem liefern die Extrablätter aber auch ganz praktische Tipps: zum Beispiel eine Checkliste mit zehn wichtigen Punkten, an denen man gute Zeitarbeit erkennt und die man Schritt für Schritt abarbeiten kann, wenn man ein Jobangebot bekommen hat. Welche Qualifikationen gesucht sind und welche wichtigen Fragen es zur Zeitarbeit noch gibt, kann man ebenfalls nachlesen.

Natürlich stellt sich auch der iGZ selbst in einem Beitrag vor. Dadurch wissen alle Leser genau, dass sämtliche Infos in den Extrablättern aus erster Hand aus einer seriösen Quelle stammen, vom mitgliederstärksten Zeitarbeitsgeberverband Deutschlands. Dass für viele die Zeitarbeit ein Sprungbrett in den Job sein kann, erklärt in der Boulevard-Ausgabe je-

Behinderung kein Hindernis: Monika Peterlik arbeitet in Zeitarbeitsfirma

Mitten im Leben stehen

Zeitarbeit bietet vielen Menschen die Chance beruflich wieder Fuß zu fassen. Das gilt auch für Monika Peterlik: Nach ihrer plötzlichen Erblindung fand sie eine Festanstellung beim iGZ-Mitglied Sammeth Personalmanagement GmbH. Firmenchef Andrée Sammeth unterstützte sie auf diesem Weg.



iGZ-Regionalkreisleiter Unterfranken und Firmenchef Andrée Sammeth hält große Stücke auf seine Mitarbeiterin Monika Peterlik. Ihre Blindheit spielt im Berufsalltag kaum eine Rolle.

Monika Peterlik ist ein fröhlicher Mensch. Das merkt man der 57-Jährigen sofort an. Ihr oberbayerischer Akzent und ihre positive Ausstrahlung sind offenkundig. Entsprechend leicht fällt es, auf die gebürtige Münchnerin zuzugehen und ins Gespräch zu kommen. Monika Peterlik ist eine Frau, die mitten im Leben steht, gerne mit Menschen arbeitet und keine Berührungsgängste hat. Ganz selbstverständlich ist ihre lebensbejahende Mentalität dann aber doch nicht.

„Es passierte 2004“, erinnert sich die 57-Jährige. „Innerhalb eines Monats verschlechterte sich mein Sehvermögen von 100 auf null Prozent.“ Eine medizini-

sche Erklärung für die rasche Erblindung gibt es bis heute nicht. „Das waren harte Zeiten damals“, betont sie. Ihren Optimismus und ihre positive Lebenseinstellung ließ sie sich vom Handicap aber nicht nehmen. „Das Leben geht weiter, wenn man es selbst in die Hand nimmt“, fasst sie ihre Erfahrungen zusammen.

Vor der Erblindung führte Monika Peterlik ein Leben wie viele andere. Nach der Schule arbeitete sie in der Bank, nahm sich eine berufliche Auszeit, gründete eine Familie und bekam eine Tochter. Dann kommen der Sommer im Jahr 2004 und der Verlust der Sehkraft. „Es gibt Schöneres als blind zu werden. Es gibt aber

auch Schlimmeres“, sagt Monika Peterlik heute. Sehr geholfen hat ihr der schnelle Kontakt zum Berufsförderungswerk (BFW) Würzburg. Das Bildungszentrum im unterfränkischen Veitshöchheim hat sich auf die berufliche Bildung blinder und sehbehinderter Menschen spezialisiert. Im BFW lernt sie die Punktschrift und so wieder lesen und schreiben. „Ab dem Erlernen der Punktschrift ging es dann wieder aufwärts“, erinnert sie sich. Der Ehrgeiz der engagierten BFW-Teilnehmerin sorgt dafür, dass sie deutschlandweit die erste ist, die die Ausbildung zur Servicefachkraft für Dialogmarketing blindheitsgemäß an der Braillezeile absolviert. Zudem ist sie 2007 mit ihrer Abschlussnote unter den besten Absolventen im gesamten Bundesgebiet.

Die Jobsuche nach der BFW-Zeit gestaltet sich dennoch schwierig. „Viele Arbeitgeber nehmen gerne den Eingliederungszuschuss mit“, so die Erfahrung der blinden Frau. Sobald es nach einigen Monaten darum gehe, das Gehalt komplett zu übernehmen, trenne sich die Spreu vom Weizen. So tingelt sie bis Mitte 2013 von Kurzzeitjob zu Kurzzeitjob. Bei der iGZ-Mitgliedsfirma Sammeth Personalmanagement GmbH in Karlstadt wird sie dann beruflich glücklich. Unterstützung erhält sie dabei von den Reha- und Integrationsmanagern des BFW Würzburg. „Wir sind immer dankbar, wenn Arbeitgeber vorurteilsfrei auf unsere sehbehinderten Teilnehmer zugehen“, berichtet Sabine Zürn vom BFW Würzburg. „Das ist trotz Inklusion leider noch nicht ganz selbstverständlich“, macht sie klar.

„Am Anfang waren wir ehrlich gesagt auch etwas zurückhaltend“, erinnert sich ihr heutiger Arbeitgeber, der iGZ-Regionalkreisleiter für Unterfranken, André Sammeth. „Ein Besuch im BFW Würzburg und die unverkrampften Gespräche mit den sehbehinderten Teilnehmern dort haben mich dann vom Gegenteil überzeugt.“ Sammeth suchte für seine Vertriebsabteilung dringend eine Mitarbeiterin, die topfit am Telefon und am PC ist sowie verkäuferisches Talent in der Kundenakquise hat. Mitte 2012 absolvierte Monika Peterlik ein mehrmonatiges Praktikum im Hause Sammeth Personalmanagement GmbH. Am 1. De-

zember 2012 wurde ihre engagierte Arbeit mit der unbefristeten Einstellung belohnt. „Wir beschäftigen Monika Peterlik aufgrund ihrer sehr guten Arbeitsleistung und ihrer hohen Motivation, nicht aufgrund ihres Handicaps“, betont Sammeth und ergänzt: „Menschlich und fachlich möchten wir sie nicht mehr missen.“

Im Berufsalltag bekommen die Gesprächspartner beim Telefonieren nicht mit, dass Monika Peterlik blind ist und mit der Braillezeile arbeitet. Neben der klassischen Telefonakquise umfasst ihr Aufgabengebiet inzwischen den Schriftverkehr mit Kunden, den sie über eigens erstellte Textbausteine souverän erledigt. Zudem führt sie Gespräche mit Anwärtern für den Bewerberpool und wiegt ab, ob der Gesprächspartner zuverlässig und geeignet ist. Geschätzt wird ihre Expertise auch bei Bewerbungsgesprächen vor Ort in Karlstadt. „Monika Peterlik beurteilt unsere Bewerber nicht nach deren optischem Erscheinungsbild“, erläutert der iGZ-Regionalkreisleiter. Sie bildet ihre

Meinung aufgrund des gesprochenen Wortes und hat so eine neutralere Herangehensweise. Ein Umstand, den man in dem iGZ-Mitgliedsunternehmen als Vorteil erkannt hat. Und es gibt tatsächlich Dinge, die Monika Peterlik schneller ma-

chen kann als ihre sehenden Kollegen. Mailtexte hat sie beispielsweise abgespeichert und so ruckzuck ihre Briefe an die verschiedenen Kunden versendet.

„Wir sind alle total begeistert“, bringt es Sammeth auf den Punkt. Inzwischen wirbt der 38-Jährige auch bei seinen Kollegen in der Zeitarbeitsbranche dafür, Menschen mit Handicap eine berufliche Chance zu geben. „Durch das kostenlose mehrwöchige Praktikum kann man sich als Arbeitgeber ein gutes Bild von den behinderten Bewerber machen.“ Sammeth lässt auch im eigenen Unternehmen Taten sprechen: Nach einem erfolgreichen Praktikum ist inzwischen auch Monika Peterliks stark sehbehinderter Lebensgefährte Tom Truckenbrodt im Team dabei – und seit 1. April 2015 fest angestellt.

■ Marcus Meier



iGZ-Mittelstandsbarometer schafft wissenschaftliche Basis

Mittelstand tickt anders

Der Fokus des aktuellen iGZ-Mittelstandsbarometers kompakt liegt auf den Rekrutierungswegen von Unternehmen sowie deren Umsetzung. 88,6 Prozent der befragten Unternehmen geben an, im 1. Quartal 2015 neue Mitarbeiter eingestellt zu haben. Der Facharbeiter- und Helferbereich sind dabei mit zusammen 94,8 Prozent am stärksten vertreten. Der akademische Bereich kommt auf 5,2 Prozent.

Bei den Rekrutierungswegen der Unternehmen liegt die Agentur für Arbeit mit 61,7 Prozent eindeutig vor dem Jobcenter mit 33,8 Prozent (Mehrfachnennungen möglich). Bemerkenswert ist allerdings, dass 35,1 Prozent der Firmen keine der genannten Servicestellen nutzte. Mit Blick auf die neu eingestellten Zeitarbeitskräfte zeigt sich, dass die eindeutige Mehrheit der neuen Angestellten von den Firmen selbst rekrutiert wurden (Helferbereich 64,1 Prozent, Facharbeiterbereich 70,1 Prozent, akademischer Bereich 80,2 Prozent). Diese Wege können unter anderem Ausschreibungen in Zeitungen oder auf der eigenen Homepage sein.

Zusammenarbeit mit der BA

Im aktuellen Mittelstandsbarometer werden zudem die Angebote der Agentur für Arbeit bzw. des Jobcenters nochmal explizit behandelt. Dabei kennen 85,9 Prozent der befragten Unternehmen mindestens ein Förderinstrument der beiden Institutionen. 73,3 Prozent geben an, dieses auch zu nutzen. Davon ist mit 96,9 Prozent der Eingliederungszuschuss (EGZ) das populärste Programm, von dem 95,3 Prozent auch Gebrauch machen. Als aufgelistete Option im Fragebogen ist JobPerspektive die unbekannteste (11,4 Prozent) und auch am wenigsten genutzte (6,8 Prozent). Die Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit und dem Jobcenter wurde anhand von zehn Faktoren des Bereichs Service bewertet. Hierbei wurden die befragten Unternehmen gebeten, die Wichtigkeit der einzelnen Aspekte anzugeben und zu bewerten, wie zufrieden sie mit der Umsetzung sind.

Zufriedenheit mäßig

Bei der Agentur für Arbeit ist die größte Übereinstimmung bei der IT-Nutzung (zum Beispiel Matchingver-

fahren) zu finden: 91,4 Prozent der Unternehmen ist dies wichtig und 75,3 Prozent sind damit auch zufrieden. Ein bemerkenswerter Unterschied zwischen Servicewunsch und tatsächlicher Situation ist hingegen besonders bei der direkten telefonischen Kontaktmöglichkeit mit den Bewerbern zu sehen. 86,3 Prozent ist dieser Aspekt wichtig. Nur 20,8 Prozent geben an damit zufrieden zu sein. Bei der Kooperation mit dem Jobcenter sieht es ähnlich aus. Auch hier ist die Kontaktaufnahme ein von vielen (89,7 Prozent) als wichtig gewerteter Punkt. Nur 26,1 Prozent sind damit auch zufrieden.

Vorauswahl der Bewerber

Ähnliche Ergebnisse gelten bei beiden Einrichtungen für den Aspekt der passgenauen Vorauswahl von Bewerbern. Die größte Übereinstimmung von Wichtigkeit und Zufriedenheit findet sich beim Jobcenter ebenfalls bei der IT-Nutzung durch die Zeitarbeitsfirmen (Wichtigkeit 90,5 Prozent, Zufriedenheit 58,1 Prozent). Bei der Frage nach der Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit schneidet die Bundesagentur für Arbeit bei den Umfrageteilnehmern mit 63,2 Prozent besser ab als das Jobcenter mit 48,9 Prozent.

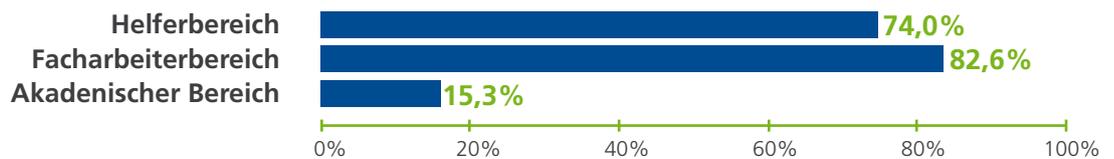
Erwartete wirtschaftliche Entwicklung

Die prognostizierte wirtschaftliche Entwicklung für das eigene Unternehmen in den nächsten sechs Monaten zeigt im 1. Quartal 2015 wieder einen Aufschwung. Nachdem Ende 2014 nur 39,7 Prozent der Firmen diese positiv eingeschätzt haben, sind es Anfang 2015 wieder 54,5 Prozent. Zwar sinkt die Rate der Unternehmen, die ihre Entwicklung gleichbleibend vorhergesagen, von 45,7 Prozent auf 38,5 Prozent, aber auch die negativen Prognosen gehen zurück (4. Quartal 2014 – 14,7 Prozent, 1. Quartal 2015 – 7 Prozent).

Unternehmen mit Neueinstellungen im 1. Quartal 2015



Unternehmen mit Neueinstellungen nach Tätigkeitsbereichen



Quelle: Soziale Innovation

Repräsentative Zahlen

Die Notwendigkeit sowie die Vorteile des iGZ-Mittelstandsbarometers liegen auf der Hand: Mitgliedsunternehmen wissen wo sie stehen, und der iGZ kann verlässliche Schlüsse für seine verbandspolitische Arbeit ziehen. Der Interessenverband dokumentiert seit fünf Jahren die Schwerpunkte der mittelständischen Zeitarbeit. Davor fehlten repräsentative Zahlen zur Branche – über die Umstände und Aussichten der Zeitarbeit wurde mehr vermutet anstatt zuverlässig festgestellt.

Große Resonanz

Als der iGZ Mitte 2011 die erste Befragung durchführen ließ, beteiligten sich auf Anhieb 900 von den damals 2.300 Mitgliedsunternehmen. Erfragt werden grundsätzliche Werte wie die Unternehmensgröße nach Anzahl der Zeitarbeitskräfte und die Einschätzung der eigenen Geschäftsentwicklung. Auf lange Sicht ermöglichen diese Aspekte die Erstellung repräsentativer Querschnitte und langfristiger Vergleiche. Zusätzlich beinhaltet das Mittelstandsbarometer jedes Mal eine individuelle und aktuelle Masterfrage. Beispiele dafür sind die Frauenquote oder Meinungen der Firmen zu bevorstehenden politischen Entscheidungen wie der Höchstüberlassungsdauer im Koalitionsvertrag 2015.

Mittelstandsbarometer kompakt

Die Teilnahme ist anonym und freiwillig. Die Befragung und Auswertung selbst wird vom unabhängigen Forschungsinstitut SI – Soziale Innovation GmbH durchgeführt. Seit Beginn dieses Jahres gestaltet die SI GmbH die Umfrage kompakter. Dieses neue Format macht die Befragung komfortabler, da die Teilnahme noch einfacher und schneller vonstattengeht. Weitere Ziele der Umstrukturierung sind außerdem noch eindeutigere und konzentriertere Ergebnisse. Um auch die Entwicklung der Basisdaten zu erfassen, findet einmal im Jahr eine umfangreichere Befragung statt.

■ Luisa Daldrup

Das Archiv mit den ausführlichen Ergebnissen aller durchgeführten Mittelstandsbarometer im PDF-Format sowie Zusammenfassungen der wichtigsten Aspekte stehen online unter:

 www.ig-zeitarbeit.de/zeitarbeit/mittelstandsbarometer



Online-Serie: Gastbeiträge der Personalwirtschaftsredaktion

Personalwirtschaft im Wandel

Die iGZ-Projektgruppe „Zeitarbeit 2030“ hat es als These in den Raum gestellt, das iGZ-Mittelstandsbarometer hat es schließlich bestätigt: In Zukunft werden Personaldienstleister in ihrem Angebotsportfolio weit mehr als nur Arbeitnehmerüberlassung für ihre Kunden vorhalten müssen. In einer Online-Serie hat Winfried Gertz, Redakteur beim Fachmagazin Personalwirtschaft, für den iGZ Beispiele und Hintergründe für vier dieser neuen Geschäftsfelder präsentiert.

Rekrutierung:

Personaldienstleister finden passende Mitarbeiter

Neben der Arbeitnehmerüberlassung entdecken immer mehr Unternehmen die Zeitarbeit als effektives Instrument der Personalsuche und Gewinnung von Mitarbeitern. Um Fach- und sogar Führungskräfte zu rekrutieren, gehen die Verantwortlichen methodisch unterschiedlich vor.

Zeitarbeit und Recruiting – das passt für Jürgen Seifert, Director HR, Customer Service & ICS der TNT Express GmbH in Troisdorf, hervorragend zusammen. Via Zeitarbeit lernt er viele Fachkräfte kennen, die bei entsprechender Leistung ein Übernahmeangebot bekommen. Diese Methode, Personal zu gewinnen, sei im Vergleich zu herkömmlichen Auswahlgesprächen „viel tragfähiger“. Es ist eben ein Unterschied, ob man jemanden lediglich von der Papierform und dem im Auswahlgespräch gewonnenen Eindruck beurteilt oder aufgrund längerer Beobachtung bei der täglichen Arbeit. „Für mich ist Zeitarbeit deshalb ein wichtiges Rekrutierungsinstrument geworden“, ist Seifert überzeugt.

Personalvermittlung:

Zeitarbeit bietet immer mehr Dienstleistungen

Neben der Arbeitnehmerüberlassung als Kerngeschäft bieten Zeitarbeitsfirmen ihren Kunden weitere Dienstleistungen an, zum Beispiel die Personalvermittlung. Worauf es dabei ankommt, erläutert ein Recruiter, der selbst Erfahrungen in der Personaldienstleistung gesammelt hat.

Was passiert, wenn ein Recruiter ein Stellenangebot im Internet schaltet? Blicken wir einfach Marc Mertens über die Schulter. Im Auftrag seines Arbeitgebers, der Firma Autrado in München, die auf webbasierte Vertriebssysteme für den Autohandel spezialisiert ist, sucht Mertens einen Webdesigner. Kaum ist die Anzeige online, klopfen schon die ersten Dienstleister an, um von ihnen betreute Kandidaten ins Gespräch zu bringen. Mertens stört das nicht. Im Gegenteil: Wie schnell die Personalvermittler die Initiative ergreifen, findet er beachtlich. „Networking zählt zu ihren Stärken“, sagt er. „Sie wollen schließlich Geld verdienen statt Geld versenken.“ Mertens scheut sich deshalb auch nicht, sich selbst bei Dienstleistern zu rühren. „Ehe ich die Arbeitsagentur anrufe, suche ich lieber das Gespräch mit einem Personalvermittler.“

Zum Artikel:



www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/personaldienstleister-finden-passende-mitarbeiter



Zum Artikel:



www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/zeitarbeit-bietet-immer-mehr-dienstleistungen





Managed Service Provider (MSP): Wie Unternehmen von externen Providern profitieren

Wer mit zahlreichen Zeitarbeitsfirmen kooperiert, bindet angesichts des hohen Verwaltungsaufwands wichtige Ressourcen. Eine Alternative ist, wichtige Aufgaben an externe Provider zu delegieren. Unternehmen berichten über gemischte Erfahrungen.

Früher kam sich Josef Weigl bisweilen vor wie in einem Ameisenhaufen. Als in Spitzenzeiten bei „Eurocopter“, heute „Airbus Helicopters“, rund 1.400 Zeitarbeitskräfte beschäftigt waren, gingen 70 Personaldienstleister am Stammsitz in Donauwörth ein und aus. Heute steuert der stellvertretende Arbeitsdirektor von einst als Managed Service Provider (MSP) rund 100 Firmen in der Zeitarbeit. Mit seiner Nachfolgerin auf Kundenseite, Andrea Kutschenreuter, spricht er sich täglich ab.

Projektmanagement: Grundlage sind tragfähige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen

Projekte zu managen, die dem Kunden viel Aufwand abverlangen würden, klingt für die Branche nach einer tragfähigen und zukunftsträchtigen neuen Dienstleistung. Tatsächlich herrscht unter Dienstleistern und Kunden Irritation darüber, was eigentlich unter Projektmanagement in der Zeitarbeit zu verstehen ist.

Grundlage für solche zweifellos umsatzfördernden Angebote sind tragfähige, vertrauensvolle Geschäftsbeziehungen. Sie ermöglichen dem Dienstleister Überzeugungsarbeit zu leisten, indem er Potenziale identifiziert. Damit werden kundeninterne Prozesse und seine Kooperation mit dem Kunden verbessert. Ein solcher Wissenstransfer stärkt das Vertrauensverhältnis und es schafft Mehrwert, indem es etwa zur Einsparung oder Vermeidung von Headcount beiträgt. So unterstreichen Personaldienstleister nicht nur ihre Flexibilität, sondern tragen auch zu höherer Wirtschaftlichkeit bei.

Zum Artikel:



www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/wie-unternehmen-von-externen-providern-profitieren



Zum Artikel:



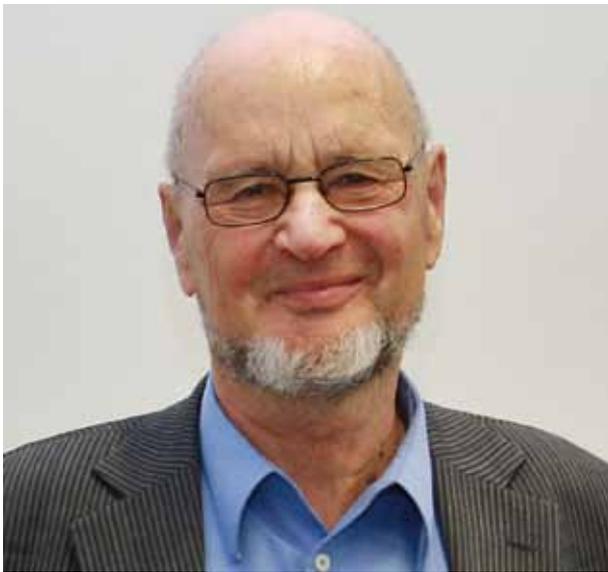
www.ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/mangelnde-klarheit-ueber-angebotsumfang



Prof. Dr. Dietrich Thränhardt

Zeitarbeit – eine Chance zur Flüchtlingsintegration

Die Aufnahmebereitschaft Deutschlands für die Flüchtlinge aus Ungarn Anfang September hat auch eine konzeptionelle Öffnung gebracht. In Zukunft können Asylbewerber und Flüchtlinge auch in der Zeitarbeit beschäftigt werden, und es wird einen neuen legalen Migrationskanal für Arbeitsmigranten aus Albanien, Serbien, Bosnien-Herzegowina, Montenegro, Mazedonien und dem Kosovo geben. Das Gesetz soll schon im Oktober verabschiedet werden. Damit wird die Zeitarbeit einen großen Beitrag zur Arbeitsintegration leisten können.



Arbeit ist entscheidend für die Integration. Der Migrationsausschusses des Europarates hat es so formuliert: „Finden Asylsuchende und Flüchtlinge erfolgreich Arbeit, dann nützt das den Aufnahmegesellschaften. Der Staat muss weniger für soziale Unterstützung ausgeben. Der soziale Zusammenhalt wird gestärkt, denn Arbeit hängt eng mit anderen Integrationsbereichen zusammen. Arbeit hilft, das Selbstwertgefühl wiederherzustellen. Arbeit ist entscheidend für menschliche Würde, sie erleichtert die Gesundung nach traumatischen Erlebnissen, sie ermöglicht finanzielle Unabhängigkeit.“

Bisher sind Asylsuchende in die deutsche Arbeitswelt nur sporadisch einbezogen, und auch dann oft randständig, etwa mit Ein-Euro-Jobs. Es ist zu hoffen, dass auch das Arbeitsverbot für Asylsuchende in den ersten drei Mona-

Anzeige



WACHSTUMSPLÄNE? EIN FALL FÜR FACTORING!

Wer wachsen will, muss liquide sein:
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

ten fallen wird, ebenso wie die Nachrangigkeit gegenüber anderen Arbeitnehmern in den ersten 15 Monaten. Beim größten rechtlichen Hindernis, der langen Dauer der Asylverfahren, ist leider keine Verbesserung abzusehen. Firmen zögern begreiflicherweise, Menschen einzustellen, deren Aufenthaltsstatus ungeklärt ist. Zeitarbeitsfirmen dürften dabei ebenfalls flexibler sein.

Generell ist es schwierig, Migranten in Arbeit zu vermitteln, die ohne Jobangebot eingewandert sind. Das gilt sogar für Hochqualifizierte in Kanada, die nach einem selektiven Punktesystem ausgewählt worden sind. Es fehlen ihnen soziale Netze und Beziehungen, mit denen Einheimische vielfach in Arbeit kommen. Zeitarbeit kann helfen, dieses Problem zu lösen.

Das Verbot der Zeitarbeit für Flüchtlinge und generell für Drittstaatler war ein Relikt aus den achtziger Jahren, als man den schwächelnden Arbeitsmarkt vor Neuzugängen schützen wollte. Heute dagegen ist der Arbeitsmarkt aufnahmefähig, in Zukunft droht wegen unserer demografischen Probleme ein Fachkräftemangel. Zeitarbeitsfirmen sind besonders geübt und geeignet, Kontakte zwischen Neuankömmlingen und Etablierten herzustellen. Flüchtlinge haben oft keine formalen Qualifikationsnachweise, wie sie in unserem deutschen Berechtigungswesen üblich sind. Auch wenn sie beispielsweise durchaus qualifizierte Handwerker sind und in Syrien mit deutschen Maschinen gearbeitet haben, fehlt ihnen der Gesellen- oder Meisterbrief. Unternehmen zögern deswegen, sie auf Dauer einzustellen.

Die verschiedenen Flüchtlingsgruppen haben sehr unterschiedliche Profile. Aus Syrien erreichen uns ganz überwiegend Menschen aus dem Mittelstand, viele mit akademischen Qualifikationen, darunter viele Ärzte und Ingenieure. Gut gebildet sind auch viele Flüchtlinge aus dem Iran und aus Afghanistan. Auch in diesen Ländern flieht die säkulare Bildungsschicht.

Ganz anders ist das Profil der Eritreer. Sie fliehen vor einem repressiven Regime, das das Land isoliert hat. Meist kommen junge Männer. Sie haben schwierige Fluchterfahrungen hinter sich und sind sehr motiviert, hart zu arbeiten. Syrer und Eritreer erhalten zu fast hundert Prozent Asyl, ganz im Gegensatz zu Menschen aus den Balkanstaaten, die aus wirtschaftlichen Gründen nach Deutschland kommen.

Es ist erfreulich, dass es so viel Spenden- und Hilfsbereitschaft in unserem Land gibt. Für die erste Aufnahme ist das sehr wichtig. Auf die Dauer aber reichen karitative Zuwendungen und Sozialleistungen nicht aus. Ohne Arbeit gibt es keine stabile Integration. Zeitarbeit kann einen wesentlichen Beitrag leisten, um Asylbewerber und Flüchtlinge in Arbeit zu vermitteln. Sie kann eine Brücke zu langfristigen Beschäftigungen sein. Zeitarbeitsfirmen werden auf Grund ihrer Spezialisierung auf Vermittlungsprozesse auch am besten in der Lage sein, mit den bürokratischen Problemen klarzukommen, die auf Grund der schleppenden Entscheidungspraxis des Bundesamtes entstehen.

Anzeige



» Als kleiner Personaldienstleister kann ich neben meinem Tagesgeschäft nicht immer alle wichtigen Brancheninformationen im Blick haben. Das erledigt der iGZ für mich.

Norbert Jürgens
Geschäftsführer PERfair, Mitglied seit 2006

**Gute Gründe für eine iGZ-Mitgliedschaft
unter www.igz-mehrwertpaket.de**

iGZ-Bundesgeschäftsstelle

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

iGZ-Hauptstadtbüro

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

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

iGZ-KONGRESS-HIGHLIGHTS

**Landeskongress Nord**

12. November 2015 in Hamburg

4. Potsdamer Rechtsforum zur Zeitarbeit

4. November 2015 in Potsdam

Jetzt vormerken

Landeskongress Süd

19. Oktober 2015 in Ulm