

Z direkt!

FACHMAGAZIN ZEITARBEIT AUSGABE 02/2018



**Zeitarbeit:
Auftrieb für den
öffentlichen Dienst**

Inhaltsverzeichnis

Editorial	
Öffentlicher Dienst: Zeitarbeit auf dem Vormarsch	3
Kurz berichtet	4
Titelthema: Zeitarbeit im öffentlichen Dienst	
Fachkräftemangel auch im öffentlichen Dienst	7
Nicht nur ein Beruf – sondern echte Berufung	8
Bast: „Endlich den perfekten Arbeitgeber gefunden“	10
„Jeder ist der Wichtigste“	12
Aus der Hoffnungslosigkeit in eine Festanstellung	14
Verwaltung 4.0: Flexibilität wichtiger Faktor	16
Linke: „Bei uns steht der Mensch an erster Stelle“	19
Recht direkt!	
Öffentlicher Dienst: Sonderregelung für Zeitarbeit	22
Aktiv	
Zeitarbeit: Eine gute Wahl	26
iGZ-Internetseite erstrahlt im neuen Glanz	28
Berlin direkt!	
Evaluierung AÜG: Erfahrung Betroffener berücksichtigen	30
Zeitarbeitsbranche nicht diskreditieren	31
Unterwegs	
Schild: „Neue Geschichte der Zeitarbeit geschrieben“	32
Neue iGZ-Imagekampagne: Mitglieder geben Startschuss	35
Streitgespräch mit Stolz: mehr Durchblick für Gysi	36
„Zeitarbeitsfirmen Gold wert“	38
Nachgefragt	
Virtual Reality im Bewerbungsgespräch	40
Gastbeitrag	42

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

Svanja Broders, Sabine Freitag,
Maren Letterhaus, Wolfram Linke,
Andrea Resigkeit, Dr. Jenny Rohl-
mann, Dr. Benjamin Teutmeyer

Fotos

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

Gestaltung, Layout und Satz

Svanja Broders, Maren Letterhaus,
Wolfram Linke

Druck

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

Öffentlicher Dienst: Zeitarbeit auf dem Vormarsch

Zeitarbeit hat schon immer die Flexibilität geboten, die auf dem Arbeitsmarkt dringend benötigt wird. Diesen Vorteil erkennen nun auch immer mehr städtische und kommunale Arbeitgeber. Noch vor zehn Jahren waren Zeitarbeitnehmer im öffentlichen Dienst kaum vertreten. Mittlerweile treten Verwaltungen und Personalräte der Arbeitnehmerüberlassung jedoch offener gegenüber. Denn gerade Zeitarbeit kann flexibel auf kurzfristigen Personalmangel – auch im öffentlichen Dienst – reagieren.

Seit den Anfängen der Arbeitnehmerüberlassung hat sich in der Zeitarbeitsbranche ein Paradigmenwechsel vollzogen – insbesondere aufgrund von zahlreichen Gesetzesänderungen sowie durch die Tarifierung der Branche, die mittlerweile zu knapp 100 Prozent tarifiert ist. Dadurch bieten sich für Zeitarbeitnehmer ebenso faire Konditionen auf dem Arbeitsmarkt an wie für Stammbeschäftigte in Stadtverwaltungen und Kommunen auch. Gerade wenn man die Zeitarbeitslöhne des iGZ-DGB-Tarifvertragswerks mit dem Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst (TVöD) vergleicht, ergeben sich in den unteren Entgeltgruppen kaum merkliche Gehaltsunterschiede.

Auch für die öffentlichen Verwaltungen bietet die Personaldienstleistungsbranche zahlreiche Vorteile. Flexibilität ist nur einer davon – Personalengpässe können durch die Arbeitnehmerüberlassung schnell und ohne große bürokratische Hürden überbrückt werden. Die Stammbeschäftigten können dadurch entlastet werden – gerade bei dem immer größer werdenden Personalmangel. Aber nicht nur die Belastung des Personals kann durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmern verringert werden, auch der Service in den öffentlichen Verwaltungen kann dadurch gesichert werden. Damit bietet der Einsatz von Zeitarbeitnehmern den Städten und Kommunen eine Mehrfach-Chance.

Eine ebenso bedeutende Rolle spielen die hohen Kosten in den Verwaltungen bei der Suche nach Ersatz für ausgefallenes Personal. Der ständige Aufbau von ei-

genem Personal in den Städten und Kommunen kann – gerade aus finanzieller Sicht – zu einem ersten Engpass im Haushalt führen. Durch den Einsatz von Zeitarbeitnehmern können öffentliche Institutionen ihre Kosten für Stellenausschreibungen und langwierige Bewerbungsgespräche reduzieren. Insbesondere bei der Besetzung von saisonalen Stellen kann Zeitarbeit als Flexibilitäts-puffer dienen.

Vermeintliche Schwierigkeiten, Vorbehalte und Probleme der öffentlichen Verwaltungen mit Zeitarbeits-einsätzen werden in unserem Titelthema aufgegriffen und analysiert. Aber auch die sich langsam ändernde Denkweise über den Nutzen der Personaldienstleistungsbranche für Städte und Kommunen wird beschrieben. Als Verband wollen wir bei den Entscheidungen auch in Zukunft weitere Aufklärungsarbeit darüber leisten, dass Zeitarbeit eine gute Lösung sein kann, Flexibilität und soziale Sicherheit im öffentlichen Dienst zu realisieren.



Werner Stolz
iGZ-Hauptgeschäftsführer



Z! DSGVO und BDSG in Kraft

Am 25. Mai sind die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und das Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) in Kraft getreten. Die beiden Gesetze regeln den Umgang mit Daten, anhand derer jemand identifiziert werden kann. Gerade für Zeitarbeitsunternehmen ist der Umgang mit Bewerberdaten ein wichtiges Thema. Sobald diese nicht ausschließlich für Zwecke genutzt werden, die im direkten Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stehen, muss für die Speicherung eine Einwilligung eingeholt werden. Ein offizieller Datenschutzbeauftragter ist immer dann erforderlich, wenn mindestens zehn Mitarbeiter ständig mit der Verarbeitung personenbezogener Daten betraut seien. Diese Anzahl bezieht sich auf die internen Mitarbeiter eines Zeitarbeitsunternehmens.

Z! Zeitarbeitslöhne stiegen am 1. April

Seit dem 1. April haben Zeitarbeitskräfte, die nach dem iGZ-DGB-Tarifvertragswerk entlohnt werden, mehr Geld in der Tasche: In Westdeutschland stieg der Lohn in allen Entgeltgruppen um 2,8 Prozent, in Ostdeutschland um vier Prozent. Der Mindestlohn liegt dadurch mit 9,49 Euro (West) beziehungsweise 9,27 Euro (Ost) weiterhin weit über dem gesetzlichen Mindestlohn von 8,84 Euro. Die nächste Lohnerhöhung für Westdeutschland greift am 1. April 2019.



Z! Dämpfer für Arbeitsmarktbarometer

Im März erreichte das IAB-Arbeitsmarktbarometer noch ein neues Allzeithoch, aber im April gab es einen Dämpfer: Der Frühindikator des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) verlor gegenüber dem Stand im März 0,9 Punkte. Auch der aktuelle Stand von 104,5 Punkten lasse aber noch eine sehr gute Arbeitsmarktentwicklung in den kommenden Monaten erwarten, betonte Enzo Weber, Leiter des IAB-Forschungsbereichs „Prognosen und gesamtwirtschaftliche Analysen“.

Z! VBG-Gefahrtarife sinken

Die Kosten für die gesetzliche Unfallversicherung sinken: Für die Zeitarbeit wirken sich die 2017 erstmals gesunkenen Gefahrtarife positiv aus. Der Beitragsfuß der Umlage für Pflicht- und freiwillig Versicherte bei der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) bleibt stabil bei 3,90 Euro. Die Gefahrtarife betragen für die Teiltarifstelle 11.1 (Beschäftigte in Dienstleistungsbereichen sowie Stammpersonal) 0,65 (vormals: 0,77) und für alle anderen Beschäftigten (Teiltarifstelle 11.2) 6,52 (vormals: 7,87). Damit sinken die Beiträge erneut bei gleicher Lohnsumme. Unverändert bleibt der Mindestbeitrag für Kleinunternehmen bei 48 Euro.

Z! 60 Milliarden Stunden gearbeitet

Die Deutschen arbeiteten 2017 insgesamt über 60 Milliarden Stunden, berichtet das Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) in seiner Stellenerhebung. Dies entspreche einem Anstieg des Arbeitsvolumens von knapp einem Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Grund seien Rekordzahlen bei der Erwerbstätigkeit: Die Anzahl der in Vollzeit Beschäftigten stieg laut IAB im vergangenen Jahr um 1,5 Prozent, die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stieg um 2,1 Prozent. Insgesamt nahm die Anzahl der beschäftigten Arbeitnehmer um 1,7 Prozent zu. 2017 registrierte das Institut über 44 Millionen Beschäftigte.

Z! Mindestlohn soll steigen

Für das Gerüstbauer-Handwerk wurde der Entwurf für die Vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) eingereicht. Der Entwurf sieht eine Steigerung des Mindestlohns für Tätigkeiten des Gerüstbauerhandwerks von elf Euro auf 11,35 Euro zum 1. Mai 2018 vor – verpflichtend wird die Steigerung aber erst mit Inkrafttreten der neuen Arbeitsbedingungsverordnung. Diese Verordnung soll bis zum 31. Mai 2019 gelten. Zudem gibt es keine Unterscheidung zwischen Ost- und Westdeutschland.



Z! Tarifverträge bieten Sicherheit

Nahezu 100 Prozent der Zeitarbeitnehmer profitieren von den Vorteilen eines Tarifvertrages der Zeitarbeitsbranche mit den DGB-Gewerkschaften, der Rest ist über Haustarifverträge abgesichert. Ganz anders sieht's dagegen in der Gesamtwirtschaft aus: Der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben ist seit 1996 sehr deutlich zurückgegangen. Arbeiteten damals in Westdeutschland 70 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit Branchentarifvertrag, waren es 2017 noch 49 Prozent. In Ostdeutschland sank der entsprechende Anteil der Beschäftigten von 56 auf 34 Prozent. Das zeigen Daten des IAB-Betriebspanels, einer jährlichen Befragung von rund 15.000 Betrieben durch das IAB.

Z! Zahl der Zeitarbeitskräfte nahezu konstant

Nahezu konstant ist die Anzahl der Zeitarbeitsbeschäftigten in Deutschland. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) zählte im März 2018 insgesamt 837.400 Zeitarbeitskräfte – das waren 900 weniger als im Vorjahr und 1.500 weniger als im Februar 2018. Trotz der leicht sinkenden Zahl der Zeitarbeitsbeschäftigten steht der Arbeitsmarkt insgesamt gut da. Die nach dem ILO-Erwerbskonzept vom Statistischen Bundesamt ermittelte Erwerbslosigkeit belief sich im April auf 1,51 Millionen und die Erwerbslosenquote auf 3,5 Prozent.

Z! Zuverlässigkeit wichtigster Faktor

So leicht wie in der Zeitarbeitsbranche finden Arbeitslose nirgends einen Job: 14 Prozent der gesamtwirtschaftlichen Betriebe berücksichtigen im Bewerbungsprozess grundsätzlich keine arbeitslosen Bewerber, geht aus einer Arbeitgeberbefragung des IAB hervor. 34 Prozent der Betriebe ziehen nur Bewerber in Betracht, die weniger als ein Jahr arbeitslos waren. Ganz anders sieht das in der Zeitarbeitsbranche aus: Rund 70 Prozent derjenigen, die einen neuen Arbeitsvertrag unterschreiben, kommen aus der Beschäftigungslosigkeit. Über 20 Prozent waren sogar langzeitarbeitslos, zeigen die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit.

■ Maren Letterhaus





Städte und Kommunen greifen auf Personaldienstleister zurück

Fachkräftemangel auch im öffentlichen Dienst

Der Fachkräftemangel greift weiter um sich: inzwischen haben auch immer mehr Gemeinden ihre Not mit der Suche nach passenden Mitarbeitern. Demzufolge erhalten Zeitarbeitsunternehmen zunehmend Anfragen von Städten und Kommunen. Für die Branche ein weites Feld, denn der öffentliche Dienst umfasst weit mehr Berufsbilder als die üblichen Bürotätigkeiten im Rathaus.

Städtische und kommunale Einrichtungen sowie Landes- und Bundesbehörden beschäftigen eine ganze Bandbreite unterschiedlichster Mitarbeiter. Dazu gehören zum Beispiel Müllwerker, Hausmeister und Mitarbeiter im Garten- und Landschaftsbau, die die städtischen Anlagen pflegen. Unterstützt werden diese von Hilfskräften. In Kantinen sind Köche, Küchen- und Kantinenhilfen tätig. Häufig gibt es im Hintergrund noch eine Vielzahl von Lager- und Versandmitarbeitern. Und dann ist da noch die Gesundheits- und Pflegebranche.

Vom Kaufmann bis hin zum Spezialisten

Den klassischen kaufmännischen Bereich gibt es aber natürlich auch: Sachbearbeiter, Mitarbeiter im Personalwesen, in der Buchhaltung oder in Call Centern können entweder direkt in der kommunalen Verwaltung im Rathaus oder auch in Einrichtungen wie Krankenhäusern oder Veranstaltungsagenturen tätig sein. Hinzu kommen noch hochqualifizierte Spezialisten im IT-Bereich.

Zahlreiche Möglichkeiten für Zeitarbeitnehmer

Für Zeitarbeitsunternehmen bieten sich also zahlreiche Möglichkeiten, Arbeitskräfte zu überlassen. Neben kurzfristigen Projektarbeiten und vorübergehenden Krankheitsvertretungen kommt

es auch vor, dass Zeitarbeitskräfte dauerhaft an die Kommunen überlassen werden. Die verschiedenen Einsatzarten sind Thema der beiden Reportagen in dieser Ausgabe. Zunächst berichtet ein iGZ-Mitglied über die Arbeitnehmerüberlassung von Schwimmmeistern. In der zweiten Reportage geht es vornehmlich um Erzieher für Kinder unterschiedlichen Alters.

Regelungen im öffentlichen Dienst

Doch es gibt bei der Überlassung in den öffentlichen Dienst auch einiges zu beachten. Die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), die am 1. April 2018 in Kraft trat, beinhaltet Sonderregelungen für den öffentlichen Dienst, insbesondere für die Personalgestaltung. Die wichtigsten Regelungen werden im Fachartikel in der Rubrik „Recht direkt!“ behandelt.

Alternative Zeitarbeit

Inwieweit sich die Kommunen bereits mit der Arbeitnehmerüberlassung als Alternative zur Direktanstellung beschäftigt haben, ist Thema zweier Interviews. Markus Lewe, Oberbürgermeister der Stadt Münster und Präsident des Deutschen Städtetages, sieht in der Zukunft große Veränderungen durch den Generationenwandel und die Digitalisierung auf den öffentlichen Dienst zukommen. Axel Linke, Bürgermeister der Stadt Warendorf, hat in seiner Kommune eine längere Diskussion um Zeitarbeit in der kommunalen Arbeit hinter sich.

■ Maren Letterhaus



iGZ-Mitgliedsunternehmen überlässt Schwimmmeister

Nicht nur ein Beruf – sondern echte Berufung

Die Idee zur Selbstständigkeit wuchs schleichend. „Es fehlte ständig und überall Personal. Und durch mein gutes Netzwerk kannte ich sehr viele Schwimmmeister. Da dachte ich mir irgendwann: Warum nicht beide Seiten zusammenbringen?“ Fünf Jahre ist es jetzt her, dass Jürgen Hoffmann das iGZ-Mitgliedsunternehmen Aqua-Power gründete. Inzwischen beschäftigt er insgesamt 40 Mitarbeiter.

Zusätzlich zu ausgebildeten Fachkräften für den Bäderbetrieb seien das auch Rettungsschwimmer, die nebenberuflich, aber auch festangestellt, bei ihm arbeiten. „Viele Zeitarbeitsfirmen überlassen ja ‚nebenbei‘ Zeitarbeitskräfte in den öffentlichen Dienst. Ich habe mich aber auf das Kerngeschäft spezialisiert. Da habe ich die meiste Erfahrung“, erläutert Hoffmann. Er beschäftige deshalb zum Beispiel keine Reinigungskräfte oder Gastronomiekräfte.

Entscheidung pro Zeitarbeitsfirma

Erfahrung bringt der 54-Jährige genug mit. Rund 30 Jahre lang arbeitete er als Schwimmmeister im öffentlichen Dienst. Zuletzt war Hoffmann Betriebsleiter in einem Schwimmbad. Die Zeitarbeitsfirma lief zunächst nebenher. „Zum 30. Juni habe ich dann aber meine Festanstellung gekündigt“, erläutert der Schwimmmeister. Beides parallel sei einfach zu viel geworden. Und da angesichts knapper städtischer Haushalte ohnehin immer wieder die Schließung von Bädern im Raum stehe, sei ihm die Entscheidung pro Zeitarbeitsfirma leichtgefallen.

Hohe Nachfrage von Kommunen

„Das ist im Übrigen auch der Grund für die hohe Nachfrage von Kommunen nach Zeitarbeitskräften in der Branche“, so Hoffmann. Wenn unklar sei, wie lange das Schwimmbad noch betrieben werde, wür-

den viele Kommunen vor einer Festanstellung zurückschrecken und lieber etwas mehr Geld für Zeitarbeitskräfte bezahlen.

Unterstützung des Verbandes

Hoffmann musste sich in die Aufgaben des Zeitarbeitsunternehmers erst einmal einarbeiten. „Dazu habe ich viele Seminare des iGZ besucht“, erinnert er sich. Die Juristen des Verbandes unterstützten ihn auch dabei, die Anforderungen des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst mit dem der Zeitarbeitsbranche zu vereinbaren. „Das war schon eine große Hilfe für mich.“

Bekannt in der Branche

Inzwischen habe er aber ausreichend Routine in den anfallenden Tätigkeiten. „Bei Aqua-Power mache ich fast alles alleine“, erklärt er. Akquise, Arbeitsverträge, Dienstpläne – all das liege in seiner Hand. „Lediglich bei der Lohnabrechnung hilft mir meine Lebensgefährtin, die ist Steuerfachangestellte“, berichtet Hoffmann. Der Akquise-Aufwand sei allerdings glücklicherweise überschaubar. „Ich habe nicht mal eine Internetseite, die brauche ich nicht. Ich arbeite ja eher lokal in einer kleinen Branche, da kennt man sich“, erklärt Hoffmann.

Ganzjahresverträge für die Mitarbeiter

Die meisten seiner Mitarbeiter seien im Rhein-Main-Gebiet eingesetzt, nur wenige weiter weg. Oftmals dauere eine Überlassung die gesamte Freibadsaison; kurzfristige Krankheitsvertretungen gebe es aber natürlich auch. „Trotz der starken Nachfrageschwankungen haben meine Mitarbeiter aber alle Ganzjahresverträge“, betont Hoffmann. Viele würden im Winter Überstunden abbauen. Einer seiner Mitarbeiter sei zum Beispiel von Januar bis März durch Südafrika



Jürgen Hoffmann, Geschäftsführer Aqua-Power, genießt es immer mal wieder selbst am Beckenrand zu stehen.

gereist. Außerdem gebe es Einsatzmöglichkeiten in Hallenbädern. Oft würden Bäder auch deshalb Zeitarbeitskräfte engagieren, um etwas frischen Wind in die Belegschaft zu bringen. „Meine Mitarbeiter organisieren dann zum Beispiel Saunanächte oder andere kreative Sonderaktionen“, so der Zeitarbeitgeber.

Großer Personalbedarf

Die Bezahlung richte sich nach dem Tarifvertrag des öffentlichen Dienstes. „Das haben sich meine Kunden ausdrücklich so gewünscht“, erklärt Hoffmann. In einer Branche, in der das Personalangebot sehr klein und der Personalbedarf sehr groß sei, sei Equal Treatment überhaupt kein Problem. Seine Mitarbeiter bekommen deshalb auch grundsätzlich 30 Tage Urlaub. Viele hätten zusätzlich ein eigenes Dienstfahrzeug. „Unterm Strich verdienen meine Mitarbeiter am Ende sogar mehr als städtische Beschäftigte“, stellt der Unternehmer fest. Das liege daran, dass er seinen Mitarbeitern – im Gegensatz zu den Kommunen – die Überstunden auf Wunsch auszahlen könne. In

den Kommunen sei dafür im Haushalt meistens kein Budget eingeplant.

Eigenverantwortlichkeit der Mitarbeiter

Hoffmann legt viel Wert auf Eigenverantwortlichkeit. „Ich versuche schon, mich ab und zu aus dem Tagesgeschäft herauszuziehen, um meine Mitarbeiter vor Ort zu besuchen“, erläutert er. Grundsätzlich verlasse er sich aber auf seine Angestellten. „Die genießen das auch, dass sie gewisse Freiheiten haben.“

Berufung als Schwimmmeister

So sehr ihm die Arbeit als Zeitarbeitsunternehmer auch gefällt – so ganz kann er seinen alten Job dennoch nicht an den Nagel hängen. „Wenn Not am Mann ist, stehe ich auch immer wieder selbst am Beckenrand“, schmunzelt er. Am Ende ist es eben doch nicht nur ein Beruf, sondern echte Berufung.

■ Maren Letterhaus

Wechselnde Einsätze für Schwimmmeister kein Problem

Bast: „Endlich den perfekten Arbeitgeber gefunden“

Der Lebenslauf von Maik Bast umfasst inzwischen einige Seiten. „Da hat Jürgen Hoffmann erstmal etwas komisch geguckt, als er das gesehen hat“, erinnert sich der Fachangestellte für Bäderbetriebe daran zurück, als er sich beim Geschäftsführer des iGZ-Mitglieds Aqua-Power bewarb. Doch der ungewöhnliche Lebenslauf überzeugte – „und ich habe endlich den perfekten Arbeitgeber gefunden“, freut sich Bast.

„Die meisten Kollegen machen ihre Ausbildung in einem Bad, dann werden sie übernommen und fertig“, beschreibt der 42-Jährige. Bei ihm sei das ganz anders gewesen. „Bei mir schleicht sich schnell Routine ein, und mit der Routine kommt die Nachlässigkeit.“ Deshalb habe er stets die Abwechslung gesucht. „Ich

habe schon an zig verschiedenen Orten gearbeitet“, berichtet Bast.

Allumfassende Ausbildung

Nach der Lehre blieb er zunächst noch drei Jahre in Deutschland, dann zog es ihn ins Ausland. „Ich bin begeisterter Ski- und Snowboardfahrer. Die Winter habe ich deshalb oft in Österreich und der Schweiz in Skigebieten verbracht. Viele Hotels dort haben ja auch Schwimmbäder und Saunabereiche.“ Im Sommer arbeitete er in Ferienanlagen oder in Freibädern. „Mit meiner Ausbildung komme ich eigentlich überall rein. Ich kann ja auch als Schwimmlehrer arbeiten, Wassergymnastik anbieten oder mich um die Saunabereiche kümmern“, so Bast.



Maik Bast erklärt die Funktion der Wasseraufbereitungsanlage im Freibad Bad Vilbel.

Unkomplizierter Teamplayer

Durch die vielen Wechsel habe er verschiedene Teams und Anlagen kennengelernt. Grundsätzlich sei die Technik schon vergleichbar, aber die Verfahrensschritte unterscheiden sich. Außerdem sei jedes Team anders. „Ich kann mich aber sehr gut anpassen und komme auch mit Kollegen zurecht, mit denen andere Probleme haben. Ich bin da sehr unkompliziert“, meint Bast.

Viel Abwechslung

Einen Nachteil stellte der Geselle dann aber doch irgendwann fest: Die vielen befristeten Stellen machten es erforderlich, sich ständig um einen neuen Job zu bemühen. „Auf die Dauer recht viel Aufwand“, so Bast. Viele Stellen fand er über ein Online-Portal, aber er musste sich eben immer wieder um eine neue Anstellung kümmern und bewerben. „All das bleibt mir jetzt erspart. Wenn sich Routine einschleicht und ich mal wieder etwas anderes sehen möchte, rufe ich einfach Jürgen Hoffmann an“, freut er sich.

Empfang mit offenen Armen

Derzeit sei er in einem Freibad in Norddeutschland eingesetzt. Dort bleibe er für die ganze Saison. „Mir ist es eigentlich egal, wo ich arbeite. Ich wohne sehr zentral in Butzbach und kann von dort aus überall hinfahren. Und bei längeren Einsätzen ziehe ich halt für die Zeit ins Hotel. Ich bin da sehr flexibel“, erläutert der Schwimmmeister. Er schätze zudem, dass er überall mit offenen Armen empfangen werde. „In der Branche sind Überstunden Gang und Gäbe. Die meisten sind selig, wenn wir rüberkommen und etwas Arbeit abnehmen.“



Jürgen Hoffmann (r.) bedankt sich bei Maik Bast für die gute Zusammenarbeit.

Super Rahmenbedingungen

Neben der großen Abwechslung seien auch die Rahmenbedingungen in der Zeitarbeitsbranche super. „Ganz ehrlich, so viel wie jetzt habe ich noch bei keiner Kommune verdient“, gibt die Bäderfachkraft einen Einblick. Schon nach sechs Monaten habe er einen Dienstwagen bekommen, den er auch privat nutzen darf. Damit komme er schnell zu den wechselnden Einsatzorten. „Ich kann mich wirklich absolut nicht beklagen“, zeigt er sich zufrieden.

Mund-zu-Mund-Propaganda

Der Kontakt zu Aqua-Power entstand über klassische Mund-zu-Mund-Propaganda. Ein ehemaliger Kollege hatte mal für Jürgen Hoffmann gearbeitet und ihm davon berichtet. „In der Branche kennt man ihn einfach“, bekräftigt Bast.

■ Maren Letterhaus

iGZ-Mitgliedsunternehmen überlässt in den öffentlichen Dienst

„Jeder ist der Wichtigste“

„Manchmal sind die Kunden skeptisch, aber nach dem ersten Einsatz eines Zeitarbeitnehmers ist das immer erledigt“, blickt Bianca Daum, Geschäftsführerin des iGZ-Mitglieds „top personal partner GmbH“, stolz auf ihre Mitarbeitermannschaft. Als Personaldienstleister für Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen überlässt sie unter anderem in die Sparten Pädagogik sowie Pflege und Medizin im öffentlichen Dienst.

Anfangs, erinnert sie sich an ihren Firmenstart vor vier Jahren, sei häufig nur nach Fachkräften gesucht worden – mittlerweile allerdings seien auch Zusatzkräfte sehr gefragt. Und da haben Bianca Daum und ihr Team offenbar ein goldenes Händchen. „Zeitarbeit anders machen“ laute die Devise. „Oberstes Gebot“, ergänzt Karin Heusel, Abteilungsleiterin Pädagogik,

„ist es, Potenziale zu erkennen und zu fördern.“ Da finde sich denn auch mal ein altgedienter Chemielaborant glücklich und zufrieden in der Kinderbetreuung wieder. Das, so Daum, erfordere schon ein hohes Maß an Menschenkenntnis.

Vertrauen in Zeitarbeitnehmer

„Außerdem sind wir selbst alle Mütter“, schmunzelt Daum mit Verweis auf eventuelle Skepsis gegenüber den Zeitarbeitnehmern. „Ich würde nie jemanden in eine Kita überlassen, dem ich nicht auch mein eigenes Kind anvertrauen würde“, unterstreicht Daum. Und schließlich biete Zeitarbeit ja im Zweifelsfall auch noch die Alternative, den Job zu wechseln, wenn die Chemie zwischen Stammmitarbeitern und Zeitarbeitnehmern mal nicht stimme.



Bianca Daum (r.) und Karin Heusel (l.) betreuen den 23-jährigen Okan Virit und die 49-jährige Angela Deutsch während ihren Ausbildungen zu anerkannten Erziehern.

Talente werden gefördert

Die Geschäftsführerin ist seit 25 Jahren in der Zeitarbeit aktiv und erkennt Talente sofort. Das iGZ-Mitgliedsunternehmen beschränkt sich jedoch nicht nur aufs bloße Überlassen, sondern fördert auch seine Zeitarbeitnehmer. „Entweder unser Mitarbeiter geht für die Zeit der Weiterbildung komplett zum Kunden, oder er bleibt in der Zeitarbeit und lernt dann extern bei einem Weiterbildungsträger“, erläutert Daum das Prozedere. Je nach individueller Situation werden dabei öffentliche Träger oder private Schulen genutzt. Öffentlichen Einrichtungen fehle es häufig an den entsprechenden Kapazitäten, um das Personal so zu schulen.

Keine Kundenvorbehalte

Gut geschult geht's in den Job – Kundenvorbehalte gebe es folgerichtig nahezu keine. Das hänge auch damit zusammen, dass im öffentlichen Dienst im Krankheitsfall erst nach der sechsten Woche Krankheit ein Ersatz beschäftigt werde und dieser lange Zeitraum zu echten Engpässen führe.

Mund-zu-Mund-Propaganda sehr wichtig

Das Mitarbeiterteam sei hauptsächlich in Kindertagesstätten und Kinderheimen beschäftigt, kümmere sich beispielsweise um Nachwuchs, der in Obhut genommen wurde. Natürlich habe das iGZ-Mitgliedsunternehmen auch professionelle Fachkräfte, aber der zunehmende Mitarbeitermangel mache sich intensiv

bemerkbar. „Wir suchen unsere Mitarbeiter mittlerweile über sämtliche Recruiting-Kanäle“, erläutert die Geschäftsführerin. 60 Prozent der Mitarbeiterschaft werde darüber angeworben, 40 Prozent seien persönliche Empfehlungen von anderen Mitarbeitern. „Die Mund-zu-Mund-Propaganda spielt in der Zeitarbeit nach wie vor eine immens wichtige Rolle“, betont Daum. Unter anderem auch deshalb sei das iGZ-Mitgliedsunternehmen stets um den guten Ruf bemüht und biete eben darum intensive Weiterbildungsmöglichkeiten an.

Geringe Fluktuation

„Jeder ist der Wichtigste“ laute das Unternehmensmotto, das den Mitarbeitern auch praktisch vermittelt werde: „Wir veranstalten unsere Weihnachtsfeiern mit allen Mitarbeitern, der Geschäftsführung und unseren Kunden“, erklärt Daum das soziale Miteinander, das ebenfalls für gute Stimmung Sorge. Weiterer positiver Nebeneffekt: Die Fluktuation im Mitarbeiterstamm sei eher gering – andererseits blicke ihr Team aber auch auf hohe Übernahmequoten. Diese Firmenphilosophie kommt nicht nur im eigenen Team, sondern auch im öffentlichen Dienst offensichtlich bestens an. „Es ist immer wieder schön mit Mitarbeitern anzufangen, die in diesem Bereich noch keine Ausbildung haben, und dann zu sehen, was daraus werden kann“, freut sich Bianca Daum über die täglichen neuen Herausforderungen.

■ Wolfram Linke

Anzeige

An advertisement for 'pixid', a platform for digitalizing temporary work. The ad features the company logo 'pixid' in large black letters with three colored squares (orange, blue, green) above it. Below the logo, a group of diverse people are shown using various digital devices (laptop, tablet, smartphone). To the right of the logo, the text reads 'Die Lösung für die Digitalisierung der Zeitarbeit!'. Below this, three key features are listed with corresponding icons: 'Eine Kommunikationsplattform mit Ihren Kunden und Zeitarbeitern' (with a speech bubble icon), 'Elektronische Signatur und regelkonform AÜG sowie DSGVO' (with a document icon), and 'Schnelle und wirtschaftliche Umsetzung' (with a checkmark icon). At the bottom right, the website 'www.pixid.fr/de' is displayed next to the three colored squares.

Zeitarbeitnehmer berichten von ihren Erfahrungen

Aus der Hoffnungslosigkeit in eine Festanstellung

„Ich war jahrelang als Gewerkschafter tätig und war Zeitarbeit gegenüber kritisch eingestellt“, erzählt Jürgen Haldorn. Mittlerweile hat der gelernte Chemielaborant seine Bedenken gegenüber der Branche verloren. Von seiner Arbeit und dem Stress bei einem Babynahrungshersteller war er müde geworden. „Über einen Bildungsträger habe ich dann verschiedene Einrichtungen im pädagogischen Bereich kennengelernt“, so Haldorn.

Mittlerweile ist der 61-Jährige seit zwei Jahren als Zeitarbeitnehmer bei dem iGZ-Mitglied top personal partner GmbH tätig. „Eigentlich wollte ich vorher nicht mit Kindern und Jugendlichen arbeiten“, berichtet Haldorn, „Viele Erzieher und Sozialassistenten sind am Ende ihrer Kräfte, da der Leistungsdruck so hoch ist.“ Der erste Einsatz in einer Behindertenwerkstatt

habe ihm aber so viel Spaß gemacht, dass er sich für die Arbeit im sozialen Bereich entschieden habe.

Akzeptanz der Kollegen

Die größte Herausforderung für Haldorn ist es, sich vor allem gegenüber den pädagogischen Fachkräften zu behaupten. „Aber sobald die Leitung einer Einrichtung den Haken an meine Arbeit macht, wird diese auch von den anderen akzeptiert.“

Stärken erkennen

Ähnlich erging es auch Okan Virit. Der 23-Jährige ist gelernter Einzelhandelskaufmann. „Nach zwei Jahren habe ich mich in dem Beruf nicht mehr wohlfühlt“, erklärt Virit. Der Besuch bei einem Bildungszentrum habe ihm dann seine Stärken aufgezeigt.



Karin Heusel (l.) erklärt der 49-jährigen Angela Deutsch die kommenden Einsatzzeiten.



Okan Virit freut sich über die gute Betreuung von Bianca Daum und ihrem Team während seiner Ausbildung.

Berufliche Neuorientierung

„Über das Bildungszentrum konnte ich in einem Kindergarten hospitieren“, erinnert sich Virit an seine berufliche Neuorientierung. Dort wurde er anschließend aber nicht übernommen. „Ich dachte, niemand nimmt mich mehr, weil ich keine Erfahrung im pädagogischen Bereich hatte“, berichtet Virit. Doch bei dem iGZ-Mitgliedsunternehmen von Bianca Daum habe er dann eine Chance bekommen.

Anzeige ändert Leben

Auch Angela Deutsch hatte schon die Hoffnung verloren: „Ich war arbeitslos. In Kenia habe ich als Friseurin gearbeitet.“ Als sie 1997 nach Deutschland kam, habe sie immer wieder als Kinderbetreuerin gearbeitet. Sogar einen Kurs zur Tagesmutter habe sie absolviert. „Aber meine Wohnung war einfach zu klein, um dort mehrere Kinder zu betreuen“, berichtet Deutsch. „Vor zwei Jahren habe ich dann die Anzeige von top personal partner in der Zeitung gesehen.“

Ausbildung zur Erzieherin

Seitdem arbeitet die gebürtige Kenianerin in verschiedenen Kindertagesstätten als begleitende Kraft. Um die Ausbildung zur Erzieherin absolvieren zu können, holt Deutsch zunächst ihren Realschulabschluss nach. Ab August 2019 beginnt sie dann ihre Ausbildung zur Erzieherin. Ob sie dafür bei dem iGZ-Mitglied bleibt, wisse sie noch nicht, aber: „Bei Frau Daum fühle ich mich wie zu Hause“, freut sie sich.

Wissbegierige Kinder

Für die drei Zeitarbeitnehmer stehe insbesondere die Entwicklung der Kinder im Vordergrund. „Mir ist wichtig, die positiven Seiten der Kinder herauszustellen und diese zu fördern“, erklärt Virit. „Kinder sind wissbegierig, ihnen kann man noch so viel erklären. Ich gebe mein Wissen wirklich gerne weiter“, strahlt Haldorn.

■ Svanja Broders

iGZ-Interview mit Oberbürgermeister Markus Lewe

Verwaltung 4.0: Flexibilität wichtiger Faktor

In Zeiten sich ständig wandelnder Anforderungen in der Arbeitswelt rückt die Zeitarbeitsbranche mit ihren Flexibilität Faktoren auch zunehmend in den Fokus des öffentlichen Dienstes. Über die Zeitarbeit als mögliche künftige Alternative zum Beamtenberuf sprach iGZ-Pressesprecher Wolfram Linke mit dem Oberbürgermeister von Münster, Markus Lewe, seit 1. Januar 2018 auch Präsident des deutschen Städtetages.

Z direkt!: Wäre die Überlassung von Zeitarbeitnehmern in Teile des öffentlichen Dienstes für eine Stadt wie Münster überhaupt eine denkbare Alternative?

Lewe: Arbeitnehmerüberlassung ist seit einigen Jahren ein Instrument der Personalwirtschaft, auf das wir immer mal wieder zur Deckung kurzfristiger Personalbedarfe zurückgreifen. Das betrifft kaufmännische und verwaltungsnahe Berufe, aber natürlich auch den gewerblichen Bereich. Vor zwei Jahren konnte uns Zeitarbeit bei der Registrierung von Flüchtlingen helfen, zeitgleich haben wir 16 Personen beschäftigt. Später haben wir die Personen befristet als eigene Beschäftigte übernommen.

Z direkt!: Aus welcher Intention heraus wäre denn ein Einsatz von Zeitarbeitnehmern vorstellbar?



Münsters Oberbürgermeister Markus Lewe (l.) sprach im Interview mit iGZ-Pressesprecher Wolfram Linke über Zeitarbeit im öffentlichen Dienst.

Lewe: Auch Städte und Kommunen haben mittlerweile mit dem Thema Fachkräftemangel zu kämpfen. Das ist eine echte Herausforderung, gezielt Fachkräfte für die jeweils anfallenden Aufgaben zu finden.

Z direkt!: Wie sieht die bisherige Praxis aus?

Lewe: Um eine gewisse Flexibilität zu schaffen, werden Stellen befristet ausgeschrieben. Das ist aber immer dann unangenehm, wenn nach mehrmaliger Verlängerung das Thema Entfristung auf den Tisch kommt und beispielsweise bei einem Projekt schon das Ende absehbar ist.

Z direkt!: Stichwort Projekt: Das ist eigentlich ein klassisches Tätigkeitsfeld der Zeitarbeitsbranche. Wäre die Arbeitnehmerüberlassung eine Lösung?

Lewe: Das kommt auf den Einzelfall an. Für die Durchführung von Projekten ist es ja häufig erforderlich, dass örtliche Kenntnisse vorliegen, die nicht erwartet werden können. Möglich wäre vielleicht, dass für Projekte freigestellte Mitarbeiter befristet entlastet werden. Als großer, aber auch sozialer Arbeitgeber ist uns eine grundsätzliche Bindung des Personals wichtig. Wir sind daher auch an der späteren Übernahme von qualifizierten Mitarbeitern nach der Ausleihe sehr interessiert.

Z direkt!: Und das bedeutet in der Praxis?

Lewe: Wenn eine Fachkraft mit einer Projektarbeit für ‚ihre‘ Stadt betraut ist, muss sie absolut teamfähig sein und außerdem eine persönliche Bindung zum Projekt selbst haben, um ein für alle Seiten optimales Ergebnis zu erzielen.

Z direkt!: Erfordert das nicht auch einen hohen Grad an Sensibilität seitens der Zeitarbeitsunternehmen?

Lewe: In der Tat. Dabei wären die Arbeitgeber ganz besonders gefragt und es kämen echte Herausforderungen auf sie zu. Das wäre gerade jetzt in Zeiten des zunehmenden Fachkräftemangels sicherlich sehr schwierig, weil wir – wenn – dann auch echte Experten brauchen.

Z direkt!: Und eine Entspannung der Situation ist nicht in Sicht?

Lewe: Nein, wir haben eine extreme Situation. Städte und Gemeinden wachsen und damit nehmen auch die Projektarbeiten zu. Täglich gibt es neue Herausforderungen, etwa in den Bereichen Bauen, Konversion, Infrastruktur und Nahverkehr, um nur ein paar Beispiele zu nennen. Das macht erhebliche Ressourcen erforderlich.

Z direkt!: Auch finanziell. Wäre Zeitarbeit für den öffentlichen Dienst zumindest in den flexibel agierenden Sparten nicht auch mit Blick auf die Personalkosten attraktiv?

Lewe: Dieser hohe Planungs- und Umsetzungsaufwand erfordert natürlich auch Investitionsaufwand. Wir müssen uns sowieso über kurz oder lang mit der

Anzeige



Neueste Version
TIME JOB verfügbar!

Kontaktieren Sie uns:
06421 / 9445 -50

ERP-Lösung für Personaldienstleister

ganzheitlich | integrativ | produktiv

www.timejob.de

ein Produkt der
GEDAT

strategischen Frage auseinandersetzen, wer mit Blick auf die nachfragebezogene Beschäftigung künftig die Arbeit in der Verwaltung macht. An erster Stelle steht hierbei das gute Einvernehmen mit dem Personalrat, das hier herrscht und auch so bleiben soll. Es gilt, gemeinsam Strategien zu erarbeiten und die Marke Kommune als Arbeitgeber attraktiv zu gestalten. Als Stadt sind wir zudem immer gehalten die soziale Würde zu wahren, aber das hat gute Zeitarbeit ja längst auf dem Schirm. Die Zeitarbeitsunternehmen müssen eben den Markt bedienen, der auch den Ansprüchen der Verwaltung entspricht.

Z direkt!: Und da gehören sowohl eine sehr gute Qualifikation als auch soziale Kompetenz und ausgeprägte Flexibilität ins Portfolio?

Lewe: Absolut. Unsere Rahmenbedingungen ändern sich dramatisch. Allein der Generationenwechsel ist schon eine riesige soziale Herausforderung. Hinzu kommen Stichworte wie die zunehmende Digitalisierung, die auch vor öffentlichen Institutionen nicht Halt macht und ganz neue Bedingungen schafft. Eine

nicht zu unterschätzende Aufgabe in diesem Zusammenhang ist mit Blick auf den Datenschutz übrigens die Risikominimierung digitaler Systeme.

Z direkt!: Ist die Definition von Verwaltung 4.0 also bereits Diskussionsgegenstand in den Büros der öffentlichen Dienste?

Lewe: Ja, und da spielt die Flexibilität eine nicht unerhebliche Rolle. Das geht beispielsweise schon mit der Frage der Raumnutzung los – leerstehende Büros sollen vermieden werden – und setzt sich fort bei der Weiterentwicklung künftiger Verkehrsleitsysteme.

Z direkt!: Stichwort Flexibilität...

Lewe: In der Diskussion innovativer Ideen einer zukunftssicheren Gestaltung der Arbeit eines modernen Verwaltungsapparates wird sicherlich auch der Einsatz von Personaldienstleistungen ein Gesprächsthema sein.

■ Wolfram Linke



Wolfram Linke (r.) bedankt sich bei Markus Lewe für den Meinungsaustausch über Zeitarbeit in öffentlichen Verwaltungen.

Warendorfs Bürgermeister Axel Linke im Interview mit dem iGZ

Linke: „Bei uns steht der Mensch an erster Stelle“

Der zunehmende Fachkräftemangel macht auch vor dem öffentlichen Dienst keinen Halt. Um flexibel auf Engpässe reagieren zu können, greifen nun auch immer mehr Städte und Kommunen auf Zeitarbeitnehmer zurück. Über die Bedenken und Voraussetzungen beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern im öffentlichen Dienst sprach iGZ-Volontärin Svanja Broders mit dem Bürgermeister von Warendorf, Axel Linke.

Z direkt!: Herr Linke, Sie haben unseren iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz Anfang des Jahres in die Stadtverwaltung Warendorf eingeladen. Welche Erwartungen hatten Sie an die Gesprächsrunde mit Herrn Stolz und dem Personalrat?

Linke: Ich hatte selbst Vorbehalte gegenüber Zeitarbeit. Man hört ja immer wieder, dass Zeitarbeitnehmer weniger verdienen. Ich habe dann von dem Vortrag von Werner Stolz beim IHK-Frühstück erfahren und überlegt, ihn zu unserem Vierteljahresgespräch in die Stadtverwaltung einzuladen. Der iGZ-Hauptgeschäftsführer informierte uns ausführlich über die Zeitarbeitsbranche. Mir war vor allem wichtig, dass die Diskussion über Zeitarbeit mit jemandem stattfin-

det, der kompetent ist, also jemand, der uns umfassend aufklären kann. Wir wollten ja auch herausfinden, ob Zeitarbeit überhaupt zu unserer Verwaltung passt. In unserer Verwaltung sind Zeitarbeitnehmer bislang nicht üblich. Das gilt übrigens auch für das Thema Befristung. Wir achten sehr darauf, so wenig Verträge wie möglich zu befristen.

Z direkt!: Welche Bedenken hat der Personalrat der Stadt Warendorf gegenüber der Arbeitnehmerüberlassung?

Linke: Der Personalrat hat viele Ressentiments gegen die Personaldienstleistungsbranche. Da wird unter anderem das Reizwort Ausbeutung genannt. Zudem herrschte teils die Auffassung, dass manche Zeitarbeitsfirmen nicht gerade seriös arbeiten. Aber auch die Ungewissheit der Zeitarbeitnehmer ist im Personalrat in der Diskussion. Zeitarbeitnehmer würden nur begrenzt eingesetzt und dann in eine ungewisse Zukunft abgemeldet werden.

Z direkt!: Hat der Besuch von Herrn Stolz zu einer Meinungsänderung über Zeitarbeit im Personalrat und bei Ihnen geführt?

Anzeige

Factoring für den Mittelstand

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

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.

CB Bank

www.cb-bank.de

CB Bank GmbH | Gabelsbergerstr. 32 | 94315 Straubing | Telefon: 09421 866-0 | service@cb-bank.de

Linke: Ja, bei mir auf jeden Fall. Ich habe mich eines Besseren belehren lassen. Ich würde mir auch für unsere Verwaltung den Einsatz von Zeitarbeitnehmern wünschen. Bei unserem Personalrat gibt es leider immer noch ein paar Stimmen, die weiterhin gegen den Einsatz von Zeitarbeit sind.

Z direkt!: Der iGZ hat vor fünf Jahren einen Ethik-kodex sowie die Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) eingeführt. An diese unabhängige Institution können sich Zeitarbeitnehmer jederzeit mit eventuellen Problemen wenden. Das gilt auch für Kundenunternehmen wie etwa eine öffentliche Verwaltung. Könnte dieser Aspekt den Personalrat umstimmen?

Linke: Solch eine Stelle finde ich auf jeden Fall gut und wichtig. Aber bereits die Voraussetzungen für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern müssen einfach stimmen.

Z direkt!: Welche Voraussetzungen müssten denn erfüllt werden, damit in der Warendorfer Stadtverwaltung Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden?

Linke: Zuerst muss die beauftragte Zeitarbeitsfirma natürlich absolut seriös sein. Anders würde das mit dem Personalrat nicht funktionieren. Mögliche Einsätze hängen aber auch von der Personallage in der Verwaltung ab.

Z direkt!: Thema Fachkräftemangel: Ist die Warendorfer Stadtverwaltung vom Fachkräftemangel betroffen?

Linke: Ja, sehr sogar. Viele Experten wandern in größere Städte ab. Juristen und Ingenieure zu finden ist besonders schwer.

Z direkt!: In welchen Bereichen im öffentlichen Dienst könnten Sie sich den Einsatz von Zeitarbeit vorstellen?

Linke: Grundsätzlich in jedem Bereich. Voraussetzung ist, dass das Personal ausreichend qualifiziert ist. Ich könnte mir nur nicht vorstellen, Verwaltungsjuristen über eine Zeitarbeitsfirma einzustellen. Dort arbeiten wir mit einer sehr qualifizierten Anwaltskanzlei zusammen, die uns bei vielen Projekten unterstützt. Das ist ja quasi wie Zeitarbeit.

Z direkt!: Projektarbeit ist ein klassisches Einsatzfeld von Zeitarbeitnehmern: Wäre die Branche hier eine Alternative?

Linke: Das wäre vom Zeitraum abhängig. Projektarbeiten sind ja immer nur befristet zu besetzen.

Z direkt!: Und im Hinblick auf die Flexibilität?

Linke: Der Aspekt der Flexibilität ist natürlich am wichtigsten. Zeitarbeit wäre für uns ein flexibles Instrument, um eine kurzfristige Lücke zu schließen, die wir sonst nicht schließen könnten oder würden.

Z direkt!: Mittlerweile beschäftigen viele andere Städte und Kommunen fast ausschließlich nur Zeitarbeitnehmer für die Saisonarbeit: Könnte das auch in



Axel Linke, Bürgermeister von Warendorf, sprach im Interview mit iGZ-Volontärin Svanja Broders über die Voraussetzungen für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern in der Verwaltung der Stadt Warendorf.

Warendorf eine Lösung sein?

Linke: Möglich wäre das natürlich. Unseren Winterdienst haben wir bislang noch nicht ausgelagert. Das läuft immer noch über die Stadt. Aber wir arbeiten da auch mit dem Kreis Warendorf zusammen.

Z direkt!: Wie wurde sonst bei kurzfristigen Personalengpässen vorgegangen?

Linke: Die Personalgewinnung bei kurzfristig zu besetzenden Stellen ist wirklich schwierig. Die meisten Stellen wurden erst gar nicht besetzt, wenn es sich um Zeiträume von drei bis vier Monaten handelte. Da dauern schon Ausschreibungen und Bewerbungs-

gespräche länger. In solchen Fällen wurde die Arbeit dann umgeschichtet und die Mitarbeiter mussten eben Mehrarbeit leisten. Oder aber die Auszubildenden wurden dafür eingearbeitet.

Z direkt!: Faktor Kosten: Wäre Zeitarbeit für die Stadtverwaltung Warendorf eine denkbare Alternative?

Linke: Für mich sind Kosteneinsparungen in diesem Zusammenhang kein Thema. Es geht wie gesagt nur um das Instrument der Flexibilisierung. Wir würden das nicht wegen des Geldes machen. Zeitarbeitnehmer sollen bei uns dasselbe Geld verdienen wie alle anderen auch. Bei uns steht der Mensch an erster Stelle. Uns geht es dabei überhaupt nicht ums Geld.

Anzeige

Sonderkonditionen für iGZ Mitglieder

Versicherungsportal für Personaldienstleister
www.pdl-portal.de
 Exklusive Branchenkozepte

Zuverlässig versichert, exzellent betreut.

fivers Versicherungsmakler GmbH
 Ettlinger Str. 25 | 76137 Karlsruhe
 T +49 721 68020 | pdl@fivers.de

fivers

Anzeige

rib SOFTWARE GmbH

Fehlt Ihnen die gewisse **ORDNUNG** in Ihrer Datenflut?

Dann schaffen Sie sich jetzt den **DURCHBLICK!**

Das speziell für Landwehr L1 entwickelte Controlling-Tool PDNavi® **navigiert** Sie professionell durch Ihre Datenflut. Es **bündelt** alle relevanten **wirtschaftlichen Daten und Kennzahlen** an einem Ort. Lernen Sie jetzt PDNavi® kennen und profitieren Sie von vorteilhaften und sekundenschnellen **Auswertungen** rund um Ihre komplette Organisation.

www.rhb-software.de +49 2381 48852-0

LANDWEHR
Premium Partner

Besonderheiten bei Überlassungen beachten

Öffentlicher Dienst: Sonderregelung für Zeitarbeit

Können Überlassungen in den öffentlichen Dienst tatsächlich zeitlich unbegrenzt erfolgen? Diese Frage kommt immer wieder in Zeitarbeitsunternehmen auf, die Arbeitnehmer in städtische Einrichtungen wie zum Beispiel Kindergärten, Pflegeheime, Baubetriebshöfe oder Betriebe der kommunalen Entsorgung überlassen.

Richtig ist, dass im Zuge der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) Sonderregelungen für den öffentlichen Dienst normiert wurden. Diese besagen, dass wesentliche Regelungen des AÜG nicht greifen und insbesondere die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten nicht beachtet werden muss. Aber gilt dies auch für private Zeitarbeitsunternehmen, die ihre Arbeitnehmer in den öffentlichen Dienst überlassen? Die Antwort lautet ganz klar: Nein! Denn die in § 1 Absatz 3 Nr. 2b und 2c AÜG eingefügten Ausnahmeregelungen umfassen lediglich Überlassungen innerhalb des öffentlich-rechtlichen Bereichs und die sogenannte Personalgestellung auf Grundlage des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD).

Besondere Form der Aufgabenverlagerung

Bei der Personalgestellung verlagert ein unter den TVöD fallender Arbeitgeber bestimmte Aufgaben auf einen Dritten. Der Beschäftigte, der diese Aufgaben bisher ausgeübt hat, verrichtet seine Dienste dann bei diesem Dritten, ohne dass ein Arbeitgeberwechsel stattfindet. Der Gesetzgeber sieht diese auf Dauer angelegte Personalgestellung als besondere Form der Aufgabenverlagerung an. Diese erfolge im Bestandsschutzinteresse der von der Aufgabenverlagerung betroffenen Arbeitnehmer. Dies rechtfertigt eine Sonderstellung im Hinblick auf die Überlassungszeit. Der Ansatz des Gesetzgebers, den Bestand von Arbeitsverhältnissen sicherzustellen, ist nachvollziehbar und zu unterstützen. Wünschenswert wäre an dieser Stelle jedoch, dass dieser Aspekt auch bei der Arbeitneh-

merüberlassung durch private Arbeitgeber in entsprechendem Ausmaß unter Schutz gestellt würde.

Unbegrenzte Überlassungszeit für DRK-Schwestern

Eine Ausnahme von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer konnte auch das Deutsche Rote Kreuz (DRK) erwirken. Durch eine Ergänzung des DRK-Gesetzes im Sommer 2017 wurde geregelt, dass der Einsatz von Rotkreuzschwestern in Krankenhäusern seitdem nicht mehr der Überlassungshöchstdauer des AÜG unterliegt, sondern vielmehr zeitlich unbefristet möglich ist.

Änderung des DRK-Gesetzes

Anstoß für diese Sonderregelung waren vorangegangene europäische und nationale Gerichtsentscheidungen. Der Gerichtshof der Europäischen Union und das Bundesarbeitsgericht sind sich einig, dass der Einsatz von Krankenschwestern des DRK in einem von Dritten betriebenen Krankenhaus als Arbeitnehmerüberlassung zu werten ist. Seit Februar 2017 war damit klar gestellt, dass die Gestellung von Rotkreuzschwestern den Vorgaben des AÜG unterliegt. Somit galt auch in diesem Bereich ab dem 1. April 2017 zunächst die Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten. Diese Verpflichtung bestand jedoch nur bis zur entsprechenden Änderung des DRK-Gesetzes. Für private Zeitarbeitsunternehmen, die Arbeitnehmer an Krankenhäuser überlassen, ergeben sich jedoch keinerlei Besonderheiten: Eine Überlassung ist nur unter Beachtung der auf 18 Monate beschränkten Einsatzzeit gestattet.

Bereitschaftsdienste regulär vergütungspflichtig

Ein weiterer Streitpunkt bei Überlassungen in den öffentlichen Dienst ist die Vergütung von Bereitschaftszeiten. Diese gehören auch im öffentlichen Dienst zum Arbeitsalltag. Betroffen sind keineswegs



nur Arbeitnehmer im medizinischen Bereich, sondern ebenso Lehrkräfte an Schulen, Mitarbeiter in pädagogischen Betreuungseinrichtungen, Hausmeister, Beschäftigte im Winterdienst und in vielen anderen Bereichen. Bereitschaftszeiten sind dadurch gekennzeichnet, dass der Arbeitnehmer sich am Arbeitsplatz oder einem vom Arbeitgeber bestimmten anderen Ort aufhalten muss, um im Bedarfsfall jederzeit seine Tätigkeit aufnehmen zu können.

Beschränkung der Vergütung unzulässig

Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst erhalten für Bereitschaftsdienste regelmäßig eine geringere Vergütung als für Vollarbeit. Nach derzeitiger Rechtslage ist eine solche Beschränkung der Vergütung im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung aber unzulässig. Denn

aus einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts aus dem Jahr 2014 folgt, dass Bereitschaftszeiten grundsätzlich wie Vollarbeit vergütet werden müssen. Von diesem Grundsatz kann nur abgewichen werden, wenn eine entsprechende Regelung in einem Tarifvertrag beziehungsweise in einer Mindestlohnverordnung existiert.

Zeitarbeitnehmer haben Vergütungsanspruch

Im Bereich der Zeitarbeit ist eine solche besondere Vergütungsregelung für Bereitschaftszeiten weder in der Lohnuntergrenzen-Verordnung noch im iGZ-DGB-Tarifwerk enthalten. Auch fehlt es an einer „Öffnungsklausel“, um auf die Regelungen im Kundenbetrieb zurückgreifen zu können. Deshalb haben Zeitarbeitnehmer für sämtliche Stunden des Bereitschaftsdienstes einen regulären Vergütungsanspruch auf Basis der

jeweiligen iGZ-Entgeltgruppe. Dadurch kann es faktisch dazu kommen, dass Kunden Bereitschaftszeiten kaum bis gar nicht über die Arbeitnehmerüberlassung abdecken. Um Zeitarbeit auch in dieser Hinsicht attraktiv zu machen, müsste eine entsprechende Regelung zur Vergütung von Bereitschaftszeiten in das iGZ-DGB-Tarifwerk beziehungsweise die Lohnuntergrenzen-Verordnung eingefügt werden.

Bei Rufbereitschaft Rückgriff auf Kundenregelungen

Abzugsgrenzen von Bereitschaftsdiensten sind Fälle der Rufbereitschaft. In dieser Zeit sind Arbeitnehmer nur verpflichtet auf Abruf die Arbeit aufzunehmen. Sie dürfen sich aber grundsätzlich an einem Ort ihrer Wahl aufhalten, sofern sichergestellt ist, dass sie erreichbar und schnell verfügbar sind. Zwar sind auch Zeiten der Rufbereitschaft grundsätzlich vergütungspflichtig, jedoch gelten hier nicht die strengen Vorgaben wie bei Bereitschaftszeiten. Da sich im iGZ-DGB-Tarifwerk keine Regelung zur Vergütung von Rufbereitschaftszeiten findet, erscheint es an dieser

Stelle sachgerecht, auf vorhandene Regelungen im Kundenbetrieb zurückzugreifen.

Pauschale für Rufbereitschaft

Bei Überlassungen in den öffentlichen Dienst findet sich eine solche Kundenregelung zur Vergütung von Rufbereitschaftszeiten in § 8 Absatz 3 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst (TVöD). Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst erhalten eine tägliche Pauschale, wenn die Rufbereitschaft länger als zwölf Stunden andauert. Für die Tage Montag bis Freitag beträgt diese Pauschale das Zweifache des tariflichen Stundenentgelts, am Wochenende beziehungsweise am Feiertag ist das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts zu vergüten. Bei Rufbereitschaftszeiten, die kürzer sind als zwölf Stunden, wird stundengenau abgerechnet. Zu beachten ist allerdings stets, dass der Zeitarbeiter bei einer tatsächlichen Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft für diese Zeit selbstverständlich Anspruch auf die volle Vergütung auf Basis des iGZ-DGB-Tarifwerkes hat.

Branchenzuschläge ausweiten?

Bestandteil des iGZ-DGB-Tarifwerkes sind derzeit auch elf Branchenzuschlagstarifverträge. Diese bestehenden Branchenzuschlagstarifverträge decken jedoch nur etwa 50 Prozent der gesamten Überlassungsfälle ab. Fakt ist: Im Zuständigkeitsbereich der Gewerkschaft ver.di existieren bisher nur zwei Tarifverträge über die Gewährung von Branchenzuschlägen. Erfasst sind die Bereiche der gewerblichen Druckindustrie sowie der Papier, Pappe und Kunststoffe verarbeitenden Industrie. Dies ist dem Umstand geschuldet, dass Branchenzuschläge ursprünglich speziell für Zeitarbeitseinsätze in Industriebetrieben – also in Produktions- und Fertigungsbetrieben – verhandelt wurden.

Anspruch auf Equal Pay

Aber ist mittlerweile nicht auch eine Ausweitung auf weitere Wirtschaftszweige sachgerecht? Derzeit muss bei Überlassungen in den öffentlichen Dienst mangels bestehendem Branchenzuschlagstarifvertrag ab dem zehnten Überlassungsmonat der gesetzliche Equal-Pay-Anspruch gewährt werden. Dies ist zurzeit noch mit erheblichen Rechtsunsicherheiten und administrativen Schwierigkeiten verbunden. Aus der Praxis sind die ersten Fälle bekannt, in denen Kunden keine Bereitschaft zeigen, diese Equal-Pay-Verpflichtungen umzusetzen. Dies führt im Ergebnis dazu, dass mit Ende des neunten Überlassungsmonats eine faktische Überlassungshöchstdauer greift. Eine Ausweitung der Branchenzuschlagssystematik würde dazu führen, dass auch über den neunten vollendeten Einsatzmonat hinaus weiterhin regulär die jeweiligen Branchenzuschläge zu zahlen wären. Nach dem 15. vollendeten Monat würde die sechste Stufe der Branchenzuschläge greifen, das sogenannte tarifliche Equal Pay. Die Höhe des tariflichen Equal-Pay-Anspruchs ist feststehend und kann von den Tarifvertragsparteien ausgehandelt werden. Es bleibt abzuwarten, wie sich die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ), bestehend aus Vertretern der Verbände iGZ und BAP, in dieser Angelegenheit positionieren wird und ob auf Seiten der DGB-Tarifgemeinschaft eine Bereitschaft für den Abschluss weiterer Branchenzuschlagstarifverträge besteht.

■ Sabine Freitag

Anzeige

LANDWEHR
software



IHR 360° PARTNER FÜR DIE PERSONALDIENSTLEISTUNG

Höchstüberlassungsdauer, Digitalisierung, Equal Pay, DSGVO – wie rund läuft's bei Ihnen?

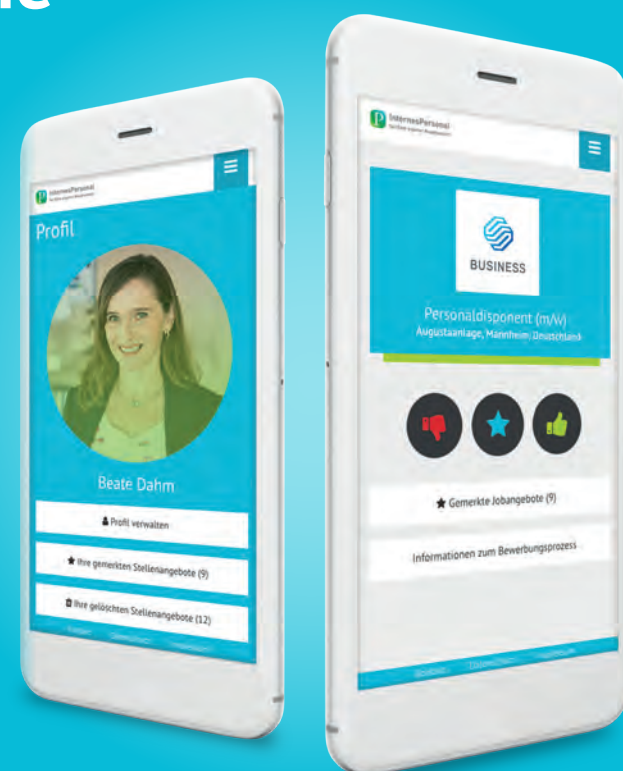
Mit **LANDWEHR L1** und unseren Partnern bieten wir Ihnen die perfekte Softwarelösung für Personaldienstleister in allen Bereichen. Steuern Sie alle kaufmännischen und administrativen Prozesse Ihres Unternehmens mit nur einer Software. Vom Vertrieb bis hin zur vorbereitenden Lohnabrechnung und Fakturierung – individuell, flexibel, anwenderfreundlich und perfekt auf die Anforderungen der Branche zugeschnitten.

Wann dürfen wir Sie digitalisieren?
www.landwehr-software.de

Die Zukunft der Job-Suche für Zeitarbeitsexperten.

Mit einem Touch zu Ihrem perfekten Job.

-  **Schnell.**
Schnelle und einfache Auswahl durch unser Swipe-System.
-  **Webbasiert.**
Kein App-Download: Einfach registrieren und Job finden.
-  **Anonym.**
Diskrete Jobsuche durch anonyme Bewerbungen.
-  **Individuell.**
Ein Job ganz nach Ihren Wünschen – Ihr perfektes Match!



Jetzt kostenlos registrieren!
www.internespersonal.de

 **InternesPersonal**
Sei Dein eigener Headhunter!

Echte Gesichter erzählen echte Geschichten

Zeitarbeit: Eine gute Wahl

Es ist kein Geheimnis: Eine der größten Herausforderungen, vor der Personaldienstleister schon seit einiger Zeit stehen, liegt im Recruitment. Passende Mitarbeiter sind rar und diejenigen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, müssen für die Zeitarbeit geworben werden.

Um Arbeitskräfte für das Thema Zeitarbeit zu sensibilisieren, müssen die Vorteile dieser Arbeitsform glaubhaft und breit kommuniziert werden. Die Zielgruppe „Arbeitnehmer“ steht schon lange im Fokus der Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes. Da „gekaufte“ Modelle immer werblich und dadurch wenig authentisch wirkten, hat sich der iGZ dazu entschieden mit echten Zeitarbeitnehmern zusammenzuarbeiten, um ihre beruflichen Erfahrungen in einer bundesweiten Branchenkampagne zu kommunizieren.

Leitmotiv

Das Leitmotiv lautet: Arbeitnehmer wählen Zeitarbeit, weil Personaldienstleister attraktive Arbeitgeber sind. Zeitarbeit eröffnet ihnen nicht nur Job-Chancen und die Option auf einen sicheren Arbeitsplatz, sondern bietet auch passende Weiterbildungskonzepte an. Einsatzunternehmen nutzen Zeitarbeit, weil sie die Lösungen für die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen sowie die gesellschaftlichen und ökonomischen Megatrends hat und für Beständigkeit in der wirtschaftlichen Entwicklung sorgt. Zeitarbeit bietet ihren Kunden die beste Möglichkeit, qualifiziertes Personal zu bekommen und ihre Personalplanung marktgerecht zu gestalten. Öffentlichkeit und Politik schätzen die Branche

Arbeitnehmer eine gute Wahl ist, kann durch zahlreiche Beispiele veranschaulicht werden. Der Claim ist universell: Er kann sowohl von Arbeitnehmern als auch von Kunden, der Politik und der breiten Öffentlichkeit „gesagt“ werden.

Zeitarbeitnehmern eine Stimme geben

In der Kampagne kommen in erster Linie Zeitarbeitnehmer zu Wort, für deren Lebenssituation Zeitarbeit genau die passenden Möglichkeiten bietet und zweifellos eine gute Wahl ist. Bei der Auswahl der Personen und Geschichten wurde und wird darauf geachtet, dass die Vielseitigkeit der Zeitarbeit herausgestellt wird – ein großes Berufsspektrum, verschiedene Altersgruppen und unterschiedliche Wege zur Zeitarbeit sind dabei die relevanten Aspekte. Auf den Punkt gebracht lautet das Erfolgsrezept der

chung der Kampagne auf dem Bundeskongress 2018 hat der Verband die Gelegenheit genutzt, im gleichen Stil die Arbeitgeber zu fotografieren und sie erzählen zu lassen, warum sie Personaldienstleister sind. Damit wird verdeutlicht, dass Zeitarbeit aus verschiedenen Perspektiven eine gute Wahl ist.

Vermarktung

Die Vermarktung der Zeitarbeit als Arbeitsmodell der Wahl funktioniert nur über eine Mitmach-Kampagne, die von den über 3.500 Mitgliedsunternehmen getragen wird. Mit der Kampagne stellt der iGZ seinen Mitgliedern nicht nur das passende, sondern auch zeitgemäße Werkzeuge zur Verfügung, um das Image der Branche weiter voranzutreiben. Der Verband



Vision für die Branche

Die neue Branchenkampagne ist der erste Schritt zu einer Branchenvision. Sie soll deutlich machen, wo und wofür die Branche künftig steht. Mitte 2017 wurde die Vision vom iGZ-Vorstand zusammen mit dem Fachbereich Kommunikation des iGZ in Formen gegossen. Unter dem Leitmotiv „Wählen, nutzen, wertschätzen: Zeitarbeit ist ein attraktives Arbeitsverhältnis“ gibt sie die Richtung für die Entwicklung der Branche an.

als unverzichtbaren Arbeitsmarktpartner, nachhaltigen Integrationslotsen und erfahrenen Experten für Personallösungen.

Erfolgsrezept

Zuerst wurde nach einem schlagkräftigen Claim als Motto gesucht, der sich aus der Vision ableitet. Eine Passantenbefragung ergab, dass „Zeitarbeit: Eine gute Wahl.“ die Formulierung war, von der sich die meisten Personen im arbeitsfähigen Alter angesprochen fühlten, weil sie mit positiven Aussagen verbunden wurde. Etwas auswählen bedeutet, sich bewusst für etwas zu entscheiden. Dass Zeitarbeit für viele

Kampagne: Echte Gesichter erzählen echte Geschichten.

Visualisierung

Der iGZ hat sich für eine erzählerische Darstellung entschieden. Der Mensch mit seiner beruflichen Geschichte steht im Mittelpunkt. Die Motive zeigen Arbeitnehmer in einer Umgebung, die etwas über ihre berufliche Geschichte erzählt. Die Personen werden durch einen iGZ-grünen Rahmen akzentuiert und sagen in einem Testimonial, warum Zeitarbeit für sie eine gute Wahl ist. Auf den Plakaten wird auf die Internetseite www.zeitarbeit-einegutewahl.de verwiesen, auf der die ausführlichen Geschichten unter Namensnennung der Zeitarbeitnehmer und der Personaldienstleister erzählt werden. Bei der Veröffentli-

geht mit der Kampagne auf allen Social-Media-Kanälen, Veranstaltungen und in passenden Offline-Medien an die Öffentlichkeit. Er stellt seinen Mitgliedern das Kampagnen-Logo zur Verfügung und bietet ihnen Informationsmaterialien und Bewegtbilder zum Download sowie Werbemittel über seinen Shop an.

■ Dr. Jenny Rohlmann

Gute Geschichten gesucht

Haben Sie einen Mitarbeiter, der mit seiner Zeitarbeitsgeschichte an der iGZ-Kampagne teilnehmen möchte und für ein Fotoshooting zur Verfügung steht? Dann melden Sie sich mit einer kurzen Beschreibung und einem Foto bei Dr. Jenny Rohlmann, Strategisches Marketing/Public Relations, rohlmann@ig-zeitarbeit.de.

Relaunch Homepage

iGZ-Internetseite erstrahlt im neuen Glanz

Alles neu macht der Mai – das gilt auch für die Internetseite des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), die nach vier Jahren passend zum Bundeskongress relaunched wurde. Und es war ein echtes Geburtstagsgeschenk zum 20-jährigen Bestehen des iGZ für seine über 3.500 Mitgliedsunternehmen.

Vier Jahre lang sammelte das iGZ-Team Ideen, Anregungen und Bedenken der iGZ-Mitglieder zur Verbands-Homepage und machte sich dann gemeinsam mit dem Anbieter „Livingpage“ Ende 2017 frisch ans Werk. Seit 2009 begleitet die Firma den iGZ bei seinem Internetauftritt – von ursprünglich rund 2.700 Seitenaufrufen wuchs diese Zahl auf aktuell 1,5 Millionen.

Themenrelevante Inhalte zusammengefasst

Nicht nur optisch wurde die Seite aufgewertet: Zahlreiche Menüpunkte wurden thematisch zusammengefasst, um das Auffinden themenrelevanter Inhalte zu vereinfachen. Die inhaltliche Differenzierung erfolgt via farblicher Hervorhebung des jeweiligen Themengebietes. Beispielsweise sind unter dem Navigationspunkt Veranstaltungen Kongresse, Messen und Mitgliedertreffen je blau oder grün gekennzeichnet. Ein einfacher Klick auf die Verlinkung führt dann weiter in den gefragten Fachbereich.

Übersichtliche Auflistung

Wer's lieber traditionell mag, kann sich des Inhalts in den blauen Kästen bedienen, die per Mouse-over aufklappen, wenn der Mauszeiger auf den Icons links steht. Ein einfacher Linksklick auf diese Symbole öffnet außerdem die Startseite des jeweiligen Fachbereichs. Wer beispielsweise auf die Waage für Tarife und Recht – klickt, bekommt eine übersichtliche Auflistung aller juristischer Angebote des iGZ. Ein kurzer

Dreh am Mauseisener Richtung unten, und schon öffnet sich das Kontaktformular zur juristischen Abteilung des Interessenverbandes.

Interner Mitgliederbereich

Allerdings stehen diese Angebote nur nach vorheriger Anmeldung zur Verfügung. Mitglieder, die noch keinen Zugang zum internen Teil der iGZ-Homepage haben, können sich bequem jederzeit oben rechts unter Benutzeranmeldung „Login beantragen“ registrieren. Die Registrierung öffnet unter anderem auch den Weg in den iGZ-Online-Shop, in dem Mitgliedsunternehmen komfortabel von der Tariffbroschüre bis zum Klappordner alles bestellen können, was für die tägliche Zeitarbeit benötigt wird. Und – ganz wichtig – im internen Teil der Homepage finden sich zudem alle Infos, die der iGZ nur für Mitglieder herausgibt. Die Themen reichen von Arbeitshilfen bis hin zur Information über gesetzliche Änderungen.

iGZ-Newsletter

Um stets auf dem Laufenden zu sein, können Interessierte unter „Presse – Newsletter“ zudem den iGZ-Newsletter abonnieren, der, optisch ans neue Layout angepasst, weiterhin freitags verschickt wird und sowohl alle aktuellen Nachrichten als auch die neuesten iGZ-Seminare und kommende Veranstaltungen des Arbeitgeberverbandes auflistet.

Nur noch zwei Klicks

Auch „unter der Haube“ wurde intensiv gearbeitet: Die Homepage ist nun unmittelbar mit dem Mitgliederverwaltungssystem des Interessenverbandes verknüpft. Wer sich beispielsweise online für ein Seminar anmeldet, muss jetzt nicht mehr umständlich per Hand in die Teilnehmerliste eingepflegt werden, sondern landet automatisch in den richtigen Seminar-

The screenshot shows the iGZ website homepage. At the top left is the logo '20 JAHRE iGZ' and 'Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.'. Below it is a sidebar menu with icons for 'iGZ - Der Verband', 'Zeitarbeit', 'Veranstaltungen', 'Tarife und Recht', 'Bildung', and 'Presse'. The main content area features a large banner image of a smiling woman giving a thumbs up, with a blue button that says 'PDK - der Ausbildungsberuf der Zeitarbeitsbranche'. Below the banner is a search bar labeled 'Suche'. To the right of the search bar are social media icons for Facebook, LinkedIn, Twitter, YouTube, and Instagram, along with icons for Print, PDF, and Email. The main content area is divided into two columns. The left column is titled 'AKTUELLES' and features a large image of two people in a workshop, with a headline 'Equal Pay rechtssicher geklärt' and a sub-headline '15.06.2018 • iGZ-Fachbereichsleiter Arbeits- und Tarifrrecht zu Equal Pay in der Zeitarbeit:'. The right column features a grid of smaller news items, each with a date, a headline, and a small image. The items include: '14.06.2018 • iGZ-Seminar Marketing für Zeitarbeitsunternehmen', '13.06.2018 • iGZ beim BIBB-Kongress zur künftigen Berufsbildung', '12.06.2018 • iGZ-Mitgliedertreffen in Gießen', and '08.06.2018 • Erhebung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung'. At the bottom of the grid is a button that says 'Alle Artikel'.

sparten. Auf der anderen Seite des Bildschirms ist es übrigens neuerdings möglich, sich mit lediglich zwei Klicks komplett für ein Seminar anzumelden.

Kinderleichte Suchfunktion

Unter „Aktuelles“ gibt's eine neue Gliederung – eine Top-Nachricht wie etwa wichtige Infos zur Datenschutzverordnung steht separat als großer Artikel links

neben den alltäglichen Neuigkeiten – und bleibt dort bei Bedarf auch mal mehrere Tage stehen, um das Auffinden kinderleicht zu machen. Wer etwas sucht – einfach die Suchfunktion nutzen, sämtliche Inhalte der alten Homepage wurden auf die neue übernommen, um einen höchstmöglichen Grad an Service und Recherche zu bieten und zu ermöglichen.

■ Wolfram Linke

Interview mit Jana Schimke, Mitglied des deutschen Bundestages

Evaluierung AÜG: Erfahrung Betroffener berücksichtigen

Mit Beginn dieser Legislaturperiode haben die Regierungsparteien ihre Experten für die Arbeitnehmerüberlassung festgelegt. Jana Schimke (CDU) ist im Bundestag die neue Berichterstatterin der Union für die Zeitarbeit. Über ihre Einstellung zur Zeitarbeit und über die bevorstehende Evaluation sprach sie mit Andrea Resigkeit und Benjamin Teutmeyer, iGZ-Hauptstadtbüro.

Z direkt!: Sie haben in der laufenden Legislaturperiode die Berichterstattung der CDU-Fraktion für die Zeitarbeit übernommen. Wie würden Sie folgenden Satz vervollständigen: Zeitarbeit ist für mich...

Schimke: ...ein wichtiges arbeitsmarktpolitisches Instrument, weil es sich beim Abbau von Langzeitarbeitslosigkeit und als erfolgreiche Brücke in den ersten Arbeitsmarkt bewährt hat.



Jana Schimke, MdB

Z direkt!: Die Zeitarbeit in Deutschland unterliegt zu 98 Prozent Tarifverträgen. Sie ist Ausdruck gelebter Sozialpartnerschaft. Wie viel politische Regulierung braucht eine solche Branche?

Schimke: Unsere Aufgabe als Gesetzgeber ist, die notwendigen gesetzlichen Rahmenbedingungen zu schaffen. Die umfangreiche Regulierung der vergangenen Legislatur, die Ausdruck eines Koalitionskompromisses war, wäre nach meiner Einschätzung nicht nötig gewesen. Ich fürchte sogar, dass sie schädlich ist. Auf das umfangreiche tarifliche Regelwerk wurde damit nicht geachtet. Die Zeitarbeit trägt einen großen Anteil daran, dass wir heute nur noch 2,3 Millionen Arbeitslose haben. Dieser Erfolg sollte auch die entsprechende Würdigung erfahren.

Z direkt!: Der Koalitionsvertrag sieht eine Evaluation der jüngsten Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vor. Was genau wird überprüft?

Schimke: Grundlage der im § 20 AÜG festgeschriebenen Evaluation bildet der regelmäßige Bericht der Bundesregierung über die Erfahrungen zur Anwendung des AÜG. Neben einer Datenerfassung werden die Beiträge und Erfahrungsberichte der einschlägigen Behörden, Verbände und Unternehmen berücksichtigt, welche über die Anwendung und Umsetzung des AÜG berichten. Konkretere Details liegen jedoch derzeit noch nicht vor.

Z direkt!: Wie kann sichergestellt werden, dass diese Überprüfung ergebnisoffen und neutral durchgeführt wird?

Schimke: Das kann nur durch die entsprechende parlamentarische Kontrolle erfolgen. Dabei ist nicht nur auf die angemessene Beteiligung der Betroffenen – nämlich der Unternehmen – zu achten, sondern auch die Berücksichtigung ihrer Erfahrungen.

Z direkt!: Wo sehen Sie Zeitarbeit in zehn Jahren?

Schimke: Die Zeitarbeit ist ein fester und notwendiger Bestandteil unseres Arbeitsmarktes. Wir brauchen flexible Beschäftigungsinstrumente, um auch der zunehmenden Dynamik am Arbeitsmarkt gewachsen zu sein. Wo sich die Zeitarbeit in zehn Jahren befinden wird, hängt aber auch von den politischen Entscheidungen der jeweiligen Zeit ab.

Interview mit Bernd Rützel, Mitglied des deutschen Bundestages

Zeitarbeitsbranche nicht diskreditieren

Bernd Rützel (SPD) ist seit dieser Legislaturperiode in seiner Fraktion zuständig für die fachliche Detailarbeit und Bewertung der Zeitarbeitsbranche. Insbesondere die Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG), die im Jahr 2020 vorgelegt werden soll, fällt in seine Zuständigkeit. Im Interview sprachen Andrea Resigkeit und Benjamin Teutmeyer, iGZ-Hauptstadtbüro, mit dem neuen parlamentarischen Experten über seine grundsätzliche Haltung gegenüber der Zeitarbeitsbranche sowie die Notwendigkeit der politischen Regulierung.

Z direkt!: Sie haben in der laufenden Legislaturperiode die Berichterstattung der SPD-Fraktion für die Zeitarbeit übernommen. Wie würden Sie folgenden Satz vervollständigen: Zeitarbeit ist für mich...

Rützel: ...wie Homöopathie. Sie wirkt in geringen Dosen.

Z direkt!: Die Zeitarbeit in Deutschland unterliegt zu 98 Prozent Tarifverträgen. Sie ist Ausdruck gelebter Sozialpartnerschaft. Wie viel politische Regulierung braucht eine solche Branche? Wann ist der Bogen überspannt, die Tarifautonomie gefährdet?

Rützel: Wo es Tarifverträge gibt, geht es den Menschen besser. Solange es noch keinen gleichen Lohn für gleiche Arbeit gibt und es nicht die gleichen Rechte für ArbeitnehmerInnen der Leiharbeit wie im Entleihbetrieb selber gibt, solange ist ein Eingreifen durch die Politik erforderlich.

Z direkt!: Der Koalitionsvertrag sieht eine Evaluation der jüngsten Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) vor. Was genau wird überprüft?

Rützel: Wie und ob die Reform wirkt und was sich daraus für Fragestellungen ergeben.



Bernd Rützel, MdB

Z direkt!: Wie kann sichergestellt werden, dass diese Überprüfung ergebnisoffen und neutral durchgeführt wird?

Rützel: Daran habe ich keine Zweifel. Es geht nicht darum irgendjemanden zu diskreditieren oder schlecht darzustellen.

Z direkt!: Wo sehen Sie die Zeitarbeitsbranche in zehn Jahren?

Rützel: Wir gehen einem großen Fachkräftemangel entgegen. Teilweise sind wir schon mittendrin. Menschen umzuschulen und für neue Jobs fit zu machen, könnte eine Aufgabe sein.

iGZ feiert 20. Verbandsgeburtstag

Schild: „Neue Geschichte der Zeitarbeit geschrieben“

„Mein Dank geht besonders an Werner Stolz: das Gesicht des Verbandes. Er hat ihn nachhaltig geprägt. Danke auch für die ehrenamtliche Arbeit in den vergangenen 20 Jahren“, begrüßte Christian Baumann, iGZ-Bundesvorsitzender, die rund 300 Gäste anlässlich des 20. Geburtstags des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ).

„Den iGZ würde es nicht geben, wenn Dietmar Richter nicht gewesen wäre“, resümierte Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer. Dietmar Richter, Gründungsmitglied und iGZ-Ehrenvorsitzender, erklärte sogleich die Motivation zur Gründung der damaligen Interessengemeinschaft: „Vor 20 Jahren drohten die

Gebühren in der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) drastisch zu steigen.“ Dadurch drohte kleinen und mittelständischen Unternehmen die Pleite. „Und wir haben uns vom Bundesverband Zeitarbeit-Personaldienstleistungen (BZA) nicht gut vertreten gefühlt.“

Respekt auf Augenhöhe fehlte

Auch Edgar Schröder, iGZ-Gründungsberater, erinnerte sich an die beschwerliche Anfangsphase: „Man hat uns nicht auf Augenhöhe respektiert. Wir wurden als lästig und nervig wahrgenommen. Wir wurden vom BZA überhaupt nicht ernstgenommen.“ Das bestätigte auch Richter: „Es herrschte eine vergiftete Atmosphäre zwischen dem BZA und dem iGZ.“



Über die schwierige Anfangsphase des iGZ tauschten sich anlässlich des 20. iGZ-Geburtstags aus: Holger Piening, Werner Stolz und Armin Schild (v.l.).



Als Dank für die Teilnahme an den Talkrunden auf der iGZ-Jubiläumsfeier bekamen die Gäste vom Verband eine Acryl-Plastik geschenkt.

Ziel musste gefunden werden

Zu Anfang musste erst einmal eine klare Struktur und eine Zielorientierung gefunden werden. Volker Homburg, iGZ-Gründungsmitglied und iGZ-Bundesvorsitzender, verfolgte dafür drei Prinzipien: „Ruhe bewahren war das erste Prinzip und als zweites stets die Diskussionen aufnehmen, streuen und Vertrauen aufbauen. Das dritte Prinzip war es permanent politisch sichtbar zu sein.“ Dadurch sollte eine neue Geschichte über Zeitarbeit erzählt werden.

Erster iGZ-DGB-Tarifvertrag

Doch der Weg dahin war schwierig. „Die ersten Tarifverhandlungen 2002 waren ein Katz- und Mausspiel“, beschrieb Homburg. „Der iGZ musste von einer Stadt zur anderen fahren, um an den Verhandlungstisch zu kommen. Der Weg dahin war ein langer Kampf.“ Daran erinnerte sich auch Holger Piening, ehemaliger stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender und ehemaliger iGZ-Tarifverhandlungsführer: „Wir hatten keine Ahnung von Tarifpolitik.“ 2002 wurde dann die erste

iGZ-Tarifkommission gewählt. „Ich war der Einäugige unter den Blinden, weil ich mich in die Thematik eingelesen hatte“, erzählt Piening von seiner Wahl zum Vorsitzender der Tarifkommission. Im Mai 2003 konnte dann der erste iGZ-DGB-Tarifvertrag unterzeichnet werden. Das Ziel war erreicht: Ein eigener Tarifvertrag für eine eigenständige Zeitarbeitsbranche.

Ideologische Zwickmühle

Seit damals ist der iGZ in tarifpolitischen Angelegenheiten ein wichtiger Ansprechpartner. Für Armin Schild, ehemaliger Tarifverhandlungsführer der IG Metall, war vor allem die „konstruktive Zusammenarbeit und der gegenseitige Respekt wichtig.“ Zu Beginn könne man schließlich noch kein Profi in Tarifpolitik sein. Besonders das erpresserische Vorgehen der Gewerkschaften habe ihn geärgert: „Entweder Equal Treatment oder ein Tarifvertrag.“ Diese ideologische Zwickmühle habe dann zu Tarifverhandlungen geführt. „Wir haben damals eine neue Geschichte der Zeitarbeit geschrieben“, resümierte Schild, „und ich bitte Sie dringend daran weiterzuarbeiten.“

Erster Tarifvertrag mit der IG Metall

Ein wichtiger Meilenstein in der iGZ-Geschichte war der erste Tarifabschluss, erinnerte sich Sven Kramer, iGZ-Tarifverhandlungsführer: „Gewerkschaften haben einen gewissen Stolz. Mehrere Gewerkschaften wollten mit uns den Pilottarifvertrag abschließen.“ Zustandegekommen sei dieser dann mit der IG Metall. „Dadurch ist ein Gerüst entstanden, das wir auf andere Gewerkschaften übertragen konnten.“

Kontakt- und Schlichtungsstelle

Auch die unabhängigen Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) hatte Anfangs viel zu tun: „Besonders Branchenzuschläge waren damals ein prekäres Thema. Mittlerweile ist es die AÜG-Reform“, berichtet Torsten Oelmann von der KuSS. Die Zahl der Anfragen habe sich mittlerweile bei 700 bis 750 eingependelt. Es komme allerdings in Einzelfällen vor, dass die KuSS nicht zwischen den Parteien vermitteln kann. „Wenn ein iGZ-Mitglied sich weigert, eine Lösung zu finden, kann der Bundesvorstand einen Verbandsausschluss verhängen“, erklärte Oelmann die Sanktionen. „Das ist in den letzten sechs Jahren 20 Mal vorgekommen.“

Flexibilität der Branche

Für Nicole Munk, Leiterin iGZ-Projektgruppe „Zeitarbeit 2030“, stand das Thema „Flexibilität“ an oberster Stelle: „Zeitarbeit kann die Flexibilität sowohl auf Mitarbeiter- als auch auf Kundenseite am besten ermöglichen.“ Wichtig sei auch, dass sich die Branche nicht nur auf das Thema Zeitarbeit fokussierte, sondern sich breiter aufstelle.

Mehr Respekt

Der Meinung war auch Christian Baumann, iGZ-Bundesvorsitzender: „Die Branche ist toll und sie kann ganz viel.“ In Zukunft wünsche er sich vor allem mehr Respekt für die Menschen, die in der Zeitarbeit beschäftigt sind. „Die Menschen sollen nicht stigmatisiert werden als Menschen, die keine andere Wahl hatten.“ Außerdem wolle er sich nicht mehr dafür entschuldigen, dass die Branche Arbeitsplätze schaffe und gute Arbeit mache.

Gebührender Abschluss

Im Anschluss an den Festakt wurde der Geburtstag dann auch gebührend mit rund 400 Gästen gefeiert. Zur Livemusik von Starlight Excess ließen es sich die Gäste nicht nehmen, die Tanzfläche zu stürmen. Auch eine Geburtstagsstorte ganz in den Farben des iGZ fehlte natürlich nicht.

■ Svanja Broders



iGZ-Mitgliederversammlung in Münster

Neue iGZ-Imagekampagne: Mitglieder geben Startschuss

Ganz im Zeichen des 20-jährigen Bestehens stand die Mitgliederversammlung des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) am Sitz der Bundesgeschäftsstelle in Münster. Der iGZ-Bundesvorsitzende Christian Baumann begrüßte dazu rund 300 Mitglieder, die den iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz zum Versammlungsleiter wählten.

Anschließend richtete der iGZ-Bundesvorsitzende den Blick sowohl zurück als auch nach vorn. Der Hamburger Unternehmer verwies in seinem Rechenschaftsbericht auf die bisherige Arbeit des vor einem Jahr gewählten Vorstands: Die Entwicklung einer Branchenvision war eine wesentliche Aufgabe. „Wählen, nutzen, wertschätzen: Zeitarbeit ist ein attraktives Arbeitsverhältnis“ wurde als Zukunftsvision definiert.

Branchenvision

Ziel sei die allgemeine Akzeptanz der Zeitarbeit als Normalarbeitsverhältnis. Zeitarbeit dürfe nicht mehr als Notlösung empfunden werden. „Wir müssen ganz

klar darstellen, dass unsere Mitarbeiter aus eigenem Antrieb bei uns arbeiten“, betonte Baumann. „Wir verlangen Respekt für unsere Mitarbeiter.“

Rechenschaftsbericht

Interviews mit den jeweiligen Ressortvertretern des Bundesvorstands mit den Hauptamtsmitarbeitern vervollständigten den Rechenschaftsbericht des Vorstands. Andreas Schmincke, im Bundesvorstand zuständig für die Finanzen, stellte Zahlen, Daten und Fakten vor.

Neue Rechnungsprüfer

Als Prüfer bestätigten Carsten Ahrens und Sascha Lange eine einwandfreie Finanzbuchhaltung. Nach der Entlastung des Vorstands wählten die Mitglieder Wolfgang Klausmeier und Irene Schubert zu Rechnungsprüfern. Im Anschluss lud der Bundesvorstand zur Teilnahme am iGZ-Bundeskongress.

■ Wolfram Linke



Dr. Gregor Gysi beim iGZ-Bundeskongress

Streitgespräch mit Stolz: mehr Durchblick für Gysi

„Ich glaube, Sie leiden an Masochismus – sonst hätten Sie mich nicht eingeladen. Denn wahrscheinlich ahnen Sie bereits meinen Standpunkt zu gewissen Fragen“, eröffnete Dr. Gregor Gysi, Präsident der Europäischen Linken, in humorvoller Art seinen Vortrag zum Thema „Zeitarbeit, Werkverträge und Co. – Mindestanforderungen für soziale Gerechtigkeit“ beim iGZ-Bundeskongress in Münster.

Seine Grundhaltung zur Zeitarbeitsbranche entsprach denn auch dem, was die Partei DIE LINKE regelmäßig publiziert: Zeitarbeit solle auf seine Ursprungsfunktion, Auftragsspitzen abzufedern, reduziert werden. Equal Pay müsse vom ersten Tag an Standard sein. Wegen der größeren Gefahr, arbeitslos zu werden, forderte Gysi einen Lohnzuschlag von zehn Prozent für Zeitarbeitnehmer. Außerdem solle sich die Branche mehr um die Qualifikation der Zeitarbeitnehmer kümmern.

„Nicht für einen Appel und ein Ei“

„In dem letzten Punkt herrscht bereits Konsens, denn daran arbeiten wir als iGZ schon lange“, nahm iGZ-

Hauptgeschäftsführer Werner Stolz diesen Punkt im anschließenden Streitgespräch mit Gysi auf. Außerdem gebe es Zeitarbeit schon lange nicht mehr für „einen Appel und ein Ei“. Der Branchenmindestlohn liege weit über dem gesetzlichen Mindestlohn. Branchenzuschläge würden Lohnlücken schließen und sorgten für bis zu 18 Euro Stundenlohn für einfache Helfertätigkeiten. Der iGZ habe zudem einen Ethik-kodex verabschiedet, um schwarze Schafe aus dem Verband fernzuhalten. „Wenn Sie all das hören, Herr Gysi, warum möchten Sie die Zeitarbeit dann immer noch abschaffen? Sind Sie in einer Zeitschleife stehen-geblieben“, fragte Stolz.

Altersarmut vermeiden

„Ich bin inzwischen 70 Jahre alt, ich darf in einer Zeitschleife stecken“, konterte Gysi amüsiert. Er verstehe, dass Stolz ein anderes Bild von der Zeitarbeitsbranche habe als er. Doch er wurde deutlich: „Wir sind gerade dabei, die Zukunft zu unterschätzen. Die Zeitarbeitsbranche ist zwar weltpolitisch gesehen nur ein kleines Problem – aber trotzdem ist die Zeitarbeit ein Problem!“ Um im Alter nicht in Armut zu leben, müsse ein Beschäftigter mindestens 12,63 Euro verdienen.



„Ich blicke durch“, heißt es auf der Skulptur, die iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz (r.) an Dr. Gregor Gysi, Präsident der Europäischen Linken, überreichte.

„Ein aufstockender Leiharbeiter wird also zwangsläufig zum Armutsrentner – das kann keine Perspektive sein“, so Gysi.

Nicht Äpfel mit Birnen vergleichen

Stolz forderte, die Situation nicht zu einseitig zu betrachten. Er zitierte aus einer Studie, die die Gehälter von Arbeitnehmern während ihrer Zeitarbeitsbeschäftigung mit ihrer vorherigen Beschäftigung verglich. „60 Prozent der Zeitarbeitnehmer verdienen mehr, 30 Prozent gleich viel, nur zehn Prozent bekommen weniger“, so Stolz. Bei der Betrachtung von Durchschnittswerten dürften nicht Äpfel mit Birnen verglichen werden – und die Zeitarbeitsbranche habe eben viele Besonderheiten, etwa den hohen Anteil an Hilfskräften und ehemals Arbeitslosen.

Erfolgsgeschichte Flüchtlingsintegration

Stolz verwies zudem auf die enorme Integrationsleistung der Zeitarbeitsbranche in der Beschäftigung von Flüchtlingen. Zwei Drittel aller Flüchtlinge, die eine Beschäftigung aufnahmen, fanden diese in der Zeit-

arbeit. Um diese Erfolgsgeschichte fortzuführen sei es nötig, dass die Vorrangprüfung weiterhin ausgesetzt bleibe. Diese Regelung laufe in Kürze aus. „Können wir in diesem Punkt auf die Unterstützung der Linken setzen?“, fragte Stolz. „Wir werden in Integrationsfragen nicht in erster Linie auf Zeitarbeit setzen“, antwortete Gysi, „aber wir werden auch nicht dagegen sein, wenn es der Integration dient.“

■ Maren Letterhaus

Anzeige



SIND SIE DIE BANK IHRER KUNDEN?

Sie versorgen Ihre Kunden mit Personal. Doch warum sollten Sie ihnen Kredit geben? Überlassen Sie uns Ihre Forderungen und wir zahlen, bevor es Ihre Kunden tun. So bleiben Sie liquide und handlungsfähig.

Mehr über Factoring auf: www.ekf-frankfurt.de

EKF
finanz frankfurt
g m b h

Anzeige

SYSTEMBERATUNG TECHNOLOGIE & PERSONAL

SCHÜRINGS®
CONSULT

MOB 0175-5445181
FAX 0241-92139095
www.xing.de



QUALITÄTS-MANAGEMENT
ARBEITSSCHUTZ-MANAGEMENT
INNOVATIVE GESCHÄFTSMODELLE 4.0

Temperamentvolle Diskussion beim iGZ-Bundeskongress

„Zeitarbeitsfirmen Gold wert“

„Sie vertreten die Auffassung einer Generation, die in den nächsten 15 Jahren in den Ruhestand treten wird. Die junge Generation wünscht sich, Flexibilität, freie Gestaltung und freie Wahl des Arbeitsplatzes. Zeitarbeit ist ein ganz normales Arbeitsverhältnis wie jedes andere auch, deshalb verstehe ich die Diskussion nicht“, fand der iGZ-Bundesvorsitzende Christian Baumann scharfe Worte als Replik auf einen Beitrag von Dr. Ulrich Schneider, Hauptgeschäftsführer Paritätischer Wohlfahrtsverband, während einer Diskussionsrunde beim iGZ-Bundeskongress in Münster.

„Wie müssen sich Personaldienstleister aufstellen, damit die Branche mehr gesellschaftliche Akzeptanz findet?“, lautete das Thema, mit dem sich Schneider, Baumann, Andreas Fier, Wirtschaftsredakteur der Westfälischen Nachrichten, und RA Johannes Pöttering, stellv. Hauptgeschäftsführer unternehmer nrw, auseinandersetzten.

Wunsch und Wirklichkeit

Mit der Bemerkung „Ich frage mich, welcher Unternehmer nicht über mehrere Jahre kalkulieren kann, wie viele Reinigungskräfte er braucht“, zog Schneider den Unmut der rund 500 Zuhörer auf sich. Bei

Arbeitnehmern paare sich immer der Wunsch nach Sicherheit mit Flexibilität. In der Realität sehe es aber anders aus.

Ungeheure Fluktuation

Schneider forderte zudem, Zeitarbeit solle auf ihren ursprünglichen Sinn zurückgeführt werden. Ein Verbot wolle er allerdings nicht: „Wenn Zeitarbeit sinnvoll eingesetzt wird, sind Zeitarbeitsfirmen Gold wert.“ Zeitarbeitgeber trügen enorme Verantwortung gegenüber ihrem Personal. Es herrsche jedoch eine ungeheure Fluktuation und Rotation bei den Arbeitnehmern aus den Jobcentern. „Menschen wollen eine Perspektive, Maßnahmen müssen Sinn machen.“

Negativer Klebeffekt

Andreas Fier erinnerte daran, dass große Skandale immer hängen bleiben: „Das ist ein negativer Klebeffekt.“ Zeitarbeit habe von jeher ein negatives Image – in den Medien habe Negatives traditionell einen höheren Stellenwert. „Zeitarbeit ist auch wirklich ausgenutzt worden. Das passiert, wenn Unternehmen ihre soziale Verantwortung vergessen und nur noch auf Profit aus sind. Da sind die Unternehmer gefragt, das zu lösen“, resümierte Fier.



Engagiert diskutierten beim iGZ-Bundeskongress (v.l.): Dr. Ulrich Schneider, RA Johannes Pöttering, Andreas Fier und Christian Baumann. Anke Plättner moderierte die Podiumsdiskussion.

Bessere Bedingungen

Pöttering unterstrich, aufgrund vieler Maßnahmen sei die Situation längst viel besser, aber die Akzeptanz in der Politik und der Öffentlichkeit trotzdem schlechter geworden. „Man kann die soziale nicht von der wirtschaftlichen Frage trennen. In der Zeit, in der 800.000 neue Zeitarbeitnehmer hinzukamen, sind zweieinhalb Millionen neue Stellen geschaffen worden. Also sind auch die Stammbesetzungen gewachsen. Unternehmer müssen effektiv in der Produktion sein“, zeichnete er dazu die laufende Entwicklung nach.

Alte Zöpfe

„Unsere Hauptproblematik liegt darin, qualifiziertes Personal zu gewinnen“, verwies Baumann auf den Status quo. Der Zeitarbeitsbranche werde außerdem immer auferlegt, sie müsse ihre Kernfunktion erfüllen. „Aber nirgendwo sind Kernfunktionen definiert. Wir sind Problemlöser. Wir sind der Motor für Arbeitnehmer, mit Unternehmen in Kontakt zu kommen. Sie können die Arbeit erproben um zu schauen, in welche Arbeit sie kommen möchten“, schnitt er alte Zöpfe ab. Pöttering ergänzte in diesem Zusammenhang, die Skandalisierung der Zeitarbeit dürfe nicht dazu führen, dass sich Unternehmen verstecken. „Der iGZ macht's richtig und geht mit den Anliegen der Branche offensiv an die Öffentlichkeit“, attestierte er die richtige Strategie.

Qualität nimmt zu

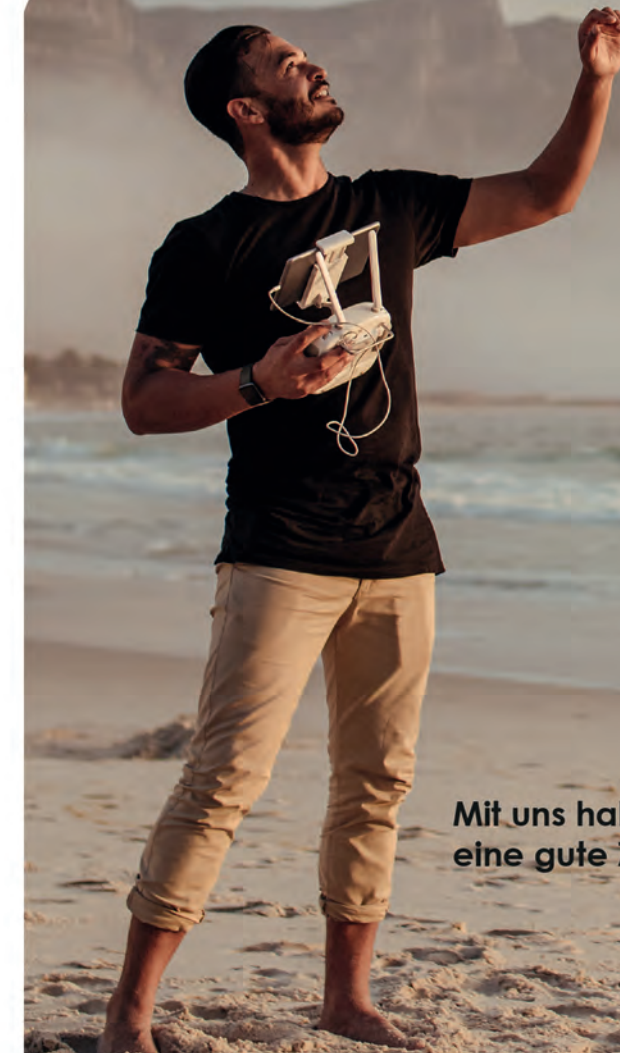
Wirtschaftsredakteur Fier empfahl nach außen zu kommunizieren, dass Zeitarbeit gerechte Arbeit und Bezahlung biete. Und der iGZ-Bundesvorsitzende bestätigte: „Zentrales Element ist in der Tat die Kommunikation, hier müssen wir noch viel aktiver werden. Das ist eine echte Mammutaufgabe. Bisher waren wir zu abstrakt. Die Mediendarstellung ändert sich jedoch. Die Qualität der Berichterstattung nimmt stark zu. Ich würde mich darüber freuen, wenn wir in einem Diskurs mit den Medien bleiben. Bleibt noch mein frommer Wunsch: Mehr Verständnis in der Diskussion auf Seiten der Politik.“

■ Wolfram Linke

prosolution.com



Perfekte Software
MEHR ZEIT FÜR SCHÖNES.



Mit uns haben Sie
eine gute Zeit.

ProSolution[®]
Business Software Technology

www.prosolution.com | office@prosolution.com

Einsicht in den künftigen Arbeitsalltag mit VR-Brille

Virtual Reality im Bewerbungsgespräch

Die Personaldienstleistung revolutionieren – das will Steffen Andreas, Geschäftsführer der KDS Personalberatung. „Wir haben keinen Fachkräftemangel in unserem Unternehmen“, berichtet Andreas. „Wir sprechen unsere Zielgruppen passgenau an und das vor allem mit viel Witz und einem innovativen Konzept.“

Seit 2015 leitet das iGZ-Mitglied die Personaldienstleistungsfirma am Mainzer Zollhafen – der Mensch steht hier im Mittelpunkt aller Tätigkeiten und genau so gehen sie auch vor. Die Idee von Andreas: virtuelle Realität – Recruiting 4.0. Bewerber sollen schon während des Gesprächs einen Einblick in das neue Arbeitsumfeld bekommen, eine Art drei Minuten Praktikum erleben. Dafür setzt das Zeitarbeitsunternehmen Virtual-Reality-Brillen ein.



Einsatz von Virtual Reality

Dabei werden in den Kundenunternehmen die potenziellen Arbeitsplätze der Bewerber gefilmt und auch die Geräuschkulisse eingefangen. Die fertigen 360-Grad-Filme werden den Bewerbern dann mit einer VR-Brille und Kopfhörern während des Vorstellungsgesprächs gezeigt. „Die meisten Bewerber sind

sprachlos. Das ist eine ganz andere Welt, in die sie da eintauchen. Viele haben vorher noch nie eine VR-Brille auf gehabt“, erklärt der Unternehmer seine neuartige Methode.

Idee kam beim Radiohören

Die Idee für den Einsatz von Virtual Reality kam dem iGZ-Mitglied eines Morgens beim Radiohören: „Bei einem Elektronikanbieter gab es eine VR-Brille im Angebot. Da hab’ ich überlegt, ob ich das nicht auch irgendwie auf KDS widerspiegeln könnte.“ Irgendwann habe es bei dem Zeitarbeitsunternehmer Klick gemacht. „Ich habe dann sofort unsere PR-Agentur in Düsseldorf angerufen und denen mein Vorhaben geschildert.“ Auch die waren Feuer und Flamme und unterstützen Andreas seitdem bei der Umsetzung der 360-Grad-Filme.

Win-Win-Situation

Für sein Pilotprojekt konnte Steffen Andreas, der in die Bereiche Spedition, Bankwesen und Produktion überlässt, dann ein Speditionsunternehmen aus Bingen gewinnen. „Das ist eine Win-Win-Situation für beide Unternehmen“, betont der Mainzer. „Der Spediteur kann das Video als Werbung auf seiner Homepage

benutzen und ich kann den Bewerbern einen Einblick in den dortigen Arbeitsalltag via VR-Brille geben.“ Gefilmt wurde von den Büroräumen über Fabrikhallen bis hin zum Mitarbeiterbereich. Ebenso wurde das gesamte Gelände mit einer Drohne aus der Luft gefilmt.

Kaum noch Fluktuation

„Normalerweise hatten wir bei unseren externen Mitarbeitern eine hohe Fluktuation, weil sich viele den Arbeitsalltag in der Kundenfirma nicht vorstellen können und Angst vor dem Ungewissen haben“, erzählt Steffen Andreas. „Wer die Brille und den Kopfhörer aufsetzt, kann genau sehen, hören und vorempfinden, wie sein neuer Arbeitsplatz sein wird und so entscheiden, ob der Job zu ihm passt oder nicht.“ Seitdem die VR-Brille im Einsatz ist, gebe es in seinem Unternehmen kaum noch Fluktuation.

Begeisterte Kundenunternehmen

Auch die Kundenunternehmen sind begeistert von seinem Konzept. Mittlerweile laufe das Pilotprojekt seit drei Monaten und immer mehr Kundenunternehmen erklären sich bereit mitzumachen. Inzwischen setzt der Personaldienstleister bei fünf Unternehmen sein innovatives Konzept ein. Sogar der Frankfurter Flughafen sei auf den Personaldienstleister zugekommen, um an dem Projekt teilzunehmen.



Steffen Andreas möchte mit Virtual Reality die Personaldienstleistungsbranche revolutionieren.

„Mein Ziel ist es, das Konzept auf alle Branchen auszuweiten“, berichtet Andreas. Daher möchte er sein Konzept auch patentieren lassen, denn momentan sei der Einsatz von Virtual Reality bei Bewerbungsgesprächen europaweit noch einzigartig.

■ Svanja Broders

Anzeige

ES Softwarelösungen

Das neue AÜG - Wir helfen Ihnen da durch!

- Kennzeichnungs-, Konkretisierungs- und Informationspflichten
- Überlassungshöchstdauer nach 18 Monaten
- Equal Pay nach 9 Monaten
- Mindestbranchenzuschlag
- Branchenzuschlagstufe nach 15 Monaten
- Individualisierbare abweichende Höchstüberlassungsdauer
- Gleichstellungsgrundsatz

Schwirrt Ihnen der Kopf? Wir haben den Überblick!

www.es-software.de

RA Johannes Pöttering

Zeitarbeit braucht mehr gesellschaftliche Akzeptanz

In kaum einer anderen Branche beeinflusst die politische Debatte das Ansehen der in ihr tätigen Unternehmen und auch der dort arbeitenden Menschen so stark wie in der Zeitarbeit. Gezielte Stimmungsmache, Vorurteile und verzerrte Maßstäbe sowie nicht zuletzt auch weit verbreitete Unwissenheit schaden bis heute dem Image der Zeitarbeit erheblich. Auch die deutlichen Verbesserungen der vergangenen Jahre, insbesondere bei Arbeitsbedingungen und Entlohnung, haben hieran kaum etwas ändern können.

Wenn das Image einer Branche derart stark durch die Politik geprägt wird, kann der zentrale Schlüssel zu mehr gesellschaftlicher Akzeptanz nur in einer aktiven politischen Kommunikation liegen. Daher ist es ein starkes und wichtiges Zeichen, dass die Branche auch den direkten Diskurs mit ihren schärfsten Kritikern nicht scheut. Ein eindrucksvoller Beweis für diese Dialogbereitschaft war nicht zuletzt die Einladung besonders kritischer Parteien und Sozialverbände zum jüngsten Bundeskongress des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) in Münster.

Beschäftigungschancen und Wettbewerbsfähigkeit

Mehr denn je gilt es, die Bedeutung der Zeitarbeit für die individuellen Zukunftschancen der Beschäftigten wie auch für die generelle Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Wohlstand in unserem Land offensiv zu vertreten. Die Zeitarbeit öffnet vielen Geringqualifizierten, Langzeitarbeitslosen und Berufseinsteigern nach einer längeren Berufspause den Weg zurück ins Berufsleben. Personaldienstleister übernehmen daher bei der Vermittlung von Beschäftigten eine wichtige gesellschaftliche Aufgabe. Sie bringen Menschen in Lohn und Brot, die andernfalls auf staatliche Unterstützung angewiesen wären.

Die Bedeutung der Zeitarbeit geht auch weit über die individuelle Perspektive hinaus. Die derzeit robuste wirtschaftliche Lage und die hohe Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen haben wir nicht zuletzt auch der Zeitarbeit zu verdanken. Sie ist und bleibt ein unverzichtbares Flexibilitätsinstrument und damit ein wichtiger Trumpf im internationalen Wettbewerb. Außerdem ermöglicht sie es den Betrieben, auch bei mangelnder Vorhersehbarkeit der wirtschaftlichen Entwicklung zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Und auf der anderen Seite schützt die Zeitarbeit auch die Stammbeschaftigten. Bei vorübergehend schlechter Auftragslage kann Zeitarbeitspersonal flexibel ab-

gezogen werden, wodurch Kurzarbeit und betriebsbedingten Kündigungen vermieden werden können.

Zerrbildern entgegenreten

Gerade in Bezug auf die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen werden in der öffentlichen Debatte allzu häufig Zerrbilder gezeichnet. Die öffentliche Wahrnehmung hinkt auch deshalb den rechtlichen und den tarifpolitischen Entwicklungen der vergangenen Jahre massiv hinterher. Denn die Wahrheit ist: Die Zeitarbeit ist ein vollwertiges Arbeitsverhältnis, bei dem die Beschäftigten den gleichen arbeits- und sozialrechtlichen Schutz genießen wie Beschäftigte außerhalb der Zeitarbeitsbranche. Darüber hinaus haben der Flächentarif sowie Branchentarifverträge erhebliche Verbesserungen bei Löhnen und anderen Arbeitsbedingungen gebracht. Übrigens: Fakten wie diese immer wieder in die Öffentlichkeit zu tragen, ist dabei nicht nur eine Aufgabe der Zeitarbeitsbranchen, sondern auch der entleihenden Unternehmen.

Gewiss: Schwarze Schafe gibt es überall. Doch gerade in der Zeitarbeit führen Einzelbeispiele unseriöser Anbieter besonders häufig dazu, dass gleich die gesamte Branche in ein schiefes Licht gerückt und unter Generalverdacht gestellt wird. Auch hierdurch werden Zerrbilder vermittelt, die nichts mit den Werten, Einstellungen und Praktiken verantwortungsbewusster Personaldienstleister gemein haben. Ebenfalls hier gilt: Gesellschaftliche Akzeptanz erreicht man insbesondere dann, wenn man sich nicht versteckt, sondern den Problemen stellt. Mit dem iGZ-Ethik-Kodex und der Kontakt- und Schlichtungsstelle wurde hier ein wichtiger Schritt gegen die Stigmatisierung der gesamten Zeitarbeitsbranche gemacht. Mit dem Aufstellen von Idealen, Werten, Normen und Richtlinien kann die Branche es schaffen sich von den wenigen schwarzen Schafen abzugrenzen und das eigene Selbstverständnis stärker nach außen zu betonen. Die Möglichkeit, bei Missständen und Konflikten die Kontakt- und Schlichtungsstelle anzurufen, unterstreicht die Ernsthaftigkeit dieses Bemühens.

Die großen Trends mitgestalten

Bei allen politischen Herausforderungen gilt es aber auch die immer neuen Herausforderungen einer sich

immer schneller wandelnden Arbeitswelt zu bewältigen. Megatrends wie die Digitalisierung, der demografische Wandel oder die Internationalisierung prägen eben nicht nur unser Privatleben, sondern auch die Zukunft der Arbeit in unserem Land.

Gerade für kleine und mittlere Unternehmen ist der Fachkräftemangel eines der drängendsten Probleme. Im Wettstreit um die besten Köpfe wird es immer schwieriger, qualifizierte und motivierte Mitarbeiter zu gewinnen. Der damit verbundene Mehraufwand der Unternehmen dürfte auch zur Folge haben, dass die Nachfrage nach Inhouse-Services und HR Recruiting zunimmt. Die Zeitarbeit könnte sich hier qualitativ zu einem breit aufgestellten Anbieter personalwirtschaftlicher Dienstleistungen weiterentwickeln und ihre Bedeutung im Wertschöpfungsnetzwerk weiter stärken.

Qualifizierung der Beschäftigten

Intelligente Vernetzung, digitale Assistenzen und softwaregestütztes Arbeiten in vielen Betrieben sind schon heute ein fester Bestandteil des Arbeitsalltags. In Zukunft wird sich diese Entwicklung weiter verstärken und neue Herausforderungen für Unternehmen wie Beschäftigten bringen. Die Qualifizierung der Beschäftigten und insbesondere das Lernen am Arbeitsplatz werden immer wichtiger. Die fortschreitende Digitalisierung könnte Studien zu Folge mehr als 50 Prozent der Arbeitsplätze in der Industrie verändern. Auch hier verfügen viele Zeitarbeitsunternehmen über wertvolle praktische Erfahrungen und Kompetenzen hinsichtlich erfolgreicher Weiterbildungsangebote und effizienter Qualifizierungsmaßnahmen. Deren Ausbau und Einsatz würde den Kundenunternehmen nutzen und überdies einen wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Mehrwert bewirken.

Maßgeschneiderte Angebote

Und wir alle kennen schließlich die generellen Trends zunehmender Flexibilisierung und Spezialisierung und der sich verändernden Erwartungen und Lebensentwürfe der Beschäftigten. Hier auf mit maßgeschneiderten Angeboten zu reagieren könnte die Bedeutung und Akzeptanz der Zeitarbeit auch im Bereich der höher- und hochqualifizierten Beschäftigung noch einmal deutlich erhöhen.



RA Johannes Pöttering

■ stellv. Hauptgeschäftsführer der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen e.V.

Beschäftigungsverhältnisse immer weiter erhöht. In einem solchen Umfeld ist es nur eine Frage der Zeit, wann nach den derzeit im Fadenkreuz stehenden befristeten Arbeitsverhältnissen auch die Zeitarbeit erneut als Ziel zusätzlicher Regulierung ins Visier genommen wird.

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

**BU-
CHEN**

**7. Potsdamer Rechtsforum
zur Zeitarbeit**

5. September, Potsdam

Landeskongress Nord

26. September, Hamburg

Zukunft Personal

11. – 13. September,
Köln

**BESU-
CHEN**