

Z direkt!

FACHMAGAZIN ZEITARBEIT AUSGABE 02/2017



Bundestagswahl:

**Zeitarbeit
ist kein (politisches)
Würfelspiel!**



Es gibt nur **eine Beratung**
für die Zeitarbeit:

StufeZwei Consulting



www.stufezwei.de

Tariföffnung kein Papiertiger

Die Bundestagswahl 2013 war wie selten zuvor geprägt von sozialen Themen wie Beschäftigung und Mindestlohn. Dabei wurde die Zeitarbeit allzu oft als Synonym für angeblich schlechte Bedingungen und als Muster-Negativ-Beispiel für notwendige Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt benutzt. Insoweit hatten fast alle Parteien bekanntlich eine „Weiterentwicklung der Arbeitnehmerüberlassung“ im politischen Visier. Das lag zum einen an unruhlichen Schlagzeilen wie „Schlecker-Drehtür-Effekte“ und „Amazon-Zeitarbeitseinsätze“, aber auch an großer Unkenntnis in der Bevölkerung. Einer Umfrage des iGZ-Mitglieds Orizon zufolge glaubt fast ein Drittel der Bürger, dass 35 Prozent aller Arbeitnehmer in Deutschland bei Zeitarbeitsfirmen angestellt seien. Tatsächlich gab es nach Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) Ende 2012 aber nur rund 822.000 Zeitarbeitnehmer in Deutschland, was einem Anteil von rund zwei Prozent an der Gesamtzahl von 41,8 Millionen Erwerbstätigen entsprach.

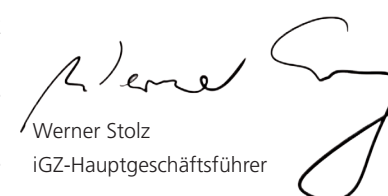
Die Kluft zwischen Wahrnehmung und Wirklichkeit ist auch Folge einer seit Jahren einseitig geführten politischen Debatte. Von einigen Parteien wurden noch die großen Erfolge der Zeitarbeit bei der Arbeitsmarktreform samt Abbau der Arbeitslosigkeit gesehen. Dennoch stand in den Programmen unterschiedlich akzentuiert die anscheinend wählerwirksamere Begrenzung und Reglementierung der Branche erkennbar im Vordergrund. Insoweit überraschte es politisch nicht, dass im Regierungsvertrag der Großen Koalition ein eigenes Kapitel zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und der Werkverträge vereinbart wurde. Diese Novelle ist nach jahrelangen Auseinandersetzungen am 1. April 2017 in Kraft getreten. Auch durch unsere Hinweise auf eine funktionierende Sozialpartnerschaft mit umfassenden Tarifabschlüssen haben wir immerhin einige Gestaltungsspielräume erhalten. Weitergehenden Regulierungsabsichten des Gesetzgebers konnten wir den „Wind aus den Segeln“ nehmen.

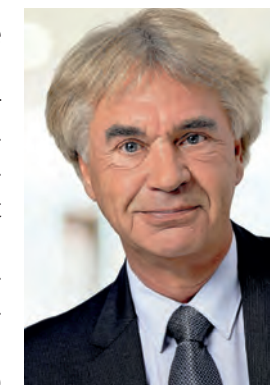
Postwendend konnten wir mit der IG Metall und der IG BCE den bisherigen Branchenzuschlagstarif anpassen, um das gesetzlich nicht definierte Equal Pay-Gebot praxisgerecht umzusetzen. Ebenso hat Gesamtmetall die gesetzliche Höchstüberlassungsdauer auf 48 Monate modifiziert und damit mehr Spielraum für alle Beteiligten geschaffen. Dies ist erneut ein gutes Zei-

chen der Zeitarbeitsbranche in Richtung Politik und ein wichtiges Signal für mehr Tarifautonomie. Die AÜG-Tariföffnungsklauseln zeigen Wirkung und sind nicht nur ein Papiertiger!

Da die AÜG-Novelle ausdrücklich eine wissenschaftlich begleitete Evaluation der neuen Regelungen ab dem Jahr 2020 vorsieht, sollten sich alle Parteien in der nächsten Legislaturperiode an diese gesetzliche Vorgabe halten und nicht schon wieder die Zeitarbeit im Koalitionspoker als „Spielball“ nutzen. Zumindest bei CDU/CSU und FDP sowie möglicherweise auch bei der SPD darf man wohl recht guter Hoffnung sein, dass dies so eintreten wird und die Branche in den nächsten Jahren endlich mehr Planungssicherheit erhält. Allein Die Grünen und Die Linke scheinen in ihren Wahlprogrammen immer noch an kontraproduktiven „Leiharbeitsfesseln“ interessiert zu sein. Dabei gehen die altbekannten Forderungen vom gänzlichen Verbot der „Leiharbeit“ über Equal Pay ab dem ersten Einsatztag mit „Prekariatätszuschlag“ ohne Tariföffnung bis zur Festlegung von Höchstquoten.

Eigentlich müssten alle Verantwortlichen erkannt haben: Wir befinden uns mitten in großen, wirtschaftlichen Umbruchsituationen – etwa bei der Digitalisierung, Globalisierung, Demografie, dem Fachkräftemangel, der Flüchtlingsintegration. Diese Herausforderungen gilt es zukunfts- und sozialverträglich zu bewältigen. Dabei ist die Zeitarbeit mit ihren enormen Integrations- und Innovationspotentialen längst Teil der Lösung und mitnichten ein Problem. Der iGZ wird deshalb nicht nachlassen, auch den ab September neu gewählten Bundestagsabgeordneten die notwendigen Fakten zu liefern, sachliche Aufklärungsgespräche zu führen und für vertiefende Diskussionen stets bereit zu stehen.


Werner Stolz
iGZ-Hauptgeschäftsführer





Was haben diese Menschen gemeinsam? Sie haben den iGZ-WhatsApp-Dienst!

Und so geht's:

- 1) Die +49 176 81 99 31 87 im Telefonbuch speichern.
- 2) Eigenen Namen per WhatsApp an iGZ-Zeitbeitsnews schicken.
- 3) Fertig.

**immer schneller informiert:
+49 176 81 99 31 87**

Inhaltsverzeichnis

Editorial	
Tariföffnung kein Papiertiger	3
Kurz berichtet	6
Nachgefragt	
Christian Baumann: Zukunft mutig selbst gestalten	8
Titelthema: Die Wahlprogramme unter der Lupe	
Bundestagswahl 2017: Bitte kein neues Würfelspiel	13
CDU: „Wichtige Verbesserungen für die Arbeitnehmer erzielt“	14
SPD: „Gleiche Bezahlung ab dem ersten Tag“	15
FDP: „Überflüssige AÜG-Reform: Regulierungen abbauen“	16
Die Grünen: „Ab Tag eins: Equal Pay plus Flexibilitätsprämie“	17
Die Linke: „Leiharbeit abschaffen“	18
Parteimitglieder im Kurzinterview	19
Recht direkt!	
AÜG-Reform: Die Fahrt geht weiter!	20
Aktiv	
Facebook-Gruppe bietet Raum für Erfahrungsaustausch	24
iGZ-Blätterkataloge jetzt noch komfortabler	26
Erfolgstory: Fünf Jahre KuSS + Interview mit Torsten Oelmann	28
Berlin direkt!	
MdB Daniela Kolbe: Zeitarbeit leistet Pionierarbeit	30
Unterwegs	
iGZ-Mitgliederversammlung 2017	32
iGZ-Bundeskongress 2017: Zeitarbeit hilft!	34
iGZ-Landeskongress Ost: Zeitarbeit dringend gebraucht	36
Gastbeitrag	
Prof. Dr. Gregor Thüsing und Regina Mathy	38

Impressum

Herausgeber

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

Verantwortlich

Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer

Chefredaktion

Maren Letterhaus

Chef vom Dienst

Wolfram Linke

Redaktion

Svanja Broders, Maren Letterhaus,
Wolfram Linke, Andrea Resigkeit,
Marcel Speker

Texte

Antonia Aulbert, Svanja Broders,
Maren Letterhaus, Wolfram Linke, Ju-
dith Schröder, Dr. Benjamin Teutmeyer

Fotos

Timo Beylemans, Maren Letterhaus,
Wolfram Linke, www.fotolia.de

Gestaltung, Layout und Satz

Maren Letterhaus, Wolfram Linke

Druck

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



M+E: Branchenzuschläge gültig

Am 1. Juni ist rückwirkend zum 1. April ein neuer Branchenzuschlagstarifvertrag in Kraft getreten. Für die Metall- und Elektroindustrie gibt es ab dem 1. Januar 2018 sechs Lohnerhöhungsstufen anstelle der bisherigen fünf. Die sechste Stufe greift nach 15 Monaten ununterbrochenen Einsatzes. Nach Ablauf dieser Zeit steht den Zeitarbeitern ein Zuschlag in Höhe von 65 Prozent zu. Damit erhalten sie ein gleichwertiges Entgelt im Vergleich zu den Stammbeschäftigten. Die Tarifvertragsparteien haben eine Übergangsregelung vereinbart, nach der die neue Zuschlagsstufe frühestens ab dem 1. Januar 2018 gilt. Die vorherigen Einsatzzeiten zählen für die Berechnung der Einsatzdauer mit.

VBG-Umlage sinkt weiter

Der VBG-Vorstand hat beschlossen, den Beitragsfuß für die Umlage für Pflicht- und freiwillig Versicherte im Vergleich zum Vorjahr um 0,10 Euro auf 3,90 Euro zu reduzieren. Damit sinkt der Beitragsfuß seit 2014 zum vierten Mal in Folge. Die Gründe hierfür sind laut VBG die gute Wirtschaftslage der Mitgliedsunternehmen und die vorausschauende Finanzplanung der VBG. Alle Kleinunternehmen zahlen weiterhin den Mindestbeitrag von 48 Euro. Dieser hat sich zum Vorjahr nicht verändert.

Zeitarbeit Experte für Flüchtlingsintegration

Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) sind bislang rund ein Fünftel der Flüchtlinge, die eine Arbeit aufgenommen haben, in Zeitarbeitsfirmen beschäftigt. Das passt zu der Tatsache, dass rund ein Viertel der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche einen Migrationshintergrund hat. Laut Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind bereits 31 Prozent der 2013 zugezogenen Flüchtlinge erwerbstätig. Innerhalb von fünf Jahren wird die Zahl auf rund 50 Prozent steigen, schätzt das IAB.

Allgemeinverbindlicher Zeitarbeitsmindestlohn

Die Dritte Verordnung über eine Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung ist am 1. Juni 2017 in Kraft getreten. Der momentane Zeitarbeitsmindestlohn in Westdeutschland wird dann schrittweise bis zum 1. Oktober 2019 von 9,23 Euro auf 9,96 Euro steigen. In Ostdeutschland und Berlin wird der Mindestlohn von 8,91 Euro auf 9,66 Euro erhöht. Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) hatte gemeinsam mit dem Tarifpartner BAP und den DGB-Einzelgewerkschaften beantragt, dass der tarifliche Mindestlohn grundsätzlich für alle Zeitarbeitsverhältnisse in Deutschland gelten soll.

Branchenzuschläge für Chemie-Industrie

Rückwirkend zum 1. April gelten in der Chemiebranche höhere Branchenzuschlagstarife. Durch die neuen gesetzlichen Anforderungen in der Arbeitnehmerüberlassung musste auch der bisherige Branchenzuschlag in der Chemiebranche um eine sechste Lohnerhöhungsstufe ergänzt werden. Nach dem 15. Einsatzmonat beträgt der Zuschlag in den Entgeltgruppen 1 und 2 dann 67 Prozent. In den Entgeltgruppen 3, 4 und 5 sind es 45 Prozent. In den Gruppen 6 bis 9 gibt es 24 Prozent Tarifizuschlag. Der neue Branchenzuschlagstarifvertrag läuft bis zum 31. Dezember 2020.

Höhere Mindestlöhne in zwei Kundenbranchen

Seit dem 1. Mai gelten höhere Mindestlöhne in dem Steinmetz- und Steinbildhauerhandwerk sowie dem Gerüstbauerhandwerk. In Westdeutschland und Berlin erhalten Steinmetze und Steinbildhauer 11,40 Euro pro Stunde. Arbeitskräfte in Ostdeutschland bekommen mindestens 11,20 Euro. Ab dem 1. Mai 2018 gilt dann ein bundesweiter Mindestlohn von 11,40 Euro. Im Gerüstbauhandwerk müssen den Arbeitskräften bundesweit 11 Euro bezahlt werden. Außerdem gilt für sie ein Mindesturlaub von 30 Tagen je Kalenderjahr.

Integration von Langzeitarbeitslosen

Zwei Drittel der Zeitarbeitnehmer kommen aus der Beschäftigungslosigkeit. Davon waren 16 Prozent langzeitarbeitslos. Vor allem für diese 200.000 Langzeitarbeitslosen möchte Detlef Scheele, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit (BA), mit intensiveren Beratungs- und Vermittlungsgesprächen in den Jobcentern Perspektiven schaffen. Der Fokus liegt dabei auf öffentlich geförderten Jobs. Ziel ist es, den Betroffenen normale Arbeitsplätze anstelle von „reiner Beschäftigungstherapie anzubieten“, so Scheele. Der Bewerber muss dafür mindestens vier Jahre arbeitslos sein und mindestens drei Vermittlungshemmnisse aufweisen.

Studium wird immer beliebter

Die Ausbildung zu Personaldienstleistungskaufleuten (PDK) ist erneut unter den Top 100 der beliebtesten Ausbildungsberufe. Rund 1.000 neue PDK-Azubis verzeichnet das Statistische Bundesamt jährlich. Insgesamt haben im Jahr 2016 mehr als 511.000 Jugendliche eine Ausbildung begonnen. Das ist allerdings ein Prozent weniger als im Jahr 2015. Das Institut der deutschen Wirtschaft (IW) Köln begründet diesen Trend mit der gestiegenen Anzahl von Studienanfängern. Dabei mangelt es nicht an offenen Stellen in Unternehmen: Insgesamt sind 660.000 Stellen und davon rund 43.500 Ausbildungsplätze zu besetzen. Gerade für Geflüchtete im Alter von 18 bis 25 Jahren bietet eine duale Ausbildung eine Chance auf die Integration in den deutschen Arbeitsmarkt.

Zeitarbeit wächst weiter

Die Beschäftigung in der Zeitarbeit ist laut Bundesagentur für Arbeit (BA) weiter gestiegen. Im März arbeiteten 837.300 Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche. Das entspricht einem Plus von 1,1 Prozent im Vergleich zum Februar. Im Vorjahresvergleich hat sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer um 33.300 erhöht, das ist ein Plus von 4,1 Prozent. Positiv sieht die BA in ihrem Monatsbericht Mai auch den Rückgang der Zahl der Arbeitslosen: Von April auf Mai hat sich die Zahl um 71.000 auf 2.498.000 verringert.

■ Svanja Broders



praxisorientiert · intuitiv · effizient

Die innovativen Softwarelösungen für Personaldienstleister.

WIR SIND AGIL.

T +49 (0)7331 300808 . agil-software.de

Interview mit Christian Baumann, iGZ-Bundesvorsitzender

Zukunft mutig selbst gestalten

Nahezu 100 Prozent der Mitglieder wählten Christian Baumann in ihrer Versammlung am 5. April in Bonn zum neuen Bundesvorsitzenden des iGZ. Mit seinen Stellvertretern Bettina Schiller und Sven Kramer sowie den Beisitzern Martin Gehrke, Thorsten Rensing, Andreas Schmincke sowie der neu gewählten Manuela Schwarz und der Landesbeauftragten Petra Eisen sowie dem iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz vertritt er nun die Interessen der 3.500 iGZ-Mitgliedsunternehmen. iGZ-Pressesprecher Wolfram Linke sprach mit Baumann über Wünsche und Visionen, Konzepte und Ziele.

Z direkt!: 100 Tage im Amt – welche Erfahrungen haben Sie denn als neuer Bundesvorsitzender des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen bislang gesammelt?

Baumann: Zunächst möchte ich mich für das Vertrauen der Mitgliedsunternehmen bedanken. Es ist keine Selbstverständlichkeit, Kandidaten eine Chance zu geben, die erst über eine so kurze verbandliche Vita verfügen. Das zeugt von Mut, aber auch von Veränderungswillen – und diesem Anspruch möchte ich gerecht werden. Die ersten 100 Tage waren sehr spannend, denn ich lernte viele Menschen und Prozesse kennen, die ich erst „verstehen“ musste. Zudem ist die Branche derzeit meiner Auffassung nach in einer sehr dynamischen Phase, die unbedingt zügig begleitet werden muss, sodass wir uns im Vorstand committed haben, erste Schritte zur konsequenteren und nachhaltigeren Arbeit zu gehen.

Z direkt!: Die Zeitarbeitsbranche steht vor vielen Herausforderungen – an erster Stelle ist hier die AÜG-Reform zu nennen. Da stellen sich auch für den Bundesvorsitzenden des Zeitarbeitgeberverbandes alternativ die Fragen: Anpacken und Umsetzen oder Abwarten und Tee trinken?

Baumann: Unsere Branche steht für eine außerordentliche Marktdynamik und eine Antizipation von Marktbewegungen, die typische Betriebe außerhalb der Zeitarbeit eher später erkennen und sich darauf einstellen. Von dieser Warte aus betrachtet kann die einzige Antwort eines Zeitarbeitgeberverbandes sein, schnell und proaktiv die zentralen Fragen zur Umsetzung solcher wahnwitzigen Regulierungen anzupacken und umzusetzen. Gleichwohl, bei allem Drang

zur schnellen Lieferung von Lösungen, darf der Parameter „Schnelligkeit“ nicht ausschließlich ins Kalkül gezogen werden. Aufgrund der Bedeutung unseres Verbandes für unsere Mitgliedsunternehmen, aber auch andere Stakeholder wie beispielsweise die Bundesagentur für Arbeit, sind wir darauf angewiesen, dass die Kommunikation, die unser Haus verlässt, richtig und umfassend geprüft ist. An dieser Stelle verlieren wir zwangsläufig und schuldlos Performance: Der iGZ ist auf Absprache und Diskussion zentraler beispielsweise gesetzlicher Vorgaben mit diversen Stellen angewiesen, auf deren Leistungsfähigkeit und Leistungswillen wir kaum Einfluss haben können. Das bedeutet für uns unbefriedigend, dass wir von Zeit zu Zeit auf Abwarten angewiesen sind, wenn wir eine verbindliche Antwort auf Herausforderungen geben wollen, die auch dann noch Bestand hat, wenn verschiedene Institutionen und Personen diese prüfen. Sie können sich vorstellen, dass dies überhaupt nicht meinem Naturell entspricht, aber da müssen wir dann einfach auch mal durch.

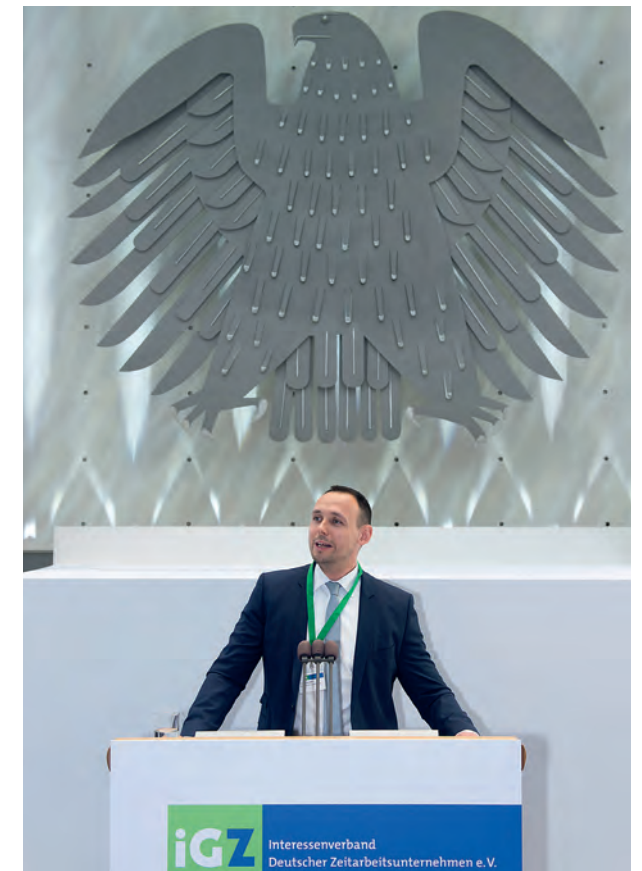
Z direkt!: Es stellt sich automatisch auch die Frage nach der Wettbewerbsfähigkeit der Zeitarbeitsunternehmen – wie muss sich eine Zeitarbeitsfirma strategisch aufstellen, um den Herausforderungen der Zukunft gerecht zu werden?

Baumann: Hier sprechen Sie eine zentrale Frage an, die wir uns in der konstituierenden Sitzung des Vorstandes gestellt haben und für die wir Lösungsansätze liefern wollen. Wie in allen Branchen erlebt die deutsche Wirtschaft einen immer stärkeren Einfluss gesellschaftlicher, ökonomischer und ökologischer Megatrends, die in immer kürzeren Zyklen bisher bestehende Gesetzmäßigkeiten in Frage stellen und

teilweise innerhalb kurzer Zeit vernichten. Es ist die Aufgabe der Ökonomie, diese Trends zu identifizieren und sich daraufhin auszurichten, um eine Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Auf Zeitarbeitsbetriebe kommt hier eine ungleich größere Aufgabe zu. Wir sind seit jeher Seismograph für veränderliche Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt und spüren Auswirkungen der zuvor beschriebenen Trends in der Regel vor allen anderen Wirtschaftsbereichen. Das ist zwar total spannend in der Verfolgung, gleichwohl aber auch überaus kritisch. Wenn Veränderungen auf den Märkten immer häufiger, immer schneller und immer tiefgreifender stattfinden, dann müssen wir unsere Betriebe strategisch so aufstellen, dass sie ein Höchstmaß an adaptiver Effizienz aufweisen, sprich eine hervorragende Leistungsfähigkeit erzeugen bezüglich der Anpassung auf Veränderungen in der Arbeitswelt. Da sind wir heute in großen Teilen noch nicht, denn diesbezüglich agiert ein Großteil der Betriebe noch tendenziell traditionell. Wir werden in den nächsten drei Jahren jedoch dieses Thema intensiv bearbeiten und versuchen, Guidelines für die Mitgliedsunternehmen zu entwickeln, die notwendiges Change-Management ihrer Betriebe fördern können.

Z direkt!: Die deutsche Wirtschaft steht an der Schwelle zur Digitalisierung der Arbeitswelt. Wie wollen Sie diesem Wandel stellvertretend für die Zeitarbeitsbranche begegnen?

Baumann: Die Digitalisierung der Arbeitswelt wird beinahe „game changing“ sein. Es steht fest, dass wir, wenn wir zehn Jahre in die Zukunft schauen, einen völlig veränderten Arbeitsmarkt vorfinden werden. Diese Periode einer Dekade klingt erstmal recht weit, ist sie aber insbesondere dann nicht, wenn notwendige Justierungen in Dienstleistungsportfolios von Betrieben stattfinden müssen und eventuell sogar Infrastruktur angepasst werden muss, um die Anforderungen zukünftig digitalisierter Märkte zu erfüllen. Wir sind davon überzeugt, dass die Aufgaben, vor denen wir bezüglich der Digitalisierung stehen, so umfassend sein werden, dass wir diese nur im Kollektiv werden lösen können. Ein nicht unerheblicher Anteil der insbesondere kleinen und mittelständischen Betriebe wird qua Größe und Ressourcen nicht in der Lage sein, die Veränderungen aufgrund dieses Megatrends proaktiv zu treiben, sodass wir als Verband hier



Unterstützung liefern möchten. Hierzu werden wir Projektgruppen bilden, die die zentralen Fragen durch Digitalisierung diskutieren und Antworten geben wollen. Diese Fragen beziehen sich auf Digitalisierung des Marktes, Digitalisierung der Geschäftsprozesse und als Königsdisziplin Digitalisierung der Geschäftsmodelle. Den Rahmen für die Bearbeitung wird thematisch mein Vorstandskollege Andreas Schmincke vorgeben, der sich für dieses Thema zukünftig verantwortlich einsetzen wird. Die zu bildenden Projektgruppen werden durch hauptamtliche Mitglieder des Verbandes sowie durch viele verschiedene Mitgliedsunternehmen besetzt, die stellenweise first mover auf diesem Gebiet sind.

Z direkt!: Ein weiterer Knackpunkt ist der zunehmende Fachkräftemangel. Hat der neue iGZ-Bundesvorsitzende schon ein Konzept in der Schublade, um Abhilfe zu schaffen?

Baumann: Diese Frage steht in starker Interdependenz zu der zuvor andiskutierten Thematik und zu

allen Trends, die wir im Bereich Bildung treiben. Um es deutlich zu sagen: Wir werden hier keine Lösung präsentieren können, die wie deus ex machina den Fachkräftemangel löst. Dies ist wohl auch nicht unsere Aufgabe. Die Aufgabe des Verbandes ist an dieser Stelle, unsere Mitgliedsunternehmen dahingehend zu beraten, bei der Gewinnung solcher Potenziale Wettbewerbsvorteile aufzubauen. Damit stehen wir dann im direkten Wettbewerb zu konventionellen Unternehmen und hier, das möchte ich ausdrücklich betonen, hat unsere Branche ein unfassbares Potenzial. Wir sehen bereits in Randbereichen von Beschäftigung, dass ein Arbeitsverhältnis im Rahmen der Zeitarbeit als deutlich attraktiver wahrgenommen wird als typische Beschäftigungsverhältnisse. Und auch wenn Politik dies nicht wahrhaben will, kann diese Entwicklung eine Blaupause für unsere Branche

Christian Baumann

Christian Baumann engagiert sich seit Juni 2014 als iGZ-Landesbeauftragter für Hamburg. Von 2015 bis 2017 war er Mitglied der iGZ-Tarifkommission. Im iGZ-Bundesvorstand war er seit 2016 als Beisitzer für den Bereich Arbeitsmarktpolitik zuständig. Der Geschäftsführer des iGZ-Mitglieds pluss Personalmanagement GmbH ist zudem als ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Hamburg tätig.

werden, wenn wir massiv an den Arbeitsbedingungen arbeiten und diese auf ein Niveau heben können, dass sich von konventionellen Unternehmen abhebt. Zeitarbeit beschäftigt heute drei Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – warum nicht zukünftig mindestens fünf Prozent? Kann das nicht eine spannende andere Perspektive auf den vielbeschworenen Fachkräftemangel sein? Kann denn eine Erhöhung der Penetrationsrate in der Zeitarbeit eine effizientere Allokation der Fachkräfte in allen Märkten bedeuten und damit den Fachkräftemangel reduzieren? Dies sind Fragen, die wir offensiv stellen müssen.

Bei aller Verteilungsfrage und Quotenberechnungen reichen diese Theorien jedoch nicht aus, um wirklich mehr Wertschöpfung zu treiben. Natürlich müssen wir uns auch strukturell um ein paar wesentliche Themen kümmern, damit unsere Branche nicht den zweifelhaften Ruf erhält, im engen Beschäftigungsteich lediglich abzufischen. Wir müssen uns darum kümmern, dass Zeitarbeit bezüglich der Qualifikationsniveaus konkurrenzfähiger wird. Wir erleben in Deutschland einen massiven Trend zur Akademisierung, bilden diesen in unserer Branche jedoch nicht ab. Zudem sind wir als Arbeitgeber dazu verpflichtet, unserer sozialen Verantwortung im Bereich der Ausbildung, Fort- und Weiterbildung gerecht zu werden. Auch hier benötigen wir Erfolge, damit man uns nicht vorwerfen kann, lediglich bestehende Ressourcen zu nutzen. Mit diesen Argumentationssträngen würden wir direkt an der Linderung des Fachkräftemangels arbeiten und können dann als selbstbewusster Akteur des Arbeitsmarktes positioniert werden.

Z direkt!: Auch für den iGZ ergeben sich aus diesen Thematiken verschiedene Aufgabenstellungen. Hat der neue Vorstand bereits Strategien entwickelt, wie der Verband seine Mitglieder bei diesen Themen unterstützen kann?

Baumann: Hierzu kann ich noch keine Details preisgeben, da wir derzeit intensiv an der Formulierung ebendieser Strategien arbeiten. Wir haben uns als Vorstand von den starren Ressortprinzipien gelöst und einer agileren Themenverantwortung verschrieben. Jedes Vorstandsmitglied bearbeitet zusammen mit den hoch engagierten Kolleginnen und Kollegen aus dem Hauptamt ein oder mehrere Themenkomplexe, beispielsweise Rekrutierung und Vertrieb, Lobbyarbeit, Digitalisierung, CSR. Dies befähigt uns für die spezifischen Fragestellungen der Branche ein breiteres Set an Strategien zu erarbeiten. Wir haben uns zudem darauf verständigt, dass wir Sie, liebe Mitglieder, stärker an der Erarbeitung dieser strategischen Guidelines partizipieren lassen wollen. Wir merken sehr deutlich, dass wir in unserer Branche eine Menge von hidden champions haben, die hervorragende Performance in Teilbereichen der Wertschöpfungskette demonstrieren – und wir wollen alle von ihnen lernen. Wir erhoffen uns durch ein höheres Maß an Partizipation und Kooperation eine win-win-Situation für alle Beteiligten

und ein agiles Handling bei der Strategieentwicklung.

Z direkt!: Ein wichtiges Element der Verbandsarbeit ist der Lobbyismus. Werden Sie sich künftig auch persönlich noch intensiver in Sachen Kontakt zu Politik und Wirtschaft einsetzen wie unlängst beim vorwärts-Sommerfest der SPD in Berlin geschehen?

Baumann: Solange es das letzte Jahr ist, in dem ich Reden von Martin Schulz ertragen muss, ja. Spaß beiseite: Die Lobbyarbeit wurde mir persönlich in das Pflichtenheft geschrieben und diese Aufgabe nehme ich selbstverständlich mit vollem Engagement wahr. Diesbezüglich muss ich allerdings anmerken, dass bestehende und zukünftige Erfolge zu nicht unerheblichem Anteil aus der Arbeit der hauptamtlichen Kolleginnen und Kollegen in Berlin resultieren. Es ist ein Stück weit eine undankbare Aufgabe. Allerdings bearbeitet das Berliner Hauptstadtbüro so intensiv und motiviert unsere Kontakte im politischen Berlin, dass wir hier echte Erfolge erzielen konnten und ich mir sicher bin, dass wir dies zukünftig noch intensivieren können. Undankbar ist es allerdings auch, dass wir diese Ergebnisse nicht wirklich kommunizieren können, läuft Lobbyarbeit doch tendenziell sehr diskret und im Hintergrund ab. Seien Sie sich bitte sicher, dass Sie sich bezüglich dieser Tätigkeit auf die Berliner Kolleginnen und Kollegen und auf mich voll verlassen können. Wir werden allen Menschen, die es hören wollen oder nicht, mitteilen, welche unfassbaren Leistungen unsere Branche erfüllt.

Z direkt!: iGZ-Landesbeauftragter für Hamburg, Mitglied der iGZ-Tarifkommission und seit 2016 im Bundesvorstand für den Bereich Arbeitsmarktpolitik: Welche Intention steckt denn hinter so viel ehrenamtlichem Engagement?

Baumann: Ich kann es überhaupt nicht leiden, wenn immer alle motzen, sich aber keiner aufrafft, um etwas zu ändern. Nach diesem Credo verfare ich bereits mein ganzes Leben lang. Als mittelständischer Unternehmer möchte ich sicherstellen, dass ich in Zukunft die Rahmenbedingungen für meinen Erfolg oder Misserfolg selbst zu verantworten habe, aber auch selbst verantworten darf. Daher war es für mich selbstverständlich, aktiv an der Ausgestaltung der Rahmenbedingungen zu partizipieren. Da ich wuss-

te, dass ich viel lernen musste und auch noch muss, startete ich mit begrenzter Komplexität. Irgendwie war die Ämterwahl dann nicht substituierend, sondern komplementär. Letzteres konnte ich mittlerweile jedoch fast gänzlich lösen, um mich auf die Aufgaben im Vorsitz vollständig konzentrieren zu können.

Z direkt!: Bleibt da nicht die vielzitierte Work-Life-Balance auf der Strecke?

Baumann: Work-Life-Was? Glücklicherweise verfüge ich über eine enorm leidensfähige Familie, die mich zwar immer noch für wahnsinnig hält, wenn ich sonntags ins Büro fahren, um Interviews zu geben, aber immer noch volle Toleranz hierfür aufbringt. Ansonsten ist es immer eine Frage der Organisation und Disziplin.

Z direkt!: Hat der neue iGZ-Bundesvorsitzende eine Vision zur Zukunft der Zeitarbeitsbranche und des Interessenverbandes?

Baumann: Oh ja, die haben wir. Wichtig dabei ist ganz deutlich, dass wir (!) diese haben, nicht der Bundesvorsitzende. Mit mir sind in erster Linie der Vorstand des iGZ und das Hauptamt gemeint, in Konsequenz jedoch die gesamte Branche. Wir wollen sicherstellen, dass wir unverzichtbarer Arbeitsmarktpartner werden. Wir wollen sicherstellen, dass sich niemand verstecken und sogar schämen muss bei der Frage, in welcher Branche er oder sie arbeitet, da wir Arbeitgeber und Branche der ersten und nicht der letzten Wahl werden möchten. In letzter Konsequenz wollen wir als Verband helfen prekäre Beschäftigungsverhältnisse einzudämmen. Das klingt erstmal paradox, wir meinen das jedoch völlig ernst. Zeitarbeit ist ein Beschäftigungsverhältnis wie jedes andere auch, nur qualitativ viel hochwertiger und für die Menschen besser als all die Arbeitsverhältnisse, die in der Diskussion um prekäre Arbeit genannt werden. Wir wollen Zeitarbeit in der Diskussion um das Prekariat nicht mehr hören, da sie dort überhaupt nicht hinpasst. All diese Punkte kann man kurz und knapp zusammenfassen, so wie es Klaus von Dohnanyi bezüglich unserer Branche treffend von uns forderte: Wir dürfen uns nicht mehr verteidigen, wir müssen angreifen. Wir haben das Recht und den Willen hierzu, uns fehlte nur der Mut. Ich freue mich auf die nächsten drei Jahre mit Ihnen!



Die Wahlprogramme unter der Lupe

Bundestagswahl 2017: Bitte kein neues Würfelspiel

Die Erfahrung zeigt: Bundestagswahlen haben auch stets mehr oder weniger langfristige Auswirkungen auf die Zeitarbeitsbranche. Bei den letzten Wahlen waren es die Weichenstellungen im Koalitionsvertrag von CDU/CSU und SPD

zur Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die für ein nachhaltiges Beben in der Zeitarbeit sorgten. Ließen die letzten Vereinbarungen eher den Eindruck eines Ergebnisses von Würfelspielchen aufkommen, bleibt diesmal die Hoffnung auf mehr Vernunft und Weitblick.

Nicht nur, dass die Zeitarbeit zunehmend verbürokratisiert wird und damit sinnvolles Handeln vollends zu blockieren droht; sondern es trifft auch immer häufiger jene, die eigentlich per Gesetz geschützt werden sollten. Mit dem stetig wachsenden Fürsorgeanspruch des Staates droht letztendlich auch ein Lahmlegen von Flexibilität – und damit der Wettbewerbsfähigkeit. Fingerspitzengefühl ist gefragt, denn sonst mutiert die Politik zu einem Schreckgespenst, das derzeit durch Kindergärten und Schulen geistert: Helikoptereltern.

Blick in die Wahlprogramme

Der Blick in die Wahlprogramme zeigt jedoch, dass die Karawane weiterzieht – Zeitarbeit ist einigermaßen aus dem Visier des Regulierungswahns gewichen. Während die Linken – wie üblich – das Totalverbot der Branche fordern, hält die FDP das Fähnchen der Arbeitnehmerüberlassung als wichtiges Instrument der Flexibilisierung der deutschen Wirtschaft hoch. Die Grünen

postulieren weitere Maßnahmen zur Einschränkung und Regulierung der Branche, um Zeitarbeit wieder auf ihre ursprünglichen Aufgaben zu stützen – als ob Zeitarbeit jemals etwas anderes gemacht hätte.

Evaluation der AÜG-Reform

SPD und CDU halten sich sorgsam bedeckt – wohl aus gutem Grund, denn in drei Jahren soll die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes evaluiert werden. Und dann könnte natürlich auch festgestellt werden, dass die Reform den Arbeitnehmern eher geschadet als genutzt hat.

„Kaputtrepariert“?

Wie dem auch sei, die Reform hatte von Anfang an lediglich Fans im Bundesarbeitsministerium. Arbeitgeber wie auch Arbeitnehmervertreter zeigten sich nicht gerade begeistert, denn der staatliche Eingriff bedingt auch immer eine Einschränkung der Tarifautonomie. Das „Kaputtreparieren“ konnte in diesem Fall dank Tarifabschlüssen zumindest ansatzweise in gerade noch annehmbare Schranken verwiesen werden. Und auf jeden Fall wäre es reichlich fatal, nach den Wahlen die Gesetzeskeule erneut zu schwingen. Vielleicht muss auch die Politik mal einsehen, dass es besser ist jemand agieren zu lassen, der sich mit der Materie auskennt. Dann klappt's auch mit der Zeitarbeit.

■ Wolfram Linke



CDU/CSU: Für ein Deutschland, in dem wir gut und gerne leben

„Wichtige Verbesserungen für die Arbeitnehmer erzielt“

„Durch die Neuregelung von Zeit-, Leiharbeit und Werkverträgen haben wir bereits wichtige Verbesserungen für die Arbeitnehmer erzielt“, schreibt die CDU/CSU-Fraktion in ihrem „Regierungsprogramm 2017-2021“. Dieser Satz ist die einzige konkrete Äußerung in Richtung der Zeitarbeitsbranche: Weiteren Handlungsbedarf sieht die Union demnach offenbar nicht – zumal eine Evaluation des reformierten Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ohnehin bereits für das Jahr 2020 im Gesetzblatt steht.

Mehr Augenmerk legen die Christdemokraten auf das Ziel „Vollbeschäftigung für ganz Deutschland bis spätestens 2025“. Bei diesem Punkt wird fleißig mit dem Noch-Koalitionspartner SPD und den Grünen abgerechnet: „Die rot-grüne Koalition hat im Jahr 2005 über fünf Millionen Arbeitslose hinterlassen. In der Regierungszeit von Bundeskanzlerin Angela Merkel und der Union ist es uns gelungen, die Arbeitslosigkeit zu halbieren.“ Doch damit gebe sich die CDU noch lange nicht zufrieden – denn jeder Arbeitslose sei einer zu viel.

Ein bedeutender Aspekt auf dem Weg zur Vollbeschäftigung sei Flexibilität. Sie habe dazu beigetragen, hunderte tausende neue Arbeitsplätze zu schaffen. Denn Unternehmen brauchen Flexibilität, um auf Auftragsschwankungen reagieren zu können. Wichtig sei jedoch auch, dass Arbeitnehmer eine verlässliche Perspektive haben. Daher dürften unbefristete Arbeitsverhältnisse nicht einfach durch befristete ersetzt werden. Es sei erklärtes Ziel, in allen Teilen Deutschlands Arbeit und Ausbil-

dung zu ermöglichen. Dennoch setze ein moderner, fortschrittlicher Arbeitsmarkt aber auch Flexibilität und Mobilität der Arbeitnehmer voraus.

Die Qualität von Arbeit sei CDU/CSU wichtig. Gleichzeitig müsse sich Leistung auch lohnen. „Wer sich anstrengt, muss mehr haben als derjenige, der dies nicht tut.“ Im Vergleich zur Zeit der Koalition von SPD und Grünen seien die Löhne merklich gestiegen, folgt ein weiterer Seitenhieb auf die Arbeitsmarktpolitik der vorherigen Regierung. Der Grund für die gestiegenen Löhne liegt für die CDU/CSU-Fraktion auf der Hand: „Weil wir Garant sind für eine gute Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik.“ Keine andere Partei in Deutschland sei dem Ziel des Erhalts bestehender und der Schaffung neuer Arbeitsplätze so sehr verpflichtet wie CDU und CSU. „Denn wir wissen: Mehr Arbeitsplätze bedeuten mehr Wirtschaftswachstum, höhere Löhne, mehr Steuereinnahmen, mehr Sozialbeiträge, mehr Wohlstand für unser Land.“



Die Tarifaufonomie in Deutschland sehen die Christdemokraten als ein hohes Gut an. „Darum beneiden uns viele andere Länder in Europa“, heißt es im Programm. Die Tarifaufonomie, die Tarifpartnerschaft und die Tarifbindung sollen daher gestärkt werden. „Wir wollen gesetzliche Regelungen so ausgestalten, dass zusätzliche Flexibilität, Spielräume

und Experimentierräume für Unternehmen entstehen, für die ein Tarifvertrag gilt oder angewendet wird, oder eine Vereinbarung mit dem Betriebsrat erfolgt.“

■ Maren Letterhaus

SPD: Es ist Zeit für mehr Gerechtigkeit

„Gleiche Bezahlung ab dem ersten Tag“

Auf den letzten Drücker sorgte die SPD-Mitgliedschaft mit einem Änderungsantrag dafür, dass das Thema Zeitarbeit doch noch ausdrücklich im Wahlprogramm der Sozialdemokraten auftaucht. Während im Leitantrag zum Bundesparteitag nur allgemein über bessere Arbeitsbedingungen gesprochen wurde, ist die endgültige Forderung nun sehr konkret: „Unser Ziel ist, dass Leiharbeit vom ersten Tag an genauso vergütet wird wie in der Stammbeschäftigung.“

Unter dem Motto „existenzsichernde Arbeit anstelle prekärer Beschäftigung ermöglichen“ heißt es, Zeitarbeitskräfte und Werkvertragsbeschäftigte bräuchten besseren Schutz. Mit der Einführung der Höchstüberlassungsdauer und dem Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ habe die Partei bereits viel erreicht. Die Gleichbezahlung ab dem ersten Tag bleibe aber erklärtes Ziel. Lediglich durch repräsentative Tarifverträge dürfe davon abgewichen werden. Außerdem fordert die SPD die Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes. Die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beim Einsatz von Zeitarbeit und Werkverträgen wollen die Sozialdemokraten deutlich ausbauen. Immerhin: Unnötige Bürokratie möchte die SPD abschaffen, damit sich Unternehmen auf ihr Kerngeschäft konzentrieren können...

Mit diesen Änderungen hofft die SPD, ihrem Leitspruch „Es ist Zeit für mehr Gerechtigkeit“ Folge zu leisten. Neben den Anpassungen für die Zeitarbeit plant die Partei noch weitere Einschnitte für Arbeitgeber: Sachgrundlose Befristung gehöre gänzlich abgeschafft. Sachgründe für Befristungen sollen eingeschränkt und Kettenbefristungen begrenzt werden. Arbeit auf Abruf soll ebenso eingedämmt werden wie geringfügige Beschäftigung. Deutschland sei wirtschaftlich erfolgreich. Die geplanten Änderungen seien der Dank an die hohe „Leistungsbereitschaft der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die den Erfolg tagtäglich

erarbeiten“. Und weiter: „Wir bringen all jenen, die durch ihre Arbeit und ihr Engagement unser Land voranbringen, den Respekt entgegen, den sie verdienen. Das sollen die Menschen in ihrem täglichen Leben spüren.“

Deshalb sollen auch die Ausnahmen beim Mindestlohn aufgehoben werden: Auch ehemals Langzeitarbeitslose und Jugendliche sollen direkt Anspruch auf die gesetzliche Lohnuntergrenze haben. Beschäftigungslosen möchte die SPD bessere Weiterbildungsmöglichkeiten und mehr Sicherheit durch eine starke Arbeitslosenversicherung bieten. Familien sollen im Steuerrecht wirksam entlastet werden, damit ihnen „mehr Netto vom Brutto“ bleibt. Gleiches plant die SPD für alle mit kleinem und mittlerem Einkommen.

Stellt sich die Frage: Wer zahlt's? Die Sozialdemokraten möchten hier bei den Reichen an die Tür klopfen. „Besonders vermögende Bürgerinnen und Bürger sollen und können einen höheren Beitrag zur Finanzierung öffentlicher Investitionen und zur Entlastung von unteren und mittleren Einkommen leisten.“ Während große Erbschaften stärker besteuert werden sollen, beinhaltet die geplante Erbschaftssteuerreform hohe Freibeträge, „damit nicht das normale Haus der Eltern oder Großeltern betroffen ist“. Außerdem sollen Steuerbetrug, Steuervermeidung und Geldwäsche hart bekämpft werden. Die Beweislast wird umgekehrt: Große Vermögen, deren Herkunft nicht geklärt ist, sollen konsequent eingezogen werden. „Wir akzeptieren keine Steuervermeidungspraxis innerhalb Europas“, zeigt sich die SPD kämpferisch.

■ Maren Letterhaus



FDP: Schauen wir nicht länger zu

„Überflüssige AÜG-Reform: Regulierungen abbauen“

Für die Freie Demokratische Partei (FDP) gehört die Zeitarbeit zu den wichtigsten Elementen der deutschen Wirtschaft in Sachen Flexibilisierung und Wettbewerbsfähigkeit. Nicht zuletzt auch deshalb widmet sie der Branche in ihrem Wahlprogramm mit rund eineinhalb Seiten ungewöhnlich viel Raum.

Wörtlich heißt es unter anderem: „Für uns Freie Demokraten sind der Wille zum Erfolg und der Mut zum Scheitern zwei Seiten einer Medaille. Deshalb wollen wir jedem Menschen eine zweite Chance ermöglichen, wenn er wirtschaftlich oder persönlich gescheitert ist.“ Dieses Scheitern könne viele Gründe haben: die Entwertung von Qualifikationen im Strukturwandel, unternehmerischer Misserfolg, das Scheitern privater Lebensentwürfe, Krankheit oder längerfristige Arbeitslosigkeit. Die Liberalen wollen eine universelle Plattform für den generellen Wiedereinstieg bieten. „Ziel“, so die Liberalen, „muss es immer sein, schnellstmöglich wieder den Einstieg in einen Job zu finden.“ Darum stehe die Partei für einen flexiblen Arbeitsmarkt und die Tarifaufonomie.

Zeitarbeit oder Befristungen dürften nicht weiter eingeschränkt werden. Diese Flexibilität biete nicht nur Möglichkeiten zum (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt, sondern reduziere auch Arbeitsplatzverluste in Zeiten wirtschaftlicher Krisen. Weiterer Aspekt hierbei sei die

Um- und/oder Neuqualifizierung von Erwachsenen. Dazu gehöre außerdem, Hilfen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf anzubieten. Effektive Schuldnerberatung und – wenn nötig – psychosoziale Betreuung seien weitere Aspekte dieses Konzeptes. Auch Beschäftigte ohne berufliche Qualifikation sollten zudem die Chance haben, Helfertätigkeiten hinter sich zu lassen. Zu einer Realisierung gehöre es denn auch, überflüssige Regulierungen bei der Zeitarbeit abzubauen. „Denn Deutschland braucht auch in Zukunft einen flexiblen Arbeitsmarkt. Die Weltwirtschaft verändert sich schnell. Durch die Digitalisierung nehmen Projektaufträge zu“, prognostiziert die FDP. Um wettbewerbsfähig zu bleiben sei es unabdingbar, dass Unternehmen flexibel auf volatile Märkte reagieren können. „Die Zeitarbeit“, so die Liberalen, „ist hierfür ein wichtiges Instrument. Die Unternehmen können damit Auftragsspitzen abfangen oder kurzfristig spezialisierte Fachkräfte finden.“ Für die Beschäftigten bedeute Zeitarbeit eine echte Einstiegschance am Arbeitsmarkt. „Das zeigen die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit ganz klar: Rund zwei Drittel aller Zeitarbeitnehmer übten vorher keine Beschäftigung aus. Jeder Vierte hat keinen Berufsabschluss“, zitieren die Freien Demokraten das Statistische Amt.

Höher Qualifizierten könne die Zeitarbeitsbranche neue Wege in der digitalen Welt eröffnen. Auch zum Thema Missbrauch äußert sich die Partei. Jener sei in den vergangenen Jahren erfolgreich unterbunden worden: „Die Tarifpartner haben bereits Lösungen gefunden, damit der Lohn der Zeitarbeitenden bei längeren Einsätzen an den der Stammelegschaft angeglichen wird (Equal Pay).“ Trotzdem, verurteilt die FDP die AÜG-Reform, habe die Große Koalition hier bürokratisiert. „Die unnötigen gesetzlichen Vorschriften zur Überlassungsdauer und Entlohnung führen zu Unsicherheiten und Aufwand. Dies wollen wir ändern.“

■ Wolfram Linke

Freie Demokraten
FDP

Bündnis 90/Die Grünen: Zukunft wird aus Mut gemacht

„Ab Tag eins: Equal Pay plus Flexibilitätsprämie“

„Ohne guten sachlichen Grund sollten Jobs nicht mehr befristet werden können und Leiharbeit ab dem ersten Tag gleich bezahlt werden – plus Flexibilitätsprämie“, fordert die Partei Die Grünen in ihrem Wahlkampfprogramm. Diese Forderung ist nicht neu – ebenso wie das Ansinnen, Zeitarbeit von Werk- oder Dienstverträgen klar abzugrenzen.

Dabei werden „Leiharbeit“ und Werkverträge wieder einmal in einen Topf geworfen – Zeitarbeitnehmer müssen, so das Programm, besser gestellt werden als Stammmitarbeiter, und der Ersatz ganzer Abteilungen durch billigere Werkvertragsarbeitnehmer müsse verhindert werden. Nicht ganz klar ist bei den Grünen, auf welches Zahlenwerk sie ihr Programm stützen. Darin heißt es wörtlich: „Viele Millionen Menschen arbeiten in Leiharbeit oder befristet.“ Das Ziel der Partei lautet, sie wolle den Trend zu immer mehr unsicheren Jobs umkehren – was im Sinne der Flexibilität gelegentlich sinnvoll sein könne, werde eben oft missbraucht, um Löhne dauerhaft zu senken.

Auch das Thema „Flüchtlinge in der Zeitarbeit“ haben die Grünen im Blick: Die Beschränkungen für Geflüchtete in der Zeitarbeit sollen ausgesetzt werden. „Geflüchtete Frauen können bisher zu wenig an den Angeboten der Arbeitsmarktintegration teilhaben. Dafür wollen wir niedrigschwellige Angebote schaffen – sowohl im Bereich der Sprach- und Integrationskurse als auch bei den Arbeitsagenturen. Dabei muss ausreichend Kinderbetreuung angeboten werden“, wird dieses Vorhaben weiter erläutert.



Ein weiteres Mal wird die Statistik unter anderem zur Zeitarbeit bemüht: 25 Prozent aller Beschäftigten üben laut Partei Teilzeitjobs, Zeitarbeit, Minijobs oder befristete Jobs aus. Viele dieser Jobs seien „unsicher, schlecht bezahlt, erschweren die Lebens- und Familienplanung und führen auf Dauer zu Armut im Alter“, so die Grünen. Ihre Lösung: Minijobs in sozialversicherungspflichtige Jobs umwandeln „und dafür sorgen, dass die Beiträge durch

Steuern, Abgaben und soziale Leistungen so aufeinander abgestimmt werden, dass sich Erwerbsarbeit immer rechnet.“

Auch ums Tarifsysteem wollen sich die grünen Politiker kümmern – die Tendenz steigender Reallöhne solle sich mit Hilfe des Tarifsystems verstetigen und gestärkt werden. Zu diesem Zweck solle auch das Tarifsysteem weiter stabilisiert werden. Tarifverträge sollten denn auch leichter allgemeinverbindlich gemacht werden können und zusätzlich atypische Jobs umfassen. Grund: Immer weniger Jobs seien heute durch Tarifverträge abgedeckt.

Zu guter Letzt fordern die Grünen, Scheinselbständigkeit mit rechtssicheren Kriterien zu unterbinden und die Jobs ohne sachlichen Grund nicht mehr befristen zu dürfen. Zudem würden starke Betriebsräte gebraucht, und deshalb sollten die Mitbestimmungsrechte ausgebaut werden. „So haben nicht diejenigen Vorteile, die am meisten verschmutzen oder ausbeuten“, begründet die Partei ihre Intention.

■ Wolfram Linke

Die Linke: Sozial. Gerecht. Frieden. Für alle.

„Leiharbeit abschaffen“

Das Wahlprogramm der Partei Die Linke birgt für die Zeitarbeit nicht wirklich Überraschendes, werden doch die üblichen Forderungen der vergangenen Jahre wiederholt und mit starken Worten bekräftigt. An erster Stelle ist hier die Forderung zu nennen, prekäre Arbeit abzuschaffen: „Befristungen ohne sachlichen Grund, Mini-jobs und Leiharbeit werden ausgeschlossen. Die Arbeit mit Menschen muss besser bezahlt werden!“, skandiert die Linke in ihrem Programm.

Lohndumping durch Zeitarbeit und Werkverträge müsse verhindert werden. Durch Zeitarbeit werden, so die Partei, im gleichen Betrieb Beschäftigte zweiter Klasse geschaffen. Außerdem belaufe sich der Verdienst der Zeitarbeitnehmer im Vergleich zu dem der Stammbeschäftigten im Jahr 2015 nur auf weniger als 60 Prozent des Durchschnittslohns. Die Linke: „Wir wollen Leiharbeit abschaffen. Lohndumping muss sofort unterbunden werden: Leiharbeiter und Leiharbeiterinnen müssen den gleichen Lohn wie Festangestellte plus eine Flexibilitätzulage von 10 Prozent erhalten!“ Der Einsatz von Zeitarbeitsbeschäftigten dürfe nicht länger als drei Monate dauern, und dann müssten sie von dem Einsatzbetrieb übernommen werden. Der Austausch gegen andere Zeitarbeitnehmer sei dabei zu unterbinden. Voraussetzung für den Einsatz von Zeitarbeit und die Vergabe von Werkverträgen müsse die Zustimmung des Betriebsrates sein. Zudem müsse auf die Einhaltung der im Kernbetrieb gültigen Tarifverträge geachtet werden.

Die Linke hat sich einen gesetzlichen Mindestlohn von zwölf Euro auf die Fahnen geschrieben. Damit solle der Niedriglohnsektor trockengelegt werden. Tarifflucht durch Werkverträge und Zeitarbeit müsse unterbunden werden. Gefordert wird in diesem Zusammenhang zusätzlich „das Zurückdrängen ausufernder Befristungen und die Beschränkung auf wenige Sachgründe“. Die Linke stehe für den Grundsatz „Gleicher

Lohn für gleiche Arbeit! – in Ost und West“.

Zeitarbeit und Werkverträge passen laut Partei nicht in das Modell einer zukunftsorientierten Regional- und Strukturpolitik. Gefordert wird eine Steigerung der Löhne und Gehälter insbesondere im Bereich unterer und mittlerer Einkommen. Als Mittel dazu wird die Beseitigung der Lohnbremsen in der Arbeitsmarktpolitik genannt: „Leiharbeit, Werkverträge, Hartz IV und Sanktionen, sinkende Tarifbindung usw. So erhöhen wir die Kaufkraft und stärken den Binnenmarkt.“

Die Partei Die Linke definiert im Programm auch, woher die Mittel für solches Ansinnen fließen sollen: „Wir finanzieren dieses Zukunftsprogramm, indem wir Reichtum begrenzen: Vermögen oberhalb einer Million Euro wollen wir besteuern, auch hohe Erbschaften. Steuern der Konzerne werden wir erhöhen und den Steuervollzug durchsetzen. Privatisierungen und öffentlich-private Partnerschaften, etwa beim Bau von Autobahnen oder Schulen, lehnen wir ab. Auch in der Einkommensteuer wollen wir die unteren und mittleren Einkommen entlasten, die oberen stärker belasten: Wir erhöhen den monatlichen Grundfreibetrag auf 1.050 Euro zu versteuerndes Einkommen. Mit unserem Steuerkonzept werden alle entlastet, die weniger als 7.100 Euro brutto im Monat (Steuerklasse I) verdienen. Wir sehen zwei Stufen einer gesonderten Reichensteuer vor: 60 Prozent auf die Teile des Einkommens oberhalb von rund 260.000 Euro Jahreseinkommen und 75 Prozent auf die oberhalb einer Million Euro.“

■ Wolfram Linke

DIE LINKE.

Parteimitglieder im Kurzinterview

Und das sagen die Mitglieder...



Nikolaus Reuter, Geschäftsführer Etengo Academic Experts GmbH, Mitglied im Landesfachausschuss für Wirtschafts- und Finanzpolitik der FDP Baden-Württemberg

Ist die FDP für den Wahlkampf gewappnet?

Nach dem Schock 2013 hat sich die FDP intensiv um die Neuausrichtung gekümmert. Nun haben wir ein kompetentes und energiegeladene Team, das mit einer Agenda 2030 klar Stellung für Fortschritt, Wachstum und natürlich eine zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik bezieht, in der auch die Zeitarbeit eine wichtige Rolle spielt.

Wie beurteilen Sie das FDP-Wahlprogramm?

In meinen Augen ist das Wahlprogramm rundum gelungen und berücksichtigt auch die in der Realität vorhandenen Verknüpfungen von Themen wie etwa Digitalisierung, Arbeitsmarktpolitik und Bildung. Die durch die AÜG-Novelle unnötigerweise entstandenen Unsicherheiten und Mehraufwände sollen rückabgewickelt werden. Da ist ein schlüssiges Gesamtkonzept vorgelegt worden, welches wir alle, die mit und von Zeitarbeit leben, auch unterstützen sollten.

Was wünschen Sie sich für die kommende Legislaturperiode?

Mittlerweile kann sehr sicher davon ausgegangen werden, dass der Wiedereinzug in den Bundestag gelingt. Ich wünsche mir für unser Land eine zügige Umsetzung der im FDP-Wahlprogramm gesteckten Ziele.



Alexander Lampe, Mitglied des Vorstands der A!B!C Unternehmensgruppe, Vorsitzender der Mittelstands- und Wirtschaftsvereinigung der CDU Remscheid

Hat sich die CDU ausreichend für Sie als Zeitarbeitgeber eingesetzt?

Als Zeitarbeitsunternehmer und somit wichtiger Teil einer modernen und zukunftsorientierten Arbeitsmarktpolitik fühlte und fühle ich mich nicht wirklich angemessen vertreten. Im Koalitionsvertrag lesen zu müssen, dass die Zeitarbeit zu ihrer Kernfunktion zurückkehren soll, das ist erschreckend und nicht zeitgemäß. Ich habe leider nicht erkennen können, was die Politik mit dieser Kernfunktion konkret meint.

Wie beurteilen Sie die Rolle der CDU während der AÜG-Reform?

Die jüngst in Kraft getretenen Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes sind eine echte Täuschung der Gesellschaft und damit auch der Wähler – leider auch getragen durch die CDU, in der ich Mitglied bin. Das hat zum Glück auch die IG Metall erkannt und weitet nun durch Tarifvertrag die Höchstüberlassungsdauer auf 48 Monate aus.

Was sollte die CDU in der kommenden Legislaturperiode ändern?

Ich erwarte von der CDU, dass sie die eben genannten Punkte ernst nimmt und in ein sinnvolles arbeits- und wirtschaftspolitisches Handeln umsetzt. Und: Bitte ganz dringend die Bürokratie abbauen!

Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

Die Fahrt geht weiter!

Der 1. April ist vorüber, die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) sind geblieben. Die Zeitarbeitsbranche hat auf die neuen Anforderungen reagiert und setzt die ersten Erfordernisse in die Tat um: Kennzeichnung des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages, Konkretisierung des Zeitarbeitnehmers und Information desselben darüber, dass er als Zeitarbeiter eingesetzt wird. Die Offenlegungspflichten werden von Personaldienstleister und Kunde bereits fleißig umgesetzt. Hier wird sich schnell eine Routine einspielen. Nach wie vor ist es aber wünschenswert, dass einige offene rechtliche Detailfragen zugunsten einer anwenderfreundlichen Praxis gelöst werden.

Weitaus gewichtiger sind die beiden anderen Dick-schiffe, deren Umsetzung und Anwendung durch Zeitablauf immer näher in den Fokus der Branche rücken: die Equal Pay-Regelungen nach neun bzw. 15 Monaten und die Überlassungshöchstdauer. Was ist hier in der Zwischenzeit passiert?

TV LeiZ: 48 Monate beim Kunden

Lange wurde darüber spekuliert, jetzt ist es Tatsache: Die Metall- und Elektrobranche (M+E) ist Vorreiter und – soweit bekannt – die erste Branche, die von der gesetzlichen Erlaubnis Gebrauch gemacht hat und eine abweichende Überlassungshöchstdauer regelt. Im Tarifvertrag über Leih-/Zeitarbeit (TV LeiZ) haben die Arbeitgeberverbände der Metall- und Elektroindustrie zusammen mit der IG Metall eine Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten vereinbart. Liegen besondere Sachgründe vor, ist ein Einsatz sogar darüber hinaus möglich. Die TV LeiZ sind rückwirkend zum 1. April bundesweit in Kraft getreten.

Der TV LeiZ ist den Unternehmen, die in die Metall- und Elektrobranche überlassen, bereits ein Begriff. Zeitgleich mit dem Inkrafttreten des Tarifvertrages über Branchenzuschläge für Arbeitnehmerüberlassungen in die Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME)

2012 hat die Kundenbranche mit der IG Metall im Gewand des TV LeiZ Rahmenbedingungen zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern in M+E-Betrieben geschaffen. Danach galt für tarifgebundene Kundenbetriebe, die keine Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit hatten bzw. haben, auch damals schon, dass sie Zeitarbeitnehmern nach einem Einsatz von 24 Monaten ein Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages zu unterbreiten hatten. Diese Regelung gilt weiterhin. Hinzugekommen sind nunmehr die Regelungen zur abweichenden Überlassungshöchstdauer. Insofern vermischen sich Altes und Neues.

Abweichende Überlassungshöchstdauer

Was sich auf den ersten Blick einfach anhört, versteckt sich auf den zweiten Blick in einem recht komplizierten System aus Voraussetzungen und Einzelfragen. Übersichtlich ist es, wenn der Kunde tarifgebunden, also ordentliches Mitglied in einem der vertragsschließenden Arbeitgeberverbände ist (z.B. Metall NRW oder Südwestmetall). Dann kann er sich unmittelbar auf die Überlassungshöchstdauer von 48 Monaten berufen. Auch tarifungebundene Kunden können von der Regelung im TV LeiZ profitieren. Sie müssen sich gemeinsam mit ihrem Betriebsrat im Rahmen einer Betriebsvereinbarung über die Anwendung der abweichenden Überlassungshöchstdauer beruhend auf dem TV LeiZ verständigen.

Fortführung bestehender Betriebsvereinbarungen

Besonderheiten bei der Anwendung der neuen Regelungen zum TV LeiZ gibt es in den Fällen, in denen Kundenbetrieb und Betriebsrat bereits vor dem 1. April eine Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit abgeschlossen haben. Sieht diese Vereinbarung bereits eine Überlassungshöchstdauer vor, so gilt die Vereinbarung selbst dann fort, wenn sie den Einsatz von Zeitarbeitnehmern von mehr als 48 Monaten erlaubt. Einsatzzeiten werden vollständig angerechnet. Etwas anders verhält es sich, wenn eine Betriebsvereinbarung keine Regelung zur Überlassungshöchstdauer enthält.

Die Betriebsparteien müssen sich in diesen Fällen spätestens bis zum 31. August zusammensetzen und nachträglich eine Überlassungshöchstdauer vereinbaren, die bis zu 48 Monate betragen kann. Wird keine Einigung erzielt, ordnet der TV LeiZ automatisch eine Höchsteinsatzdauer von 36 Monaten an. Hinsichtlich der Anrechnung bereits zurückgelegter Einsatzzeiten enthalten die verschiedenen TV LeiZ unterschiedliche Stichtage. Der TV LeiZ NRW stellt beispielsweise auf den 1. April ab (so auch der TV LeiZ Küste). Anders ist es im TV LeiZ BW. Hier wird auf den 1. Juni abgestellt (so auch TV LeiZ Bayern).

Aus Sicht des Personaldienstleisters macht es daher unbedingt Sinn, den Kunden vertraglich zu verpflichten, ihn über laufende Änderungen zur Überlassungshöchstdauer zu informieren. Sollen bestehende betriebliche Regelungen unverändert fortgeführt werden, empfehlen die Tarifvertragsparteien des TV LeiZ die Fortführung zu dokumentieren. Auch hiernach sollte der Personaldienstleister den Kunden fragen.

Es bleibt die Gruppe von Kunden, die keinen Betriebsrat haben oder die mit ihrem Betriebsrat keine Betriebsvereinbarung abschließen können oder wollen: Hier gilt die gesetzliche Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten.

Angebot auf Abschluss eines Arbeitsvertrages

Weiterhin gilt für (tarifgebundene) Kunden, die keine Betriebsvereinbarung zur Zeitarbeit getroffen haben: Sie haben nach 18 Monaten zu prüfen, ob sie dem

Zeitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag anbieten können. Ein entsprechendes Angebot hat nach 24 Monaten zu erfolgen. Sämtliche Einsatzzeiten, die vor dem 1. April liegen, sind hier zu berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang ist auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichtes hinzuweisen (Entscheidung vom 12.07.2016 – 9 AZR 359/15). Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass der Zeitarbeiter nur dann einen Anspruch auf Prüfung der Übernahmemöglichkeit hat, wenn er Mitglied in der IG Metall ist. Das hindert den Kunden natürlich nicht, dem Zeitarbeiter auch ohne Tarifbindung ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten.

TV BZ: Gemeinsamkeiten und Unterschiede

Rückwirkend zum 1. April sind in der Metall- und Elektroindustrie (TV BZ ME) und in der Chemischen Industrie (TV BZ Chemie) neue Branchenzuschlags-tarifverträge in Kraft getreten. Der Abschluss neuer TV BZ war und ist erforderlich, um den Anforderungen gerecht zu werden, die der Gesetzgeber an ein (tarifliches) Equal Pay stellt.

Was ist neu?

Beide TV BZ enthalten eine sechste Zuschlagsstufe. Der Branchenzuschlag beträgt entsprechend der Einsatzdauer beim Kunden künftig nach dem 15. vollendeten Monat 65 Prozent der iGZ-Grundvergütung (TV BZ ME) bzw. 67 Prozent (EG 1 und 2 TV BZ Che-

Anzeige

Die neue E+S Info-APP für E+S Personaldienstleister

- nutzerfreundliches, intuitives und flexibles Tool
- direkter Zugriff auf alle relevanten Daten
- zu jederzeit und von jedem Ort auskunftsfähig
- flexible Einsatzkoordination
- aktuelle Informationen aus den Bereichen Personen, Unternehmen, Einsätze und Kontakthistorien



ES Softwarelösungen
www.es-software.de

Android & iOS

mie) und 45 Prozent (EG 3 bis 5 TV BZ Chemie) des Entgelttarifvertrages. Damit erreichen Arbeitnehmer ein dem Equal Pay gleichwertiges Arbeitsentgelt im Sinne der gesetzlichen Vorgabe. Achtung: Anders als bisher sieht der TV BZ Chemie nunmehr auch Branchenzuschläge für die EG 6 bis 9 vor. Hier beträgt die sechste Stufe 24 Prozent. In den EG 1 bis 2 steigt die fünfte Stufe zum 1. Juli 2018 von 50 Prozent auf dann 53 Prozent.

Übergangsregelungen

Bezüglich der sechsten Stufe enthalten die TV BZ Übergangsregelungen. Zwar zählen Einsatzzeiten, die vor dem 1. April 2017 zurückgelegt wurden, grundsätzlich mit. Die sechste Stufe wird jedoch frühestens zum 1. Januar 2018 (TV BZ ME) bzw. zum 1. Juli 2018 (TV BZ Chemie) erreicht. Das heißt, dass Mitarbeiter, die am 1. April 2017 schon mehr als 15 Monate in einem Unternehmen im Einsatz sind, noch bis zum 1. Januar 2018 bzw. zum 1. Juli 2018 warten müssen, um den höchsten Branchenzuschlag zu erhalten.

Sonderregelungen im TV BZ Chemie

Für die EG 6 bis 9 enthält der TV BZ Chemie eine Sonderregelung: Hier zählen die Überlassungszeiten erst ab dem 1. April. Bis zum 31. Dezember 2017 enthalten Mitarbeiter einen Branchenzuschlag in Höhe von einem Prozent. Ab dem 1. Januar 2018 greifen sodann die fünf Zuschlagsstufen unter Berücksichtigung der Einsatzzeiten seit dem 1. April. War der Arbeitnehmer seit dem 1. April ununterbrochen im selben Kundenunternehmen eingesetzt, greift zum 1. Januar die fünfte Stufe. Es ist ein Branchenzuschlag in Höhe von 20 Prozent zu zahlen. Ab dem 1. Juli 2018 hat er schließlich Anspruch auf 24 Prozent.

Kann sich der Kunde auf die Deckelung berufen?

In den „alten“ TV BZ hieß es: „Der Branchenzuschlag ist auf die Differenz zum laufenden regelmäßig gezahlten Stundenentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Kundenbetrieb beschränkt.“ Das gilt im Grundsatz auch weiterhin. Neu ist aber, dass die Deckelungsregelung nun zwischen einer Überlassung bis zu 15 Monaten und einer Überlassung von mehr als 15 Monaten differenziert.

Keine „Nulldeckelung“ mehr möglich

Die bisherige Deckelungsregelung bleibt für die ersten 15 Monate des ununterbrochenen Einsatzes bestehen. Auch der pauschale Abzug von zehn Prozent ist weiterhin möglich. Aber: Die Deckelung des Branchenzuschlags darf nicht mehr dazu führen, dass der Arbeitnehmer gar keinen Branchenzuschlag erhält. Hintergrund ist eine neue Regelung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, wonach aufgrund eines (Branchenzuschlags-)Tarifvertrages nach mindestens sechs Wochen eine erste Annäherung an das Vergleichsentgelt der Stammarbeitnehmer erfolgen muss. Das bedeutet: Arbeitnehmer, die bereits am 1. April 2017 länger als sechs Wochen im Einsatz waren, müssen ab dem 1. April 2017 einen Zuschlag erhalten.

Mindestbetrag

Die TV BZ haben einen Mindestbetrag, der in diesen Fällen zu zahlen ist, nicht festgelegt. Im Umkehrschluss bedeutet dies aber nicht, dass nach der sechsten vollendeten Woche die erste Stufe vergütet werden müsste. Entscheidend ist, dass Zeitarbeiter nunmehr einen Branchenzuschlag erhalten müssen. Das gilt für die Fälle, in denen sie bisher deswegen keinen Branchenzuschlag erhalten haben, weil entweder bereits das Stundenentgelt des vergleichbaren Mitarbeiters im Kundenbetrieb selbst oder aber der gedeckelte Betrag (entspricht 90 Prozent) unter dem Tarifentgelt des Zeitarbeitnehmers lag. Dies gilt rückwirkend zum 1. April, so dass gegebenenfalls Korrekturabrechnungen und Nachzahlungen vorzunehmen sind.

Neu ist auch die Deckelungsregelung für Zeiten ab dem 16. Einsatzmonat, die – wie die sechste Stufe – frühestens ab dem 1. Januar 2018 (TV BZ ME) bzw. zum 1. Juli 2018 (TV BZ Chemie) greift. Ab diesem Zeitpunkt kann der Kunde nicht mehr wie bisher auf das laufend regelmäßig gezahlte Stundenentgelt „decken“. Auch ist der pauschale Abzug von zehn Prozent nicht mehr möglich. Ab dem 16. Einsatzmonat kann der Branchenzuschlag nur noch auf das Arbeitsentgelt „gedeckt“ werden. Dies entspricht dem gesetzlichen Equal Pay nach neun Monaten. Es umfasst damit neben dem Stundenentgelt und den Zulagen und Zuschlägen auch Einmalzahlungen und Sach-

leistungen. Es gilt also nach 15 Monaten: entweder Deckelung auf das Arbeitsentgelt oder sechste Stufe nach dem TV BZ ME oder TV BZ Chemie.

Unternehmen statt Betrieb

Bisheriger Bezugspunkt für die Berechnung der Einsatzdauer und den Bezug von Branchenzuschlägen war der Betrieb des Kunden. Nach derzeit herrschender Auffassung ist unter „Entleiher“ jedoch der Rechtsträger (das Unternehmen) und nicht der konkrete Einsatzbetrieb des Unternehmens zu verstehen. Diese Auffassung vertritt auch die BA und wird von den Tarifvertragsparteien im TV BZ nun festgehalten. Demnach ist unter dem Begriff „Kundenbetrieb“ in § 1 sowie § 2 Absätze 1 bis 3 TV BZ ME und TV BZ Chemie der „Entleiher“ im Sinne der seit dem 1. April 2017 geltenden gesetzlichen Regelungen zu verstehen.

Protokollnotiz

Zu prüfen ist also, ob das Unternehmen mehrheitlich dem Katalog des § 1 Nr. 2 TV BZ ME bzw. § 1 Absatz 2 TV BZ Chemie unterfällt. Ist das zu bejahen, fallen Branchenzuschläge an. Dabei stellt Protokollnotiz Nr. 1 zu § 1 Nr. 2 TV BZ ME bzw. zu § 1 Absatz 2 TV BZ Chemie klar, dass Einsatzzeiten vor dem 1. April 2017 unberücksichtigt bleiben. Branchenzuschläge können also erst zum 1. April neu entstehen, weil die Überlassung erst dann aufgrund der Änderung in den Geltungsbereich des TV BZ ME und TV BZ Chemie fällt.

Gleichlauf zwischen AÜG und TV BZ

Unbedingt erforderlich war es, die Unterbrechungsregelungen der TV BZ an die gesetzliche Regelung anzupassen. Bisher führte nach dem TV BZ ME bereits eine Unterbrechung von drei Monaten zu einer Nullstellung der Einsatzdauer. Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben ist dies künftig immer erst nach drei Monaten und einem Tag der Fall. Das entspricht der relevanten Unterbrechungszeit, die auch für die Bemessung der Überlassungshöchstdauer gilt.

Inkrafttreten

Die neuen TV BZ treten rückwirkend zum 1. April 2017 in Kraft. Die bis zum 31. März 2017 bestehenden Einsatzzeiten werden anerkannt (vgl. jedoch die Ausführungen zur Übergangsregelung bzgl. der sechsten Stufe und die Sonderregelungen zur EG 6 bis 9 beim TV BZ Chemie).

Bleiben noch neun weitere TV BZ, die an die Vorgaben des Gesetzgebers angepasst werden müssen. Es ist davon auszugehen, dass die Tarifvertragsparteien hiermit nicht lange auf sich warten lassen werden. Außerdem haben sich die Tarifvertragsparteien darauf verständigt, bis zum 30. September Vertragsverhandlungen für einen TV BZ IT und Kommunikationstechnologie (inklusive IT-Dienstleistungen) aufzunehmen.

■ Judith Schröder

Anzeige

Factoring für den Mittelstand

- ✓ Sofortige Liquidität
- ✓ Vermeidung von Ausfallrisiken
- ✓ Arbeitsentlastung bei Mahnwesen

 **CB Bank**

Wir geben 100 Prozent!

„Stellen Sie sich vor, alle Ihre Forderungen sind am nächsten Tag komplett beglichen. Kein Traum! Wir machen das für Sie.“

Unser echtes, stilles CB-Factoring (= Übernahme des Ausfallrisikos, keine Info an Geschäftspartner) umfasst u.a. eine 100%-ige Auszahlung, Übernahme des Mahnwesens und ist „all-inklusive“, also ohne zusätzliche Zinsen und Gebühren.

Moderne Zeitarbeit - iGZ

🌐 Öffentliche Gruppe

Diskussion

Mitglieder

Veranstaltungen

Videos

Fotos

Dateien



AÜG-Reform: iGZ-Facebook-Gruppe bietet Raum für Erfahrungsaustausch

„Und wie läuft's bei euch?“

Immer wieder ist die Facebook-Gruppe „Moderne Zeitarbeit“ des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen auch Anlaufpunkt für den Erfahrungsaustausch. Oben auf der Liste der derzeit viel diskutierten Themen steht die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Denn nicht alles, was sich die Gesetzgeber überlegt haben, lässt sich reibungslos in die Praxis umsetzen. Zum 1. April traten unter anderem die neuen Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflichten in Kraft. Seitdem muss vor Beginn der Überlassung schriftlich festgehalten werden, dass es sich bei dem Einsatz um Zeitarbeit handelt. Darauf müssen sich alle Beteiligten erst einmal neu einstellen.

„Hallo zusammen“, schreibt dazu ein Nutzer der Facebook-Gruppe, „fast einen Monat nach ‚Beginn‘ des neuen AÜG bin ich überrascht, wie oft ich von Kunden höre, dass viele Mitbewerber offensichtlich den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag nicht vor Einsatzbeginn haben wollen, sondern den Vertrag nach Einsatzbeginn per Post zum Kunden schicken und dann entspannt darauf warten, dass der Kunde den Vertrag zurückschickt. Einige unserer Kunden sind schon genervt, dass wir den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag VOR Einsatzbeginn unterschrieben ha-

ben wollen... Wie sind eure bisherigen Erfahrungen?“

„Etliche Kunden haben mir schon zu verstehen gegeben, dass es Dienstleister gibt, die das nicht so eng sehen“, stimmt jemand zu. Ein anderer schreibt scherzhaft zurück: „Wir geben denen immer Frist bis Jahresende.“ Das ist natürlich nicht gestattet. Bei Verstoß gegen die Konkretisierungspflicht droht ein Bußgeld von bis zu 30.000 Euro. „30.000 Euro sind klare Worte, so denke ich“, wirft denn auch jemand ein und erntet dafür eine Reihe von „Likes“. Außerdem stehe für das Zeitarbeitsunternehmen im Extremfall auch die Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis auf dem Spiel, ergänzt ein anderer Nutzer.

Die meisten Diskussionsteilnehmer sind sich einig, dass klare und offene Kommunikation mit dem Kunden „das A und O“ ist. Wer seine Kunden intensiv aufkläre, stoße am Ende auf Verständnis. Und sollte es in Einzelfällen nicht möglich sein, den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag rechtzeitig zurückzusenden, weil die Zeit nicht ausreiche, gebe es für den Kunden eben keinen Mitarbeiter.

Solche Erfahrungen mussten inzwischen schon einige Zeitarbeitsunternehmen machen. „Ich habe gestern einen Mitarbeiter nicht anfangen lassen. Der Kunde wollte mir den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

nicht unterschreiben, sondern gab nur ein ‚schicke ich Ihnen dann zu...‘. Wir haben unsere Sachen gepackt und sind wieder gefahren.“ Denn eines steht fest: „Lieber erfülle ich eine Anfrage nicht, als wenn ich meine Existenz aufs Spiel setze. Deswegen Regel Nummer eins: Den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag immer vor Beginn des Einsatzes unterschrieben kriegen. Koste es, was es wolle.“

Zum Beispiel, indem der Disponent den Zeitarbeiter am ersten Arbeitstag zum Kundenbetrieb begleitet, um die Unterschrift des Kunden persönlich einzuholen. „Machen wir eh so, daher ist es für uns jetzt gar nicht soooo schlimm.“ So könne dann auch direkt die Arbeitsplatzbegehung stattfinden. „Genau. Stichwort Einsatzbegleitung“, pflichtet ihm ein iGZ-Mitglied bei. Das funktioniert aber leider nicht in allen Branchen – zum Beispiel in der Pflege. „Wir erhalten samstags Anfragen für sonntags. Natürlich sagen wir alle Aufträge ab“, berichtet ein iGZ-Mitglied. Denn oftmals sei dann im Einsatzbetrieb schlicht niemand mehr erreichbar, der unterschreibungsberechtigt ist. Und in dem Fall gehe es nicht. „Wenn der Kunde wirklich dringenden Personalbedarf hat, wird er dies eben künftig ändern müssen“, fordert ein Diskutant. Die Unterschriftsberechtigung müsse dann halt runterdelegiert werden.

Denn die strenge Gesetzeslage gilt natürlich auch dann, wenn der Kunde den Ernst der Lage noch nicht ganz verstanden hat: „Der Kunde meinte, ‚es wird doch nichts so heiß gegessen, wie’s gekocht wird.‘ Ich entgegnete ihm, dass wir aber nicht unbedingt die

Firma sein wollen, die einen Präzedenzfall schaffen muss.“ Auch dafür gibt es Zustimmung: „Der Kunde darf genervt sein, wie er will. Ich mache unmissverständlich klar, dass andernfalls eine Vermittlung unterstellt wird, wonach der Kunde mit dem Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag eingieht.“

Einigkeit herrscht auch darüber, dass die Schriftform einen erheblichen Mehraufwand bedeutet. Denn eine E-Mail oder ein Fax erfüllen die Anforderungen nicht – es sei denn, es wurde vorab ein passender Rahmenvertrag abgeschlossen. „Wir haben das Jahr 2017“, ärgert sich einer. „Das ist so dermaßen rückschrittlich, dass Mail und Scan nicht erlaubt sind“, kritisiert ein anderer. Und ein Disponent fasst zusammen: „Vor allem läuft es ja dem Sinn, den wir mal ‚haben sollten‘, nämlich der kurzfristigen Vertretung von Stammpersonal zum Beispiel im Krankheitsfall, voll entgegen. Aber wir müssen jetzt halt damit leben...“

Und das ist denn auch der grundsätzliche Tenor der Diskussion. „Wir haben eine gute Kommunikation. Es läuft besser, als ich noch Ende März erwartet hatte“, zeigt sich eine Teilnehmerin unterm Strich zufrieden. Und bei den Vorkommnissen mit schwierigen Kunden handelt es sich offenbar eher um extreme Einzelfälle. „Es ist, wie es ist. Klagen nützt nix, wir müssen das Beste daraus machen“, fasst eine Nutzerin die Lage zusammen. „Klar ist das ein blödes Gesetz. Davon gibt es so einige. Trotzdem sollte man sich besser daran halten.“

■ Maren Letterhaus

iGZ strukturiert Online-Angebot neu

iGZ-Blätterkataloge jetzt noch komfortabler

Wenn es darum geht innovative Ideen in die Tat umzusetzen, ist der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) stets in der ersten Reihe mit dabei. Unter anderem engagiert sich der Zeitarbeitgeberverband auch für das „papierlose Büro“ und nutzt als Alternative dafür die neuen Medien.

Der iGZ produziert regelmäßig aktuelle Printprodukte, die zwar als Papierversion geordert werden können, allerdings auch online als PDF oder in Form von Blätterkatalogen angeboten werden. Und das mit Erfolg: 1,7 Millionen Mal wurden die Online-Blätterkataloge des iGZ bislang in den vergangenen drei Jahren aufgerufen. Dieser gewaltigen Resonanz trägt der iGZ jetzt erneut Rechnung und hat das Angebot auf neue – eigene – Beine gestellt.

Vollständiges Z direkt!-Archiv

Auf der Homepage des iGZ kann ab sofort das Archiv an Magazinen und Broschüren des Verbandes von jedermann aufgerufen werden. Dort findet sich beispielsweise der komplette Bestand aller bisher seit der Erstausgabe 2005 erschienenen Ausgaben des Fachmagazins zur Zeitarbeit, „Z direkt!“. Ein Blick in die Statistik offenbart Erstaunliches: Mit bislang 42.470 Aufrufen ist die Ausgabe 01-2009 der Z direkt! der absolute Platzhirsch. Tophemen waren seinerzeit ein Exklusivinterview mit Ex-Superminister Wolfgang Clement und ein Bericht über Zeitarbeit im Gesundheitswesen. Die jährlich viermal erscheinende Z direkt!



inklusive Sonderausgaben ist im neuen Portal chronologisch nach Jahren sortiert.

Spitzenreiter Tarifwerk

Ganz oben in der Lesergunst steht jedoch das iGZ-DGB-Tarifwerk: Allein die jüngste Ausgabe wurde seit Februar 2017 rund 205.000 Mal angeklickt – Tendenz steigend. Alle Rekorde allerdings bricht das Tarifwerk 2013-2016: Fast 800.000 Aufrufe verzeichnete Anbieter Yumpu seit der Aktivierung des Blätterkatalogs im Jahr 2013.

Angebot wird kontinuierlich ausgebaut

Das iGZ-Angebot an Online-Blätterkatalogen wird nun kontinuierlich ausgebaut – neben Tarifwerk und Z direkt!-Magazin werden hier künftig auch Infobro-

schüren wie etwa der iGZ-Ethikkodex oder die iGZ-Verbandssatzung ihren Platz finden. Es lohnt sich also, regelmäßig im Archiv der iGZ-Onlineblätterkataloge vorbeizuschauen.

Inhalte teilen

Das Service-Angebot wurde ebenfalls erweitert: Wer für sich relevante Inhalte in den Magazinen und Broschüren findet, kann sie per einfachem Klick jederzeit via Social Media oder per E-Mail mit anderen teilen. Die Downloadmöglichkeit als PDF-Datei direkt aus dem jeweiligen Online-Blätterkatalog ist dabei fast schon eine Selbstverständlichkeit.

Variable Ansicht

Auch die Ansicht ist vollkommen variabel – per einfachem Mausklick können die Seiten als Doppel-, Einzelseiten oder als scrollbare Variante dargestellt werden. Jeder Leser kann die Ansicht also ganz nach seiner jeweiligen Bildschirmgröße individuell gestalten. Die Seitengröße lässt sich zudem über zahlreiche

Stufen vergrößern oder verkleinern, und es kann natürlich über die Thumbnailvorschau zwischen den Seiten gesprungen werden. Wer außerdem seine eigene Homepage optisch wie inhaltlich aufpeppen möchte, muss lediglich auf den Button „Einbetten“ klicken – der Rest ist selbsterklärend.

Anbindung an Facebook

Kleiner Extra-Service des iGZ: Im rechten Bereich des Archivs ist der Facebook-Auftritt des Interessenverbandes eingblendet. Wer also Lust und Zeit hat, aktuelle Themen mitzudiskutieren, kann direkt mit ins aktuelle Geschehen einsteigen.

■ Wolfram Linke

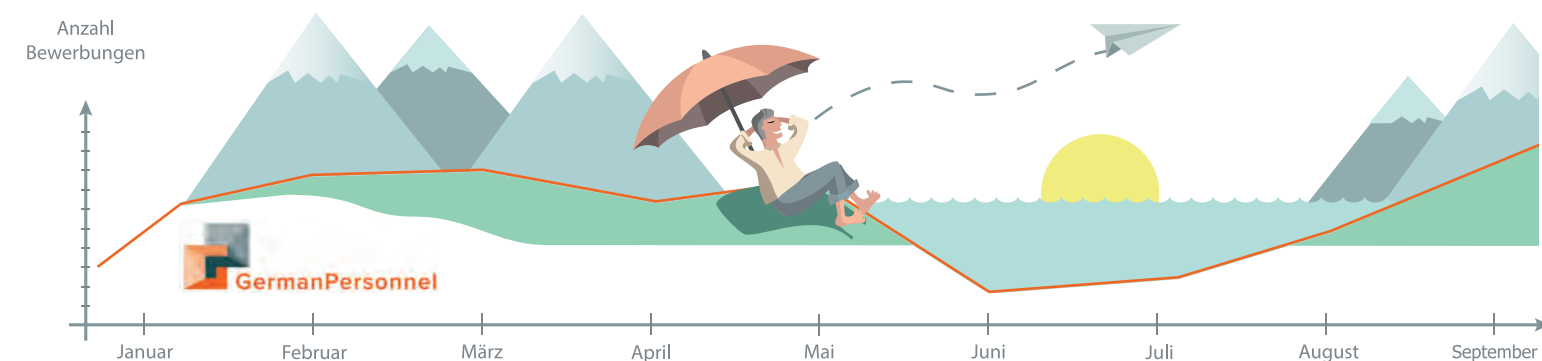
Alle iGZ-Blätterkataloge gibt es unter:

<http://epaper.ig-zeitarbeit.de>



Anzeige

Mehr Bewerber – trotz Sommerloch!



Setzen Sie auf Recruiting Kampagnen!

Wir platzieren Ihre Stellenanzeigen auf bis zu 30 namhaften Jobsuchmaschinen, wie zum Beispiel:

indeed
one search. all jobs.

jobrapido

kimeta.de
einfach den richtigen Job

JOBBworld

Joblift

jobijoba

job is job
The clever click

opportuno
...findet den Traumjob

Weitere Informationen unter:
GermanPersonnel e-search GmbH
Telefon: 089/24 88 07-246 · E-Mail: agentur@germanpersonnel.de



oder
info.persy.de/sommerloch

Rundum positive Bilanz der Kontakt- und Schlichtungsstelle

Erfolgsstory: Fünf Jahre KuSS

Fünf Jahre erfolgreiche Arbeit der Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS): Allein 2016 konnten durch die Institution 95,6 Prozent der Fälle außergerichtlich beigelegt werden. Die Gesamtbilanz seit 2012 spricht für den Erfolg der KuSS.

Der iGZ-Ethik-Kodex, Basis der KuSS-Tätigkeiten, hat sich vor allem aus Sicht von Torsten Oelmann, Mitglied der KuSS, bewährt. „Anpassungen können natürlich immer angedacht werden, wobei der Ethik-Kodex ohnehin ständig aktualisiert, gelebt und auf den individuellen Fall bezogen bewertet wird.“ Oelmann findet es wichtig, „dass die Mitgliedsunternehmen ihre Mitarbeiter über den Ethik-Kodex informieren und ihnen die Kontaktdaten der KuSS aushändigen.“

285 Hinweise bekam die KuSS 2016. Das waren rund 28 Anfragen pro Monat. Mit 60 Anfragen zu Lohnabrechnungen war dies das wichtigste Anliegen. Dahinter folgten Respekt und Fairness mit 45 Anfragen. Entgelt- und Lohnfortzahlungen sowie Urlaub standen mit 35 Fällen auf der To do-Liste. 2017 waren es bis Mai 146 Anfragen. Auch hier waren die häufigsten Themen Lohnabrechnungen, respektvolle und faire Behandlung sowie die Entgelt- und Lohnfortzahlung. Zu Themen wie Mutterschutz/Schwangerschaft, Datenschutz oder Abmahnung gab es vier Anfragen.

Die KuSS nimmt von allen Beschwerden, Hinweise sowie Anfragen entgegen, die mit iGZ-Mitgliedsunternehmen in Verbindung stehen. Vor allem bei geänderten tariflichen oder gesetzlichen Rahmenbedingungen nimmt die Zahl der Anfragen zu. Die Kontakt- und Schlichtungsstelle sucht im Dialog mit allen Beteiligten eine gütliche Einigung. Seit 2012 mussten von 863 Konflikten nur 23 Fälle vor Gericht verhandelt werden. „Nicht alles können wir von dritter Seite und aus der Ferne abschließend bewerten, gegebenenfalls stehen Aussagen auch konträr zueinander und können im Detail nicht aufgeklärt werden“, erläutert Oelmann. „In manchen Fällen müssen auch aufgrund zu beachtender Fristen, zum Beispiel im Hinblick auf eine mögliche Kündigungsschutzklage oder zur Einhaltung

der tarifvertraglichen Ausschlussfristen, Klagen erhoben werden.“

Die KuSS wird als „generelles Kontrollorgan“ oder „höchste Instanz“ der Zeitarbeit im iGZ angesehen. Dennoch ist für Oelmann jeder Fall besonders und neu. „Allen gemein ist es, dass man unsere Tätigkeit über die Grenzen hinweg als sinnvoll oder sogar vorbildlich betrachtet und man sich – von Seiten der Antragsteller – mehr Einfluss der KuSS wünschen würde.“

Die Grundlage für die KuSS bildet der iGZ-Ethik-Kodex. Diese Erklärung wurde von den iGZ-Mitgliedsunternehmen als Selbstverpflichtung verabschiedet und soll für einen respektvollen und fairen Arbeitsalltag sorgen. Die Kontakt- und Schlichtungsstelle überwacht die Einhaltung des Ethik-Kodexes, verfolgt und bewertet konkrete Hinweise auf Verstöße. Die KuSS arbeitet komplett unabhängig vom iGZ und garantiert unvoreingenommene Konfliktlösungen. Die Schlichtungsstelle setzt sich zusammen aus Torsten Oelmann, Oelmann Consulting, Prof. Franz Josef Düwell, ehemaliger Vorsitzender Richter am Bundesarbeitsgericht und Holger Dahl, „roland lukas Konfliktlösungen“.

■ Svanja Broders



Das Team der Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS): Prof. Franz Josef Düwell, Holger Dahl und Torsten Oelmann (v.l.).

iGZ-Interview mit Torsten Oelmann, Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS)

„Höchste Instanz der Branche“

Torsten Oelmann ist nicht nur ein Mann der ersten Stunde der Kontakt- und Schlichtungsstelle, sondern fungiert auch seit der Gründung vor fünf Jahren als Sprachrohr und Mittler nach außen. iGZ-Volontärin Svanja Broders blickt im Interview mit Oelmann auf fünf Jahre Erfahrungen und richtet mit ihm auch den Blick nach vorn:

Z direkt!: Seit fünf Jahren gibt es die Kontakt- und Schlichtungsstelle. Müsste der Ethik-Kodex aktualisiert werden?

Oelmann: Der Ethik-Kodex in der jetzigen Form hat sich seit Jahren bewährt und bedarf keiner wesentlichen inhaltlichen Anpassung. Es geht überwiegend um allgemeine und grundsätzliche Verhaltensweisen und Leitlinien, die keiner ständigen Anpassung an aktuelle gesetzliche oder tarifliche Änderungen bedürfen.

Z direkt!: Gibt es Passagen, die nicht eindeutig sind oder keine eindeutigen Entscheidungen zulassen?

Oelmann: Es gibt ein paar Punkte, die konkreter und verbindlicher formuliert werden könnten. So sollte Mitarbeitern eine Tarifbroschüre zur Verfügung gestellt werden. Auch ist nicht immer klar, welche Sanktionen bei einem Ethik-Kodex-Verstoß in Betracht kommen können. Zudem werden Sanktionen nicht durch die KuSS, sondern durch die iGZ-interne Einigungsstelle ausgesprochen.

Z direkt!: In Hinblick auf die Flüchtlinge: Gab es hier mehr Anfragen oder Hinweise?

Oelmann: Dieses Thema spielt bisher so gut wie keine Rolle. Gelegentlich schalten sich jedoch zusätzlich Personen vermittelnd ein, da die Betroffenen den fraglichen Sachverhalt auf Grund mangelnder Sprachkenntnisse nicht erklären oder verstehen können. Dieser Anteil nimmt etwas zu.

Z direkt!: Hat die Arbeit der KuSS in den letzten fünf Jahren dazu geführt, dass es weniger Verstöße gegen den Ethik-Kodex gibt?

Oelmann: Die Anzahl der an uns gerichteten Anfragen hatte zunächst bis 2015 stetig zugenommen, was aber sicher auf den gestiegenen Bekanntheitsgrad zurückzuführen gewesen ist. Im letzten Jahr verzeichneten wir einen leichten Rückgang, der sich dieses Jahr jedoch bisher eher nicht fortgesetzt hat. Relevanter erscheint, dass sich häufig ändernde gesetzliche oder tarifliche Rahmenbedingungen einen deutlich stärkeren Einfluss auf die Anzahl der Anfragen haben.

Z direkt!: Welche Besonderheiten hat es in den letzten fünf Jahren bei der KuSS gegeben?

Oelmann: Jeder an uns herangetragene Fall ist für sich genommen etwas Besonderes. Immer wenn man denkt, man hätte schon alle vorstellbaren Konstellationen erlebt, ergibt sich etwas völlig Neues. Auch gibt es ganz unterschiedliche Vorstellungen der Menschen, wie man uns betrachtet. Bisweilen kann man den Ausführungen und Erläuterungen eine ganze Zeit lang andächtig und verständnisvoll mit viel Geduld zuhören. Oft sind wir aus der Sicht von Betroffenen der „Kummerkasten“, manchmal eine „Gewerkschaft“ oder dann doch wieder nur ein „Marketinggag“ eines Arbeitgeberverbandes. Manche sehen uns als generelles „Kontrollorgan“ der Branche oder auch als „höchste Instanz“ in Sachen Zeitarbeit – die Aufzählung ließe sich leicht fortsetzen. Allen gemein ist, dass man unsere Tätigkeit über die jeweiligen Parteigrenzen hinweg als sinnvoll oder sogar vorbildlich betrachtet und man sich – zumindest von Seiten der Antragsteller – mehr Einfluss der KuSS wünschen würde.

Bundestagsabgeordnete tauschte sich mit iGZ-Vertretern aus

MdB Daniela Kolbe (SPD): Zeitarbeit leistet Pionierarbeit

„In der Flüchtlingsarbeit leistet die Zeitarbeitsbranche Pionierarbeit“, betonte die SPD-Bundestagsabgeordnete Daniela Kolbe. In Chemnitz traf sie sich mit iGZ-Vertretern, um über die Rolle der Zeitarbeit in der Integration von Flüchtlingen zu sprechen.

Die gewaltige Aufgabe der Flüchtlingsintegration lässt sich nur durch eine gemeinsame Kraftanstrengung der Politik, der Wirtschaft und der Gesellschaft insgesamt meistern. Ein Arbeitsplatz ist hierbei das vielleicht effektivste Instrument. Diese Einsicht ist mittlerweile weit verbreitet. Daniela Kolbe ist stellvertretende Sprecherin für Arbeit und Soziales der SPD-Bundestagsfraktion. Die Rahmenbedingungen für die Flüchtlingsintegration sind ihr tägliches parlamentarisches Brot. Als Spitzenkandidatin und Generalsekretärin der sächsischen SPD setzt sie sich zudem vor Ort mit den Chancen und Problemen am Arbeitsmarkt auseinander.

Grund genug für Kolbe, um mit der Branche ins Gespräch zu kommen, die laut Bundesagentur für Arbeit bisher die meisten Flüchtlinge in den ersten Arbeitsmarkt gebracht hat: die Zeitarbeit. Zu Gast im Hotel Schloss Rabenstein in Chemnitz, das von dem iGZ-Mitgliedsunternehmen „Fortbildungszentrum Chemnitz GmbH“ als Integrationsprojekt betrieben wird, kam sie mit den iGZ-Vertretern zusammen. Mit großem Interesse ließ sich die Arbeitsmarktpolitikerin erläutern, welche praktischen Erfahrungen die Unternehmen in der Arbeit mit Flüchtlingen gemacht haben.

Karl Friedrich Schmerer, Geschäftsführer des Fortbildungszentrums Chemnitz, sowie Dirk Hellmann und Andreas Höll von der Orizon GmbH betonten, wie wertvoll die hohe Motivation der Arbeitskräfte für sie ist – gerade angesichts eines immer knapper werdenden Arbeitsmarktes. Da lohne sich der zusätzliche Aufwand, den die Zielgruppe mit sich bringe. Das

Konzept der Zeitarbeit, Gepflogenheiten am Arbeitsplatz, die Regelungen im Arbeitsvertrag und die Gehaltsabrechnungen – all dies sei neu für die geflüchteten Menschen, die zudem eine sehr schwere Zeit hinter sich hätten. „Man muss sie intensiv betreuen, ihnen die Dinge Stück für Stück erläutern“, so Höll.

Welche Erwartungen und Berufswünsche die Flüchtlinge mitbrächten, erkundigte sich Kolbe. „Sie wollen einfach nur arbeiten, einen Beitrag leisten und lernen“, fasste Höll die Motivation seiner Bewerber zusammen. Natürlich seien die Qualifikationen unterschiedlich. Häufig müssten zunächst Schulungen und Prüfungen absolviert werden, auch fachfremde Einsätze kämen vor. Insgesamt gebe es aber den großen Wunsch sich einzubringen. „Und wie kommt der Kontakt zustande?“, interessierte sich Kolbe weiter. „Die stehen durchaus einfach mal vor der Tür“, schmunzelte Niederlassungsleiter Höll. „Es spricht sich dann schnell herum, wenn ein Vertrauensverhältnis aufgebaut wurde. ‚Geh‘ mal zu dem Höll, der ist in Ordnung.“

Schmerer berichtete von seinen Erfahrungen mit der Integration von Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen in den Arbeitsmarkt. Sein Betrieb hat langjährige Erfahrung in der Weiterbildung und Betreuung von Menschen mit Behinderungen. Diese Erfahrung und dieses Wissen habe sich der Betrieb zunutze gemacht, um auch in der Integration geflüchteter Menschen aktiv zu werden. Das gemeinnützige Unternehmen hat eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis erwirkt, um die Menschen nicht nur zu qualifizieren, sondern im Anschluss auch in den Arbeitsmarkt zu bringen.

Kolbe erkundigte sich danach, wie die Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) und die Jobcenter funktioniere. Grundsätzlich lobten die Gesprächsteilnehmer die Behörden. Die Vertreter des

iGZ wiesen zugleich darauf hin, wie wichtig gerade in diesen besonderen Fällen die Förderinstrumente der Bundesagentur für Arbeit sind. Clemens von Kleinsorgen, iGZ-Referent für Arbeitsmarktpolitik, plädierte dafür, die Möglichkeit der Durchführung einer Maßnahme beim Arbeitgeber (MAG nach §45 SGB III) auch für die Zeitarbeit zu öffnen. Im Moment dürfen Flüchtlinge im Rahmen einer MAG nur intern beim Zeitarbeitsunternehmen eingesetzt werden, nicht aber beim Kunden. Und das obwohl gerade hier – begleitet durch Mitarbeiter der Zeitarbeitsunternehmen – die Kompetenzfeststellung stattfindet. „Maßnahmen dieser Art sind aber nicht nur wichtig um festzustellen, welche Fachkenntnisse ein Mitarbeiter schon hat, sondern auch um ihm zu zeigen wie der Arbeitsalltag bei uns aussieht“, erklärte von Kleinsorgen.

iGZ-Hauptstadtreferent Benjamin Teutmeyer stellte heraus, dass die Vorrangprüfung generell abgeschafft werden muss, um den Unternehmen Rechtssicherheit und Verlässlichkeit für ihre notwendigen Investitionen zu gewähren. Außerdem sei es an der Zeit, die Branche insgesamt realistisch einzuschätzen und ihre Leistungen politisch zu würdigen. „Wir sind immer bereit auf Augenhöhe über die Gestaltung des Arbeitsmarktes zu sprechen, mit allen Rechten und Pflichten, die für andere Arbeitgeber auch gelten. Die Zeitarbeit ist kein arbeitsmarktpolitisches Instrument, entfaltet allerdings arbeitsmarktpolitische Wirkung – am effektivsten, wenn man ihr Freiraum für verantwortungsbewusste Tätigkeit lässt“, so Teutmeyer.

Daniela Kolbe sagte zu, die Anregungen des Gesprächs mit nach Berlin zu nehmen. Mit Blick auf die Vorrangprüfung wurde die Bundestagsabgeordnete konkret: „Ich bin froh, dass die Vorrangprüfung im Großteil der BA-Bezirke ausgesetzt ist. Mir ist sehr bewusst, dass die Unternehmen in diesem Zusammenhang Planungssicherheit brauchen. Dafür will ich mich gerne einsetzen.“ Die Leistungen der Zeitarbeit in der Flüchtlingsintegration wusste sie zu würdigen: „In der Flüchtlingsarbeit leistet die Zeitarbeitsbranche Pionierarbeit.“

■ Dr. Benjamin Teutmeyer

Anzeige

Webbasierte Software für Personaldienstleister






www.prosolution.com
office@prosolution.com

WANN SEHEN WIR UNS?

WANN WERDEN SIE MOBIL?

SUCHEN SIE NOCH ?

iGZ-Mitglieder tagen im Plenargebäude in Bonn

Baumann neu im Amt als iGZ-Bundesvorsitzender

Christian Baumann ist der neue Bundesvorsitzende des Interessenverbandes Deutscher Zeitungsunternehmen (iGZ). Während der Mitgliederversammlung im ehemaligen Plenarsaal des Deutschen Bundestages in Bonn erlangte Baumann bei der Wahl 91 Prozent der Stimmen. Er wird den iGZ in den nächsten drei Jahren vertreten. „Ich möchte die Branche mitgestalten und für die Zukunft fit machen“, erklärte Baumann nach seiner Wahl.

Christian Baumann engagiert sich seit Juni 2014 als iGZ-Landesbeauftragter für Hamburg und ist seit März 2015 Mitglied der iGZ-Tarifkommission. Im iGZ-Bundesvorstand ist er seit April 2016 für den Bereich Arbeitsmarktpolitik zuständig. Der Geschäftsführer des iGZ-Mitglieds pluss Personalmanagement GmbH ist zudem als ehrenamtlicher Richter am Arbeitsgericht Hamburg tätig.

Stellvertretende Vorsitzende

Die iGZ-Mitglieder wählten Sven Kramer und Bettina Schiller als stellvertretende Bundesvorsitzende. Kramer war vorher kommissarisch als Vorsitzender aktiv. Bettina Schiller engagiert sich bereits seit 2008 als

Beisitzerin im Bundesvorstand und war dort für den Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Marketing zuständig. „Ich glaube, das wird ein ganz wichtiges Jahr für uns“, erklärte sie mit Blick auf die Bundestagswahlen im Herbst und die AÜG-Reform.

Beisitzer

Als Beisitzer wurden Thorsten Rensing, Andreas Schmincke, Martin Gehrke und Manuela Schwarz gewählt. Thorsten Rensing bewarb sich als Beisitzer für den Bereich Bildung. Er möchte in Zukunft vor allem die Bundesagentur für Arbeit mit einbinden. Andreas Schmincke erklärte in seiner Bewerbung: „Ich würde mich freuen, wenn ich weiter auf das Geld von Ihnen und mir aufpassen darf.“ Martin Gehrke möchte seine Arbeit für die VBG-Beitragsgerechtigkeit fortsetzen. Manuela Schwarz ist neu in den Vorstand eingezogen. Sie ist seit 28 Jahren in der Zeitarbeit und möchte gegen die „Ungerechtigkeiten in der Branche“ kämpfen.

Sprecherin der Landesbeauftragten

Bereits am Vortag wählten die iGZ-Landesbeauftragten Petra Eisen erneut zu ihrer Sprecherin. Sie gehört



Der Vorstand des Interessenverbandes Deutscher Zeitungsunternehmen während der Mitgliederversammlung im ehemaligen Plenarsaal in Bonn (v.l.): Bettina Schiller, Thorsten Rensing, Petra Eisen, Christian Baumann, Werner Stolz, Martin Gehrke, Sven Kramer, Dietmar Richter, Andreas Schmincke und Manuela Schwarz.

damit weiterhin dem iGZ-Bundesvorstand an. Die Ehrenamtlichen des iGZ schenken ihr ein solch großes Vertrauen, dass sie die bayerische Unternehmerin gleich für zwei Jahre für dieses Amt bestimmten. Vorher wurden die Sprecher der iGZ-Landesbeauftragten immer für ein Jahr gewählt. Mit dem neuen Modus soll unter anderem für größere Kontinuität in der Vorstandsarbeit gesorgt werden.

Tarifkommission

In die Tarifkommission wurden gewählt: Carsten Ahrens, Thomas Altmann, Thomas Dick, Dr. Timm Eifler, Andreas Haßenewert, Sylvia Hesse, Volker Homburg, Thomas Knop, Sven Kramer, Ulrike Kückler, Martin Lie-

bert, Georg Meller, Florian Meyer, Stefan Mull, Sonja Oetting, Lars Pogadl-Kamper, Thorsten Rensing, Robert Schäfer, Andreas Schmincke, Manuela Schwarz sowie Armin Zeller. Ersatzmitglieder sind Mike Döring, Aleksandar Amidzic, Peter Heitmann, Wolfgang Brandler, Ulrich Kolodzey, Hannes Schneider, Jiri Zabransky und Sven Janßen. Die iGZ-Tarifkommission ist zuständig für den Abschluss von Tarifverträgen. Sie bereitet Tarifverhandlungen inhaltlich vor und begleitet sie. Sie beschließt über die Aufnahme und Beendigung von Tarifverhandlungen sowie über die Kündigung von Tarifverträgen. Die Amtsperiode der Mitglieder beträgt zwei Jahre.

■ Antonia Aulbert/Maren Letterhaus

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

EKF
finanz frankfurt
g m b h

iGZ-Bundeskongress 2017: Diskussion um Sozialpartnerschaft in der Zeitarbeit

Sven Kramer: „Zeitarbeit Blaupause für Digitalisierung“

Von dem Pult, an dem schon Gerhard Schröder und Helmut Kohl sprachen, eröffnete der neu gewählte iGZ-Bundesvorsitzende Christian Baumann den iGZ-Bundeskongress im ehemaligen Plenarsaal des Deutschen Bundestages in Bonn. Unter dem Motto „Zukunft hoch vier – Zeitarbeit hilft!“ beschäftigten sich die rund 550 Teilnehmer mit den kommenden Herausforderungen.

der und Vorsitzender der iGZ-Tarifkommission in einer Diskussion mit Stefan Körzell, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB). „Der Abschluss von Tarifverträgen im Jahr 2003 war absolut der richtige Schritt. Wir sind ja mit der untersten Entgeltstufe auch weit über dem gesetzlichen Mindestlohn und werden auch dadurch attraktiv für Mitarbeiter“, betonte Kramer.

Experten verhandeln

Körzell bestätigte, es sei immer richtig Tarifverträge abzuschließen. „Das muss man nicht dem Gesetzgeber überlassen, denn die Experten sitzen in den Verhandlungsgemeinschaften. Wir haben höchste Regelungskompetenz. Das ist maßgeschneidert, individuell angepasst und deshalb allgemein akzeptiert“, erläuterte das DGB-Vorstandsmitglied.

Monitoring

Kramer reagierte: „Es wäre schön, wenn sich die Gewerkschaften auch so verhalten würden. Aber zuzulassen, dass mit der AÜG-Reform fragwürdige Anweisungen der Bundesagentur für Arbeit durchgewunken werden, ist schon kritisch. Ein vorheriges Monitoring wäre bitter nötig gewesen.“

Gemeinsam regeln

Körzell unterstrich, „die Gewerkschaften haben da gesetzliche Regelung angemahnt, wo Zeitarbeit nicht mehr laut gesetzlicher Definition praktiziert wurde.“ Der iGZ und auch die Gewerkschaften seien denn auch heftig unterwegs gewesen, um das zu unterbinden. Wie sich die AÜG-Reform jetzt auswirke, bleibe abzuwarten. „Wenn die Zeitarbeit eine ganz normale Branche sein will, müssen wir auch Dialoge zwischen

den Tarifverhandlungszeiten führen. Nun müssen wir mal gemeinsam gucken, was die Tarifpartner zusammen regeln können“, schloss Körzell. Kramer indes verdeutlichte, es sei gut und billig, „wenn man sich in Verhandlungszeiten nicht an einem anderen Tisch trifft.“

Nicht verallgemeinern

Der stellvertretende iGZ-Bundesvorsitzende erklärte, er hätte lieber mit Körzell und den Gewerkschaften, aber ohne Gesetzgeber verhandelt. Man dürfe nicht nur einen Missstand aufgreifen und ihn dann auf die ganze Branche verallgemeinern. „Aus solch einer Nummer kommt man dann auch schlecht wieder heraus, Ergebnis war denn ja auch die Koalitionsvereinbarung“, mahnte Kramer mehr Fairness im Umgang miteinander an.

Digitalisierung gestalten

Zum Thema Digitalisierung äußerte Körzell, die Gewerkschaften wollen die Digitalisierung gestalten. Die Frage sei nun: „Wie soll der Wechsel zwischen niedrig qualifizierter Arbeit hin zu qualifizierten Tätigkeiten

laufen?“ Körzell: „In Berufsschulen entsteht manchmal der Eindruck, die Schüler haben Unterricht in einem deutschen Museum.“

Flexibler Wandel

Kramer erklärte, durch die Digitalisierung würden ja nicht alle Arbeitsplätze wegfallen – es brauche Rahmenbedingungen, um Mitarbeiter in dieser Zeit vernünftig abzusichern, damit sie den Wandel flexibel schaffen. „Zeitarbeit ist eigentlich die Blaupause für die Digitalisierung. Wir brauchen Mitarbeiter und Helfer, die uns dabei unterstützen das zu realisieren“, stellte Kramer fest.

Gesetzgeber nicht nötig

Körzell folgerte: „Wenn wir das zwischen den Tarifparteien regeln können, braucht man auch keinen Gesetzgeber.“ Jetzt sei erstmal die Bundestagswahl abzuwarten, um zu schauen, wie sich die politische Situation weiterentwickle. Körzell: „Schau’n mer mal.“

■ Wolfram Linke



Diskutierten über die Sozialpartnerschaft in der Zeitarbeit: Sven Kramer (l.), stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender und Vorsitzender der iGZ-Tarifkommission, und Stefan Körzell, Mitglied des Geschäftsführenden Vorstandes des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB).

Davon machen gerade die Tarifverhandlungen einen wichtig Teil aus. „Wir haben Tarifverträge verhandelt, weil wir eine eigenständige Branche sind“, unterstrich Sven Kramer, stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzen-



Wirtschaftsminister Tiefensee beim iGZ-Landeskongress Ost in Erfurt

Zeitarbeit dringend gebraucht

„Zeitarbeit wird eine immer wichtigere Brücke für jene, die nicht oder noch nicht Fuß in der Arbeitswelt gefasst haben“, unterstrich Wolfgang Tiefensee, Thüringer Minister für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft.

Anlässlich des iGZ-Landeskongresses Ost in Erfurt referierte der Minister vor rund 150 Teilnehmern zum Thema „Arbeiten in Thüringen: Vor welchen Herausforderungen stehen wir?“. Tiefensee betonte, „wir brauchen die Zeitarbeitsbranche dringend. Sie ist der dritte Pfeiler der Wirtschaft und ein absolut notwendiges Instrument dafür.“

Tarifvertrag

Die Zeitarbeit sei allerdings noch immer in Verruf, „weil viele noch nicht begriffen haben, dass es einen Tarifvertrag mit über 98 Prozent Abdeckung gibt“, erläuterte das ehemalige Mitglied der Hartz-Kommission. Der iGZ müsse alles dafür tun, schwarze Schafe zu identifizieren und mit ihnen ins Gericht zu gehen. Der Zeitarbeitsgeberverband und seine Mitglieder müssten auch weiterhin aktiv daran arbeiten, das Image zu wandeln. Es gebe in der Tat nur wenige schwarze Schafe.

„Ich bin auf Ihrer Seite, wenn es darum geht, nicht zu pauschalisieren“, rief der Minister den Teilnehmern zu.

Gute Zahlen

Zum Aufbau Ost stellte er fest, er sei in Thüringen gelungen. In diesem Bundesland herrsche beispielsweise weniger Arbeitslosigkeit als in Nordrhein-Westfalen. Thüringen hole kräftig auf und weise gute Zahlen vor. „Wir dürfen aber nicht vergessen, dass positive Entwicklung nicht vom Himmel fällt“, erläuterte Tiefensee. Für Thüringen stehe Innovation, Digitalisierung, Wirtschaft 4.0, Nachfolgeregelung, das Fachkräfteproblem, die Finanzierung dieser Aufgaben sowie die Internationalisierung der Thüringer Märkte auf der Agenda.

Wissenstransfer

Es gelte nun, die Wirtschaftsrelevanz zu definieren. „Wir müssen den Prozess des Wissenstransfers aus der Forschung in die Wirtschaft voranbringen“, erklärte der Referent. Er rechne mit einem radikalen Wandel in den nächsten sieben bis zehn Jahren in allen gesellschaftlichen Bereichen.

Zu erwarten seien zudem Fachkräfteengpässe in den nächsten Jahren, „und wir müssen Strategien für den Umgang damit entwickeln“. Es gelte, vielfältig aktiv zu werden. Die Sozialpartnerschaft sollte genutzt werden, um gute Arbeit

Einen Zeitarbeitszug überreichte iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz (l.), an Wolfgang Tiefensee, Thüringer Minister für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft.

und gutes Entgelt zu bieten. Tiefensee: „Und zwar wie in der Zeitarbeit – Tarifverträge sind ein Netz, das Zeitarbeitnehmer auffängt.“

Qualifizierung

Entscheidend sei aber auch die Qualifizierung der Arbeitnehmer. Arbeit werde sich wandeln, und die Zeitarbeitsfirmen müssen laut Minister reagieren. „Durch die Digitalisierung werden Arbeitsplätze wegfallen – vor allem einfache Tätigkeiten“, fürchtete Tiefensee. Es gebe jedoch intelligente Interfaces, die auch von Nichtqualifizierten bedienbar seien. Es stelle eine große Aufgabe dar, „hochkomplexe Prozesse so zu vereinfachen, dass sie auch Nichtqualifizierte handhaben können.“

Zeitarbeitszug

Nach seinem Vortrag überreichte ihm der Hauptgeschäftsführer des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), Werner Stolz, eine Eisenbahn – „als Zeichen dafür, dass der Zeitarbeitszug weiterrollt und viele Menschen mitnimmt“, erklärte Stolz. Zudem hoffe er, dass dieser Zug mit Blick auf die Regulierungswut der Politik nicht entgleise. „Denn mit der erneuten AÜG-Reform muss jetzt auch mal Schluss sein mit den Regulierungen.“

Praxistipps in Fachforen

Ulrike Kückler, iGZ-Landesbeauftragte für Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, benannte eine der derzeit größten Herausforderungen der Zeitarbeitsbranche: „Aus dem Fachkräftemangel ist inzwischen ein genereller Arbeitskräftemangel geworden.“ Deshalb standen neben der politischen Diskussion praktische Tipps für den Arbeitsalltag der Zeitarbeitsunternehmen auf dem Programm. Unter dem Motto „Zeitarbeit der Zukunft: Potenziale entdecken und entwickeln“ fanden am Nachmittag drei parallel stattfindende Fachforen statt. Auf diese Weise hatten die rund 150 Teilnehmer die Gelegenheit, sich Informationen zu dem Thema zu verschaffen, das für die eigene Arbeit den meisten Mehrwert liefert.

■ Wolfram Linke

Personaldienstleister vertrauen auf LANDWEHR L1

LANDWEHR

Anwender-Wochen | 2017

Save the Date | 14. – 24. August 2017



www.LANDWEHR-L1.de

LANDWEHR
software

Prof. Dr. Gregor Thüsing/Regina Mathy

Anforderung konkretisierbar

Im Rahmen eines Arbeitnehmerüberlassungsvertrags (AÜV) besteht die Hauptleistungspflicht des Zeitarbeitgebers in der Auswahl und dem Zurverfügungstellen eines arbeitsbereiten, den vertraglich festgelegten Anforderungen entsprechenden Arbeitnehmers für die vertraglich vereinbarte Überlassungsdauer.

Ohne besondere vertragliche Vereinbarung ist der Zeitarbeitgeber lediglich verpflichtet, einen allgemein geeigneten, nicht aber einen bestimmten Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen (vgl. § 243 Abs. 1 BGB). Die Eignung eines Arbeitnehmers bestimmt sich maßgeblich nach dem Vertragsinhalt. Ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht ermöglicht es dem Kunden seine betrieblichen Anforderungen an den Zeitarbeitnehmer, etwa hinsichtlich besonderer Merkmale und beruflicher Qualifikationen, zu konkretisieren.

Vereinbarung eines Leistungsbestimmungsrechts

Das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) selbst enthält keine Regelungen zur einseitigen Leistungsbestimmung. Insofern muss auf die allgemeinen Regelungen des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB), genauer auf § 315 Abs. 1 S. 1 BGB, zurückgegriffen werden. Gegenstand können insbesondere die Leistung beziehungsweise Gegenleistung oder Modalitäten der Leistung sein (Schulze, in: Schulze, BGB, § 315 Rn. 4). Möglich ist auch eine rahmenmäßige Vereinbarung im Voraus (Würdinger, in: MüKo, BGB, § 315 Rn. 2). Die Regelung kann vorsehen, dass die Leistungsbestimmung durch den Berechtigten nach freiem Ermessen oder anhand vorgegebener Richtlinien erfolgt (Schulze, in: Schulze, BGB, § 315 Rn. 5). Reine Willkür kann nicht als Bestimmungsgrundlage dienen (Schulze, in: Schulze, BGB, § 315 Rn. 5). Wird das Leistungsbestimmungsrecht einer Partei durch Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) zugewiesen, unterliegt die Vereinbarung der Kontrolle nach den §§ 305 ff. BGB. Die Bestimmungen sind jedenfalls nach „billigem Ermessen“ zu treffen, § 310 Abs. 1 S. 1 BGB i.V.m. § 307 Abs. 1, 2 Nr. 1 BGB (Schulze, in:

Schulze, BGB, § 315 Rn. 6). Insofern ist – unter Einbeziehung des Vertragszwecks und der wesentlichen Umstände des Einzelfalls – eine Abwägung der beiderseitigen Interessen geboten. Die Abrede darf nicht dem Zweck des AÜG zuwiderlaufen. Der vom Gesetzgeber vornehmlich bezweckte Schutz der Zeitarbeitnehmer (vgl. BT-Drs. 18/9232, 1) wird durch ein einseitiges Leistungsbestimmungsrecht des Kunden nicht konterkariert. Darüber hinaus wird die Regelung dem Ziel eines flexiblen Einsatzes von Arbeitnehmern für Unternehmen gerecht (vgl. BT-Drs. 189232, 1). Inwieweit die Vereinbarung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts des Kunden hinsichtlich der Zahl der zu überlassenden Arbeitnehmer und dem Zeitpunkt der Überlassung dem Zweck des AÜG entgegenstehen könnte, ist nicht ersichtlich.

Schriftformerfordernis

Der Überlassungsvertrag unterliegt abweichend vom allgemein für Schuldverträge geltenden Grundsatz der Formfreiheit dem Schriftformerfordernis (§ 12 Abs. 1 S. 1 AÜG). Die hieran zu stellenden Anforderungen richten sich nach § 126 BGB. Die Vereinbarung eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechts zwischen den Parteien unterliegt ebenfalls der Form des Vertrages (vgl. BGH v. 7.2.1986, Az.: V ZR 176/84). Wurde das Leistungsbestimmungsrecht wirksam schriftlich vereinbart, unterliegt die Ausübung demgegenüber nicht der Schriftform (vgl. BGH v. 8.11.1968, Az.: V ZR 58/65). Die Ausübung kann formlos durch einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung gegenüber dem Vertragspartner erfolgen (Schulze, in: Schulze, BGB, § 315 Rn. 7). Bei der Ausübung handelt es sich um eine Gestaltungserklärung, die ihrerseits nicht formbedürftig ist (Würdinger, in: MüKo, BGB, § 315 Rn. 34 m.w.N.). Demnach muss nicht die Ausübung, aber die Vereinbarung des Leistungsbestimmungsrechts als Teil des Vertrages zwingend der Schriftform genügen (§ 12 Abs. 1 AÜG i.V.m. § 315 Abs. 1 BGB). Im Ergebnis wird der Vertrag erst durch die (schriftliche) Vereinbarung eines Leistungsbestimmungsrechts zum Arbeitnehmerüberlassungsvertrag



Die Experten des Instituts für Arbeitsrecht und Recht der Sozialen Sicherheit der Universität Bonn: Prof. Dr. Gregor Thüsing LL.M. (Harvard), Direktor, und Regina Mathy, wissenschaftliche Mitarbeiterin.

im Sinne des § 12 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG).

Notwendige Spezifizierungen im AÜV

Im Rahmen des Überlassungsvertrages sind einige Pflichtangaben zu machen, § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG. Hierzu zählen Angaben zu den Arbeitsbedingungen für vergleichbare Arbeitnehmer. Vergleichbar sind solche Arbeitnehmer, die dieselben oder zumindest ähnliche Tätigkeiten wie der Zeitarbeitnehmer ausführen (vgl. BT-Drs. 15/25, 38). Danach sind nicht nur gänzlich identische Beschäftigungen zu vergleichen, sondern auch funktional austauschbare mit gleichem Anforderungsprofil und gleicher Belastung (in Anlehnung an „Vergleichbarkeit“ nach § 2 Abs. 1 S. 3, § 3 Abs. 2 S. 1 TzBfG, vgl. Annuß/Thüsing, TzBfG, § 4 Rn. 25). Für die Vergleichbarkeit maßgebend sind die vom Kunden in der Vertragsurkunde anzugebenden besonderen Tätigkeitsmerkmale und erforderlichen beruflichen Qualifikationen, die für die Tätigkeit im Kundenbetrieb vorausgesetzt werden (vgl. Brors, in: Schüren/Hamann, AÜG, § 12 Rn. 23.). Insofern muss die schriftliche Leistungsbestimmungsvereinbarung zwingend die Angaben nach § 12 Abs. 4 AÜG enthalten. Will man keine gesonderte vertragliche Vereinbarung, müssen sämtliche Zeitarbeitnehmergruppen auf diese Weise erfasst werden.

Angaben zur Zahl der zu überlassenden Arbeitnehmer und zum Zeitpunkt der Überlassung müssen nach § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG nicht im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsvertrages getroffen werden (zu beachten ist jedoch § 11 Abs. 1 2. 1 AÜG i.V.m. § 2 Abs. 1 NachweisG). Auch die konkrete Benennung

der zu überlassenden Arbeitnehmer kann – formlos (aber zur Dokumentation in Textform) – nach Vertragsschluss erfolgen (s. BA Fachliche Weisung zum AÜG, Stand 04/2017, S. 20; ausführlich Thüsing/Mathy BB 2017, 821).

Hinsichtlich einer Abnahmepflicht des Entleihers trifft das AÜG keine explizite Regelung. Die Annahme der Leistung durch den Kunden stellt eine Hauptleistungspflicht im Gegensatz zu einer bloßen Obliegenheit dar (vgl. Boemke/Lembke, AÜG, § 12 Rn. 46). Eine Beschäftigungspflicht des Kunden und damit verbunden eine Pflicht zur Zahlung der Überlassungsvergütung an den Zeitarbeitgeber besteht nur bei explizierter vertraglicher Vereinbarung. Ist hingegen – mangels festgelegter Abnahmeverpflichtung – gar keine Beschäftigung vereinbart, kann auch keine Beschäftigungspflicht des Zeitarbeitnehmers bestehen. Lässt man die Ausübung des Leistungsbestimmungsrechts grundsätzlich zu, besteht ebenso die Möglichkeit, dass dies nie ausgeübt wird. Dies käme dem Nichtbestehen einer Abnahmepflicht im Ergebnis gleich. Insofern kann hier denklogisch nichts anderes gelten.

Praktische Hinweise

■ Das einseitige Leistungsbestimmungsrecht muss ausdrücklich und zwingend schriftlich vereinbart werden (§12 Abs. 1 S. 1 AÜG, § 315 Abs. 1 BGB).

■ Lediglich die Pflichtangaben nach § 12 Abs. 1 S. 4 AÜG müssen enthalten sein, darüber hinausgehende Angaben sind entbehrlich.

Anzeige

Sonderkonditionen für iGZ Mitglieder

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

iGZ-Bundesgeschäftsstelle

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

iGZ-Hauptstadtbüro

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

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



Jetzt vormerken

**Der iGZ ist Hauptsponsor des
„Themenparks Zeitarbeit“ auf
der Zukunft Personal.**

**Wir freuen uns auf Sie am Stand
H. 32 in Halle 3.1!**

19.-21. September 2017, koelnmesse
www.zukunft-personal.de

Freikarten für Mitglieder sind ab September
unter huels@ig-zeitarbeit.de erhältlich.