

Zdirekt!

DAS FACHMAGAZIN FÜR ZEITARBEIT

01/2020

MIT CORONA-SPEZIAL

DIE ZUKUNFT
MEISTERN.



iGZ

Die Zukunft meistern.



Hindernisse und Schwierigkeiten sind Stufen, auf denen wir in die Höhe steigen – das wusste schon der deutsche Philosoph Friedrich Nietzsche im 19. Jahrhundert. Kaum ein anderes Zitat beschreibt in meinen Augen die Möglichkeiten und Herausforderungen so gut, die die 2020er Jahre und die aktuelle Ausbreitung des Coronavirus für uns alle bringen. Wie können wir als Zeitarbeitsunternehmen und Mitarbeiter dieser Branche diesen Berganstieg am besten bewältigen? Wie gehen wir mit den Einschränkungen in unserer Arbeitswelt am besten um? Wie können wir aus dieser Krisensituation gestärkt hervorgehen?

Blicken wir zurück: Auch in den frühen 1920er Jahre kämpften die Menschen gegen Krankheiten wie die Spanische Grippe und die Diphtherie. Es war aber auch eine Zeit technischer Innovationen und Umbrüche. Und viele Menschen fühlten sich damals ähnlich wie heute vom Fortschritt und von Veränderungen auch auf dem Arbeitsmarkt verunsichert. Aber im Gegensatz zum Jetzt und Hier gab es viel mehr Begeisterung für technische Innovationen als Furcht davor. Science-Fiction etwa faszinierte die Menschen und löste nicht primär Zukunftsängste aus. Das Ausmaß der technischen Veränderung der Welt, dass wir heute durch die Digitalisierung erleben, übersteigt die Veränderungen in den Zwanzigerjahren auch bei Weitem. Wir leben in einer Welt von mehr Wohlstand und Wachstum. Die Ungerechtigkeiten und Ungleichheiten heute sind lange nicht so ausgeprägt

wie zu Beginn des vergangenen Jahrhunderts. Globalisierung, Automatisierung, Künstliche Intelligenz... bei vielen Veränderungen fehlt ein zuverlässiger Fahrplan zum Zukunfts-Bahnhof.

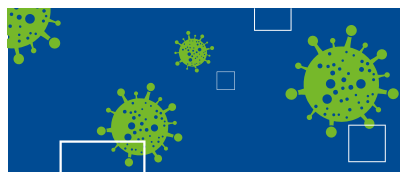
Was heißt das für unsere Branche? Nicht nur in wirtschaftlichen Krisenzeiten haben wir eindrucksvoll gezeigt, dass Personaldienstleister wertvolle Brücken in den Arbeitsmarkt bauen und Menschen neue Berufsorientierung geben können – also von der vermeintlichen Notlösung zum attraktiven Problemlöser mit wertigen Angeboten. Da das Branchenimage aber immer noch in der öffentlichen Wahrnehmung ambivalent ist, brauchen wir eine klare Vision und einen gelebten Wertekanon, wie der iGZ-Bundesvorsitzende Christian Baumann gefordert hat. Der iGZ hat mit seinem Ethik-Kodex und der unabhängigen Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) in diesem Bereich bereits einen beachtlichen Benchmark gesetzt. Als Fortentwicklung wollen wir weitere Qualitäts-Parameter wie etwa Grundsätze zur Gesellschaftsverantwortung der Unternehmen – Corporate Social Responsibility (CSR) – integrieren. So kann jedes Zeitarbeitsunternehmen glaubwürdig belegen, dass es einen unverzichtbaren Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt nebst volkswirtschaftlichem Nutzen leistet.

Denn eines ist sicher: Personaldienstleister werden ihrem Auftrag, Menschen in Arbeit zu bringen und die Kundenbedarfe zu decken, auch in einer globalisierten und digitalisierten Welt professionell nachgehen. Die Zukunft wird eher volatil als beständiger, eher flexibler als statischer – das zeigt die aktuelle Coronakrise umso mehr. Es liegt auch an uns, unseren Mehrwert als Anker zwischen „Flexibilität und Sicherheit“ immer wieder klar zu beschreiben.

Nehmen wir die Stufen eine nach der anderen, zusammen sind wir stark. In diesem Sinne: Packen wir es gemeinsam an und gestalten unsere Zukunft!

Werner Stolz | iGZ-Hauptgeschäftsführer

Inhalt



EDITORIAL	2
------------------	---

KOMPAKT	4
----------------	---

CORONA-SPEZIAL

Gemeinsam durch die Krise	6
Kurzarbeitergeld	8
iGZ-Maßnahmen in der Krise	10
Sonder-Website täglich aktualisiert	11

TITELTHEMA

Wählen, nutzen, wertschätzen	12
Vision I: Medien ohne Vorbehalte	14
iGZ-Kampagne „Zeitarbeit. Eine gute Wahl.“	16
Vision II: Qualitätsstandards in der Zeitarbeit	18
Corporate Social Responsibility in der Zeitarbeit	20
Vision III: Keine Zeitarbeitsverbote in Pflege und Bau	22
Phänomen Pflege: Zeitarbeit – zu gut, um wahr zu sein?	24
Vision IV: BA und Gewerkschaften als kooperative Partner	26
Von der Parkbank zurück ins Leben	28

NACHGEFRAGT

Sven Kramer zum neuen Tarifabschluss	30
Bettina Schiller: Engagiert für die Zeitarbeit	52

RECHT DIREKT

Arbeitszeiterfassung	33
Fachkräfteeinwanderungsgesetz	44
BAG-Entscheidung zu Arbeitsverträgen	45

DIGITAL

Arbeitswelt: Revolution oder Evolution?	36
E-Learning – das digitale iGZ-Lernangebot	46
iGZ-Geschäftsbericht 2017–2020	50

UNTERWEGS

Neue iGZ-Veranstaltungsformate	38
Forum Marketing & Recruiting	40
PERSONAL.PRAXIS.WEST.	42

AKTIV

PDK-Azubis im Dialog	48
----------------------	----

GASTBEITRAG

Generation Zukunft – Traumjob Zeitarbeit	54
--	----

742.000 ZEITARBEITNEHMER

Die Bundesagentur für Arbeit zählt 742.000 Sozialversicherungsbeschäftigte in der Arbeitnehmerüberlassung. Das sind 79.000 und 10,2 Prozent weniger als im Vorjahr.
(Stand: 28.02.2020)



Recruiting in der Zeitarbeit

Analoge Stellenanzeigen in Tageszeitungen sind ineffektiv und „out“. „In“ sind Onlineangebote und Apps wie „Truffs“, die ein direktes Matching von Stellenausschreibungen und Kandidatenprofilen bieten. „Der persönliche Kontakt bleibt aber natürlich immer noch wichtig. Denn nur im direkten Gespräch kann man schauen, ob man auch menschlich zusammenpasst und die Chemie stimmt“, betont Clemens von Kleinsorgen vom iGZ-Fachbereich Bildung und Personal/Qualifizierung.

Die eigene Homepage für die Nutzung per Smartphone zu optimieren, ist ein Muss. Denn: 92 Prozent aller Internet-Nutzer im Alter von 16 bis 64 Jahren in Deutschland besitzen ein Smartphone. 93 Prozent der Deutschen im Alter von 14 bis 64 Jahren surfen regelmäßig im Internet. 45 Prozent sind aktiv in den sozialen Medien. (Quelle: We are Social, Jan 2020)

Internet



93%

Smartphone

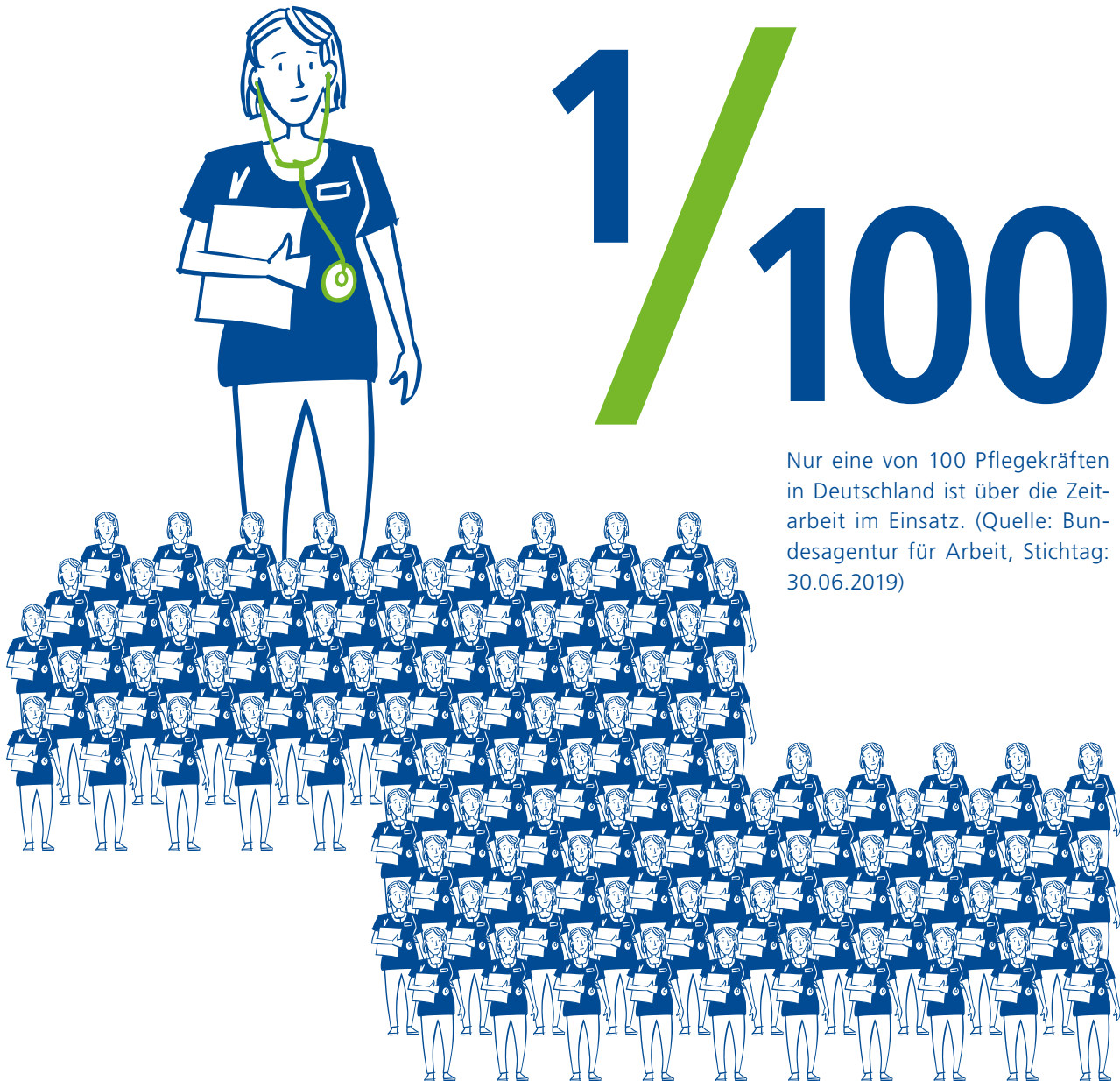


92%

Social Media



45%



EVALUATION des



Wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales dem iGZ mitgeteilt hat, wurde der Zuschlag für das Forschungsvorhaben „Evaluation des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG)“ nach einer europaweiten Ausschreibung einem Forschungskonsortium aus dem Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung (IAW) und dem infas Institut für angewandte Sozialwissenschaften erteilt. Das Forschungskonsortium wird wissenschaftlich von Prof. Dr. Lutz Bellmann vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit beraten, Forschungsleiter ist Dr. Andreas Koch (IAW). Die Forschungsarbeiten haben im November 2019 begonnen, Ergebnisse werden für Ende 2021 erwartet.



Gemeinsam durch die Krise

Eine solche Situation haben Deutschland, die Welt und die Zeitarbeitsbranche noch nicht erlebt: Tausende Menschen sind mit dem Coronavirus infiziert, die Zahl der Toten steigt. Bundeskanzlerin Angela Merkel sieht die Coronakrise als größte Herausforderung seit dem Zweiten Weltkrieg. Das gesellschaftliche Leben steht still, denn Schulen, Kindergärten, Einrichtungen bis hin zu Cafés und Restaurants sind geschlossen. Die Menschen sollen zu ihrem eigenen und zum Schutz älterer und von Menschen mit Vorerkrankungen zuhause bleiben und soziale Kontakte meiden. Eine Situation, die viele Unternehmen der Zeitarbeitsbranche an den Rand des wirtschaftlichen Ruins treibt. Der iGZ als Verband setzt sich für Ihr Überleben und Ihre Unterstützung ein und hält Sie online auf dem neuesten Stand.

Die Hilferufe, die die Mitgliedsunternehmen an den iGZ richten, sind teils dramatisch. Durch die Coronakrise geraten viele Arbeitsplätze in der Zeitarbeit in Gefahr. Die Bemühungen, Arbeitnehmer beim Verlust ihrer Einsatzmöglichkeit in einem anderen Betrieb unterzubringen, scheitern aktuell oft. Viele iGZ-Mitgliedsunternehmen kämpfen gegen die finanzielle Schieflage. Die Bundesregierung hat als erste Maßnahme Erleichterungen beim Bezug des Kurzarbeitergeldes beschlossen.

KURZARBEITERGELD RÜCKWIRKEND ZUM 1. MÄRZ

Zukünftig kann auch für Zeitarbeitnehmer Kurzarbeitergeld bezogen werden. Unter anderem wurde das Quorum der von Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten im Unternehmen auf zehn Prozent gesenkt und Sozialversicherungsbeiträge werden vollständig erstattet. Die Änderungen gelten rückwirkend zum 1. März 2020. Dementsprechend kann Kurzarbeit auch für Zeitarbeitnehmer ab sofort bei der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit angezeigt und Kurzarbeitergeld online beantragt werden. Der iGZ stellt für seine Mitglieder in der Datenbank Recht umfangreiche Arbeitshilfen und Tipps zur Beantragung von Kurzarbeitergeld zur Verfügung. Weitere Informationen zum Thema Kurzarbeitergeld finden Sie zudem auf den folgenden Seiten.

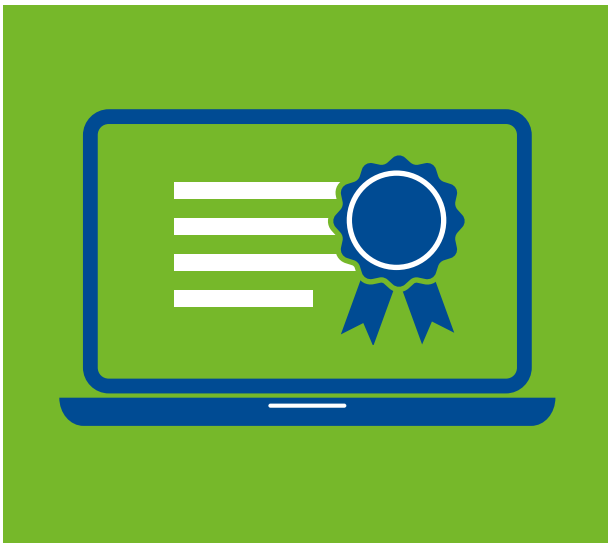
RICHTIGES SIGNAL

Der iGZ begrüßt diese Entscheidung ausdrücklich: „Die Bundesregierung hat hier schnell und entschlossen gehandelt. Diese Maßnahme kommt genau zur richtigen Zeit“, lobt iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz. Allerdings müssten nun dringend weitere Schritte folgen: „Wie in der Wirtschaftskrise 2008 brauchen wir zusätzlich auch die Möglichkeit, Kurzarbeit im Huckepack-Verfahren anmelden zu können – das heißt, wenn Kurzarbeit im Kundenbetrieb angemeldet wird, kein Quorum eingehalten werden muss.“ Zudem dürfe die Öffnung des Kurzarbeitergeldes für die Zeitarbeit nicht bis zum 31.12.2020 befristet werden, fordert Stolz.

AUSSERGEWÖHNLICHE MASSNAHMEN IN AUSSERGEWÖHNLICHER SITUATION

Die Erleichterungen beim Kurzarbeitergeld sind ein Schritt in die richtige Richtung und federn die Ausfälle, unter denen viele iGZ-Mitgliedsunternehmen in der aktuellen Situation leiden, etwas ab. Allerdings steht mit den Beiträgen für die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) im Mai für viele Personaldienstleister ein weiterer finanzieller Mount Everest an. Auch für kleine und mittelständische Unternehmen kommt hier schnell ein sechsstelliger Betrag zusammen, der an die VBG überwiesen werden muss.





RATENZAHLUNGEN AN DIE VBG

Doch es gibt Hoffnung: „Wenn ein Unternehmen aufgrund ungünstiger wirtschaftlicher Verhältnisse, die nicht von ihm zu vertreten sind, vorübergehend in Zahlungsschwierigkeiten geraten ist oder im Fall der sofortigen Einziehung in diese geraten würde, kann eine Ratenvereinbarung bzw. Stundung vereinbart werden“, heißt es bei der VBG. Ein Antrag auf Ratenzahlung oder Stundung kann bei der VBG eingereicht werden, wenn eine erhebliche Härte vorliegt. Die VBG hat angekündigt, im Falle der Beitragsstundung auf Stundungszinsen zu verzichten. Der iGZ hat darüber hinaus an die VBG appelliert, alle Optionen zu prüfen, die Beiträge zu senken und Stundungen großzügig und unbürokratisch zu gewähren.

WEITERE HILFEN

Die Bundesregierung hat einen Schutzschild gespannt, mit dem sie Unternehmen unterstützt, die durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie in Zahlungsschwierigkeiten geraten sind. Um die Liquidität der Unternehmen zu verbessern, werden die Möglichkeiten zur Stundung von Steuerzahlungen, zur Senkung von Vorauszahlungen und im Bereich der Vollstreckung verbessert. Aus organisatorischen und administrativen Gründen ist aber bisher nicht sichergestellt, dass derartige Hilfen rechtzeitig – innerhalb der dreiwöchigen Insolvenzantragspflicht – bei den Unternehmen ankommen werden.

KFW-KREDITE

Der Schutzschild sieht auch zusätzliche Unternehmerkredite der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) vor. Die Bank weitet ihre Programme an verschiedenen Stellen aus. Der Staat übernimmt einen größeren Teil der Ausfallrisiken – insgesamt soll der Garantierahmen vorerst auf eine halbe Billion Euro steigen, er könnte bei Bedarf aber weiter erhöht werden. Die KfW unterscheidet dabei zwischen Hilfen für Unternehmen, die länger als fünf Jahre am Markt sind, für junge Unternehmen unter fünf Jahren und einem Sonderprogramm. Das Sonderprogramm läuft über die Bürgschaftsbanken der Länder.

ZUSÄTZLICHE WEBINARE

Nachdem die iGZ-Präsenzseminare bis zum 31. Mai abgesagt worden sind, hat der Verband verschiedene digitale Qualifizierungsangebote zusammengestellt. Als besonderen Service bietet der iGZ exklusiv für seine Mitglieder bis Ende Mai kostenfrei verschiedene Webinare an. Dazu gibt es auch einen neuen E-Learning-Kurs zum iGZ-DGB-Tarifwerk (mehr zu unseren neuen Angeboten im Bereich Digitale Bildung lesen Sie auf den Seiten 11 und 46/47 dieser Zdirekt!).

BIS AUF WEITERES KEINE iGZ-VERANSTALTUNGEN

Zum Schutz aller Beteiligten hat der iGZ alle Veranstaltungen und Treffen in den kommenden Wochen abgesagt. Das betrifft sowohl die Großveranstaltungen Forum Personalmanagement Ende April in Berlin und PERSONAL.PRAXIS.MITTE. im Mai in Wiesbaden als auch die iGZ-Mitgliederversammlung und den Bundeskongress. Ein neuer Termin für die Mitgliederversammlung steht noch nicht fest. Die iGZ-Mitarbeiter verzichten auf alle Dienstreisen und arbeiten überwiegend mobil von Zuhause. Externe Besucher werden zurzeit weder in der iGZ-Bundesgeschäftsstelle in Münster noch im Hauptstadtbüro Berlin empfangen. Die Mitarbeiter sind aber telefonisch und digital per E-Mail wie gewohnt erreichbar. [SaS](#)



IMMER GUT INFORMIERT



www.ig-zeitarbeit.de/coronavirus

Kurzarbeitergeld

auch für Zeitarbeitnehmer

Die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen haben die deutsche Wirtschaft in eine Krise gestürzt. Der Gesetzgeber hat reagiert und erleichtert die Voraussetzungen zur Zahlung von Kurzarbeitergeld. Auch Zeitarbeitnehmer können – zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2020 – Kurzarbeitergeld beziehen.

Fehlende Einsatzmöglichkeiten, gleich aus welchem Grund, gehen grundsätzlich zu Lasten des Personaldienstleisters. Er trägt das Beschäftigungsrisiko. Das ändert sich nun. Mit dem Gesetz zur befristeten krisenbedingten Verbesserung der Regelungen für das Kurzarbeitergeld werden nicht nur die Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld erleichtert, sondern auch die Zeitarbeitnehmer vor einem konjunkturbedingten Arbeitsausfall in Zeiten der Coronakrise geschützt. § 11 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) wird dahingehend geändert, dass Kurzarbeit auch mit Zeitarbeitnehmern vereinbart werden darf. Der dadurch bedingte Entgeltausfall wird (teilweise) durch das Kurzarbeitergeld kompensiert. Die hierfür zur Umsetzung erforderliche Kurzarbeitergeld-Verordnung soll zeitnah erlassen werden.

ÄNDERUNG IM AÜG

- Nur 10 Prozent der Beschäftigten müssen von einem Arbeitsausfall betroffen sein (statt bisher ein Drittel).
- Arbeitgebern werden Sozialversicherungsbeiträge, die sie bei Kurzarbeit zu zahlen haben, vollständig erstattet.
- Es wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Die Erleichterungen gelten rückwirkend zum 1. März 2020. Ebenso soll das Kurzarbeitergeld auch rückwirkend ausgezahlt werden.

RÜCKWIRKENDE REGELUNG

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) führt hierzu aus: „Es ist arbeitsrechtlich grundsätzlich zulässig, Kurzarbeit bei Vorliegen eines Arbeitsausfalles auch für die Vergangenheit



zu vereinbaren. Dies gilt jedoch dann nicht, wenn für diese Zeiten das Arbeitsentgelt bereits abgerechnet und ausgezahlt wurde, da in einen bereits abgeschlossenen Vorgang nicht rückwirkend eingegriffen werden kann.“ Wichtig ist also, dass Arbeitgeber zeitnah reagieren und mit den Mitarbeitern Kurzarbeit vereinbaren. Soll für den Monat März Kurzarbeitergeld beantragt werden, muss also noch in diesem Monat eine Vereinbarung über Kurzarbeit, die gegebenenfalls auch rückwirkend gilt, erfolgen. Eine entsprechende Mustervereinbarung des iGZ, die auch eine Rückwirkung berücksichtigt, ist in der Datenbank Recht im Mitgliederbereich der Homepage abrufbar.

VERMEIDBARKEIT DES ARBEITS AUSFALLES

Bevor Kurzarbeitergeld gewährt wird, müssen Arbeitgeber zunächst andere Maßnahmen ergreifen, um ei-



nen Arbeitsausfall zu vermeiden. Dazu kommt die Gewährung von Urlaub in Betracht. Allerdings kann der Personaldienstleister den Zeitarbeitnehmer im Regelfall nicht zwingen, Urlaub sofort zu nehmen. Deswegen wird dies auch nicht von der BA verlangt. Auch sind vorrangige Urlaubsansprüche der Zeitarbeitnehmer zu berücksichtigen. Wenn Urlaub schon festgelegt wurde, muss dieser genommen werden.

ARBEITSZEITKONTO

Auch das Arbeitszeitkonto muss grundsätzlich in Anspruch genommen werden, allerdings muss es nicht ins Minus geführt werden. Auch darüber hinaus gibt es Guthaben, das nicht abgebaut werden muss. Der niedrigste Stand des Arbeitszeitkontos innerhalb eines Jahres vor Beginn des Arbeitsausfalls wird geschützt.

Ein Beispiel: Das Arbeitszeitkonto hat in dem letzten Jahr vor Beginn des Arbeitsausfalls schwankende Guthabenstände aufgewiesen, ist aber nie niedriger als 50 Plusstunden gewesen. Dann muss das Konto nur bis zu diesem Wert abgebaut werden. Sofern das Arbeitszeitkonto innerhalb des vergangenen Jahres immer bei einem maximalen Wert von 150 Plusstunden stand, muss das Arbeitszeitkonto nicht weiter abgebaut werden.

Im Übrigen gelten die Regelungen des Manteltarifvertrags, die durch die Besonderheit „Kurzarbeit“ nicht verändert werden. Bis zum 1. April 2020 hat der Arbeitgeber noch die Option, über zwei Arbeitstage frei zu verfügen. Danach kann das Arbeitszeitkonto in verleihefreien Zeiten nur im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber verwendet werden.

ARBEITSAusfall WIRTSCHAFTLICH BEGRÜNDET

Der Arbeitsausfall muss auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruhen. Bei der Zeitarbeit besteht die Besonderheit, dass der Arbeitsausfall auf Gründe zurückzuführen ist, die Kunden dazu veranlassen, Zeitarbeitnehmer abzumelden oder nicht in dem vereinbarten Umfang einzusetzen.

ANZEIGE ZUM ARBEITSAusfall

In einem ersten Schritt hat der Personaldienstleister eine Anzeige über den Arbeitsausfall bei der Agentur für Ar-

beit zu erstatten, in deren Bezirk der betroffene Betrieb oder die Betriebsabteilung liegt. Sind mehrere Betriebe bzw. Betriebsabteilungen betroffen, sind mehrere Anzeigen zu erstatten. Sofern eine Niederlassung über eine eigenständige Leitung mit der Befugnis, Mitarbeiter einstellen und entlassen zu dürfen, verfügt, wäre daher für diese Niederlassung eine eigene Anzeige zu erstatten.

Ob insbesondere dann, wenn nahezu alle Niederlassungen von Kurzarbeit betroffen sind, der Gesamtbetrieb – also das Unternehmen – die Anzeige erstatten kann, sollte mit den Mitarbeitern der zuständigen Agentur besprochen werden, wie die BA empfiehlt.

ANGABEN ZUM ARBEITSAusfall

Grundsätzlich akzeptiert die BA als Arbeitsausfall die Abmeldung des Zeitarbeitnehmers durch den Kunden. Sie empfiehlt aber, in der Anzeige zum Arbeitsausfall zum Punkt „Angaben zum Arbeitsausfall“ weitergehende Angaben zu machen:

- zur Einsatzbranche
- zu den Gründen der Abmeldung (zum Beispiel Zulieferengpässe)
- zu nicht vorhandenen Folgeeinsätzen

ANTRAG AUF KURZARBEITERGELD

Die Arbeitsagentur erlässt nach Prüfung der Anzeige über den Arbeitsausfall einen sogenannten Anerkennungsbescheid. Dann – oft auch schon davor – muss der Arbeitgeber das Kurzarbeitergeld kostenlos errechnen und auszahlen. Der Leistungsantrag (online auf der iGZ-Website abrufbar) sieht die Möglichkeit vor, dass das Kurzarbeitergeld bereits vor Prüfung der Unterlagen gewährt wird, damit der Arbeitgeber nicht in Vorleistung gehen muss. Im Falle einer späteren Ablehnung des Antrags muss der Arbeitgeber die gewährten Beträge wieder zurückzahlen. Der Antrag auf Kurzarbeitergeld ist bei der Agentur für Arbeit zu beantragen, in deren Bezirk die Lohnabrechnungsstelle des Personaldienstleisters liegt.

EIN ERSTER SCHRITT

Die Öffnung der Regelungen zum Kurzarbeitergeld für Zeitarbeitnehmer ist erfreulich, aber sie reichen nicht aus. Der iGZ fordert weiterhin eine vollständige Gleichbehandlung der Zeitarbeit auch über die Coronakrise hinaus. JS



MEHR ZUM
KURZARBEITERGELD

www.igz-zeitarbeit.de/node/18273



„Wir bieten praktische Soforthilfe“



Täglich, nahezu stündlich, gibt es in dieser Zeit der Krise neue Nachrichten und es überschlagen sich die Ereignisse. Es ist eine nie dagewesene Herausforderung, auf die die Unternehmen in der Zeitarbeit gemeinsam mit dem Verband reagieren müssen. Welchen Weg der iGZ dabei beschreitet und welche Maßnahmen getroffen worden sind, steht im Fokus unseres „Drei Fragen an...“-Interviews mit iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz.

Die Coronakrise hat die Branche fest im Griff. Wie reagiert der iGZ?

In einem ersten Schritt haben wir Sonderseiten zum Thema online gestellt, auf der wir – täglich aktualisiert – alle Informationen bündeln, die für Unternehmer jetzt wichtig oder hilfreich sind – wie etwa die Beantragung von Kurzarbeitergeld, Finanzhilfen in der Krise von Bund und Land, unsere neuen Webinar-Angebote und Vieles mehr. Denn wir sind uns bewusst, dass viele Mitgliedsbetriebe stark verunsichert sind und plötzlich vor ganz existentiellen Herausforderungen stehen. Da wollen wir auch ganz praktische Hilfestellungen leisten. So haben wir als Verband externe Fachleute zum Thema finanzielle Förderungen engagiert, die für eine kostenlose Erstberatung zur Verfügung stehen. In dieser Notsituation noch den Überblick zu behalten, überfordert Viele und deshalb sind wir auf diesem Gebiet ein kompetenter Wegbegleiter und Navigator.

Sie haben das neue Kurzarbeitergeld angesprochen. Wie wichtig war die Öffnung für die Zeitarbeit?

Das wird für viele Zeitarbeitsunternehmen überlebenswichtig sein. Alle Experten sind sich einig, dass Deutschland nur mithilfe der Kurzarbeit einigermaßen schadlos aus der Finanzkrise vor mehr als zehn Jahren

herausgekommen ist. Ich gehe davon aus, dass man das im Nachgang auch über die Coronakrise sagen wird. Dass es nicht nur gelungen ist, die Kurzarbeit auf die Zeitarbeit zu übertragen, sondern auch, dass jetzt eine rückwirkende Gewährung zum 1. März möglich ist, waren zwei Riesenerfolge. Und danach sah es vor der Coronakrise wirklich nicht aus.

Was bedeutet die Coronakrise für die Verbandsarbeit?

Eine Situation wie diese haben wir alle noch nicht erlebt. Aktuell arbeiten alle im hauptamtlichen iGZ-Team aus dem Homeoffice heraus und in den Geschäftsstellen Münster und Berlin gibt es nur noch zentrale Notbesetzungen. Das funktioniert erstaunlich gut und wir optimieren im laufenden Betrieb unsere Service-Prozesse für unsere Mitglieder intern weiter. Selbstverständlich haben wir auch alle Verbandsveranstaltungen und Präsenzseminare erst einmal bis Ende Mai abgesagt. Die gesamte Kommunikation verläuft jetzt digital oder telefonisch. Deswegen weiten wir unser Portfolio an digitalen Bildungsangeboten aus. Die Kollegen entwickeln Webinare zu neuen Themen. In der jetzigen Situation stehen diese Angebote als eine Art Soforthilfe bis zum 31. Mai für iGZ-Mitglieder kostenfrei zur Verfügung. **MS**



Sonder-Website täglich aktualisiert

Mit der Sonderseite zur Coronakrise hat der iGZ sehr schnell eine umfangreiche Sammlung an Informationen und Hinweisen zusammengestellt. Jede Berichterstattung hierüber kann bei dieser dynamischen Entwicklung nur eine Momentaufnahme sein, denn die Seite entwickelt sich in ihrer Struktur und den Inhalten kontinuierlich weiter.

Die Nachfrage nach den Informationen ist groß: Schon nach einer Woche verzeichnete die Sonderseite mehr als 10.000 Zugriffe. Die Unterseiten mit ausführlichen Informationen zum Arbeitsrecht, zur Kurzarbeit, zur finanziellen Entlastung der Unternehmen, zu Verhaltensregeln und zur digitalen Bildung ermöglichen das zielgerichtete Finden der gesuchten Informationen.

ANLEITUNGEN UND HILFESTELLUNGEN

So gibt beispielsweise die Unterseite zum Thema Kurzarbeit einen Überblick zu den am häufigsten gestellten Fragen (FAQs), bietet eine Muster-Zusatzvereinbarung zur Kurzarbeit zum Download, aber auch Kommentierungen der Anzeige über Arbeitsausfall und des Antrags auf Kurzarbeitergeld. Unter dem Stichwort „Finanzielle Entlastungen“ findet sich eine Übersicht zu den Soforthilfen der Bundesregierung für Kleinstunternehmen und Soloselbstständige, zur möglichen Stundung der Beiträge zur Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) und zu Erleichterungen bei der Schwerbehindertenabgabe. Dazu hat der iGZ Details zu möglichen Steuerstundungen für Unternehmen und Krediten über die Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) gesammelt. Als besonderen Service bietet der Verband seinen Mitglieder eine individuelle Beratung durch Banken- und Finanzierungsexperten, die sich auf die Zeitarbeitsbranche spezialisiert haben.

STATT PRÄSENZSEMINAREN WEBINARE

Die Sonderseite zur Corona-Pandemie beinhaltet neben Verhaltensregeln und Links zur betrieblichen Pandemieplanung auch eine Liste der neuen Webinare, die der iGZ seinen Mitgliedern bis zum 31. Mai kostenlos anbietet. Dazu zählen Themen wie „Der Blog – ein effektives Element der Öffentlichkeitsarbeit“, „Marketing

in der Zeitarbeit – was ich immer schon wissen wollte, wofür mir aber die Zeit fehlte“ oder auch „Werben bei Google – wie Sie Ihre Fachkräfte von morgen schnell und effizient finden“. Nichtmitglieder können die Webinare für günstige 79,90 € buchen.

RUNDMAILS UND SOCIAL-MEDIA-POSTINGS

Über Mitgliederinfos per E-Mail werden alle iGZ-Unternehmen regelmäßig über neue Themen auf der Sonder-Website auf dem Laufenden gehalten. Teilweise werden diese Inhalte auch über Social Media geteilt und zur Verfügung gestellt. Neben allgemeinen Informationen, die der iGZ öffentlich anbietet, stehen weitergehende Angebote – wie gewohnt – nur den iGZ-Mitgliedern nach dem Login auf der Homepage zu Verfügung.

PRAKTISCH UND VERSTÄNDLICH

„Es ist uns wichtig, die Informationen so schnell und unbürokratisch wie möglich zur Verfügung zu stellen“, macht Marcel Speker, Leiter des iGZ-Fachbereichs Kommunikation, deutlich. Die Informationen sind nützlich, verständlich und passend für die Branche aufbereitet: „Viel hilft in diesem Fall eben nicht viel. Die Seite wird nur dann akzeptiert, wenn die Mitglieder auch einen spürbaren Mehrwert haben“, so Speker. Darum sei ein kontinuierliches Feedback aus der Mitgliedschaft bezüglich der Sonderseite auch wichtig und hilfreich. Insbesondere über Facebook erhalte der Verband aktuell am schnellsten entsprechende Einschätzungen. Alle Mitglieder sind aber auch dazu eingeladen, sich direkt beim iGZ zu melden, wenn Informationen benötigt würden: „Es ist unsere Aufgabe, die Mitgliedsunternehmen bestmöglich auf dem Weg durch diese Krise zu begleiten. Wo wir für die Branche hilfreiche Hinweise ergänzen oder aufbereiten können, tun wir das gerne.“ MS

ZUR SONDER-WEBSITE



www.ig-zeitarbeit.de/coronavirus

Wählen, nutzen, wertschätzen



„Der Realist versucht, sich sein Bild von der Welt zu machen, während der Visionär versucht, die Welt zu seinem Bild zu machen.“ Wer diesen Spruch geprägt hat, ist nicht bekannt. „Ich selbst sehe mich als Visionär und versuche, dies auch zu leben – ganz besonders in der heutigen Zeit“, betont der iGZ-Bundesvorsitzende Christian Baumann. Schon als Baumann vor drei Jahren zum neuen iGZ-Bundesvorsitzenden gewählt wurde, setzte er als allererstes einen Leitbildprozess in Gang, an dessen Ende eine Vision für die Branche stand.

„Wählen, nutzen, wertschätzen: Zeitarbeit ist ein attraktives Arbeitsverhältnis“, lautet der optimistische iGZ-Blick in die Branchenzukunft. Die drei Begriffe stehen dabei für die Mitarbeiter, die sich aus freien Stücken für eine Tätigkeit in der Zeitarbeit entscheiden („wählen“), für die Kunden, die sich auch weiterhin die benötigte Flexibilität im Personalbereich über dieses Instrument sichern können („nutzen“) und Öffentlichkeit und Politik, die erkannt haben, welche unverzichtbare Rolle die Zeitarbeit als Partner auf dem Arbeitsmarkt spielt („schätzen“).

„Spannend wird der Prozess nun, wenn die Frage beantwortet werden muss, was sich in der Branche ändern muss, damit diese Vision auch erreicht werden kann“, macht Christian Baumann deutlich. „Was können wir tun, um die aktuellen Herausforderungen am besten zu bewältigen und die kommenden Monate und Jahre positiv für uns und die Zeitarbeitsbranche zu gestalten?“ Insofern haben wir – sozusagen als eine Art Kurzvision – die Voraussetzungen entwickelt, die erfüllt sein müssen, damit wir tatsächlich auch für die Branche die Zukunft bestmöglich meistern und prägen können. Es sind insgesamt vier Punkte, die wir im Folgenden dieser Zdirekt!-Ausgabe weiter beleuchten und vertiefen werden:

Vision I: Medien, ohne negative (Branchen-)Vorbehalte

Vision II: Optimierung der Qualitätsstandards in der Zeitarbeit

Vision III: Keine sektoralen Gesetzesverbote

Vision IV: Bundesagentur für Arbeit und Gewerkschaften als kooperative (Sozial-)Partner

„Wir wissen, dass sich diese Ziele nicht von alleine erreichen lassen“, erklärt der iGZ-Bundesvorsitzende. Während die Medien schon seit Jahren im Zentrum der verbandlichen Anstrengungen stehen, sind die Qualitätsstandards und die sektoralen Gesetzesverbote in Pflege und Bau erst in der jüngeren Zeit in den Fokus gerückt. Mit Blick auf die Vision IV zur Bundesagentur für Arbeit und den Gewerkschaften wähnt Baumann die Branche schon am ehesten in der Nähe der Ziellinie: „Hier haben wir als iGZ in den vergangenen Jahren Einiges erreicht. Die Zusammenarbeit mit der Bundesagentur hat sich deutlich intensiviert und auch mit den Gewerkschaften gelingt es mehr und mehr die Sozialpartnerschaft tatsächlich auch mit Leben zu füllen.“

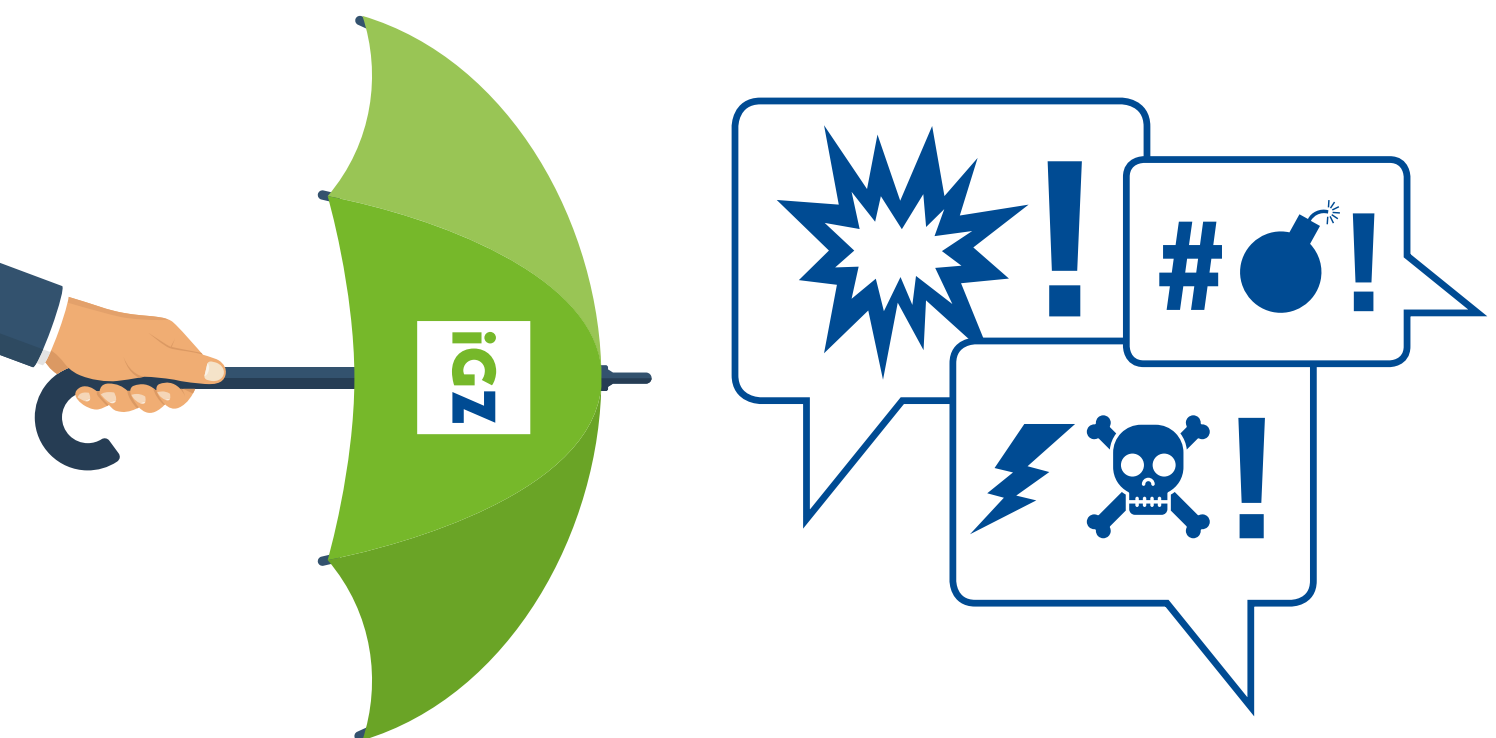
Lesen Sie auf den nächsten Seiten, welche Herausforderungen mit den jeweiligen Visionen im Einzelnen verbunden sind und mit welchen Maßnahmen wir diese Ziele in der Praxis erreichen können. MS



Vision I

Medien ohne Vorbehalte

Vision und Wirklichkeit – beim Blick auf die Berichterstattung über die Zeitarbeit in den Medien wird schnell der Wunsch nach mehr Objektivität wach. Die journalistische Motivation – möglichst schnell, möglichst kurze und prägnante Informationen – steht der Komplexität und ausgeprägten Vielschichtigkeit der Zeitarbeit oft vollkommen entgegen. Das erzeugt Reibungspunkte.



Genauso alt wie die Zeitarbeit sind wohl auch die Ressentiments gegen diese Form der Beschäftigung. Seit jeher hat die Branche mit einem Imageproblem zu kämpfen – und das obwohl sie unter anderem besonders für (Wieder-)Einsteiger in das Berufsleben optimale Bedingungen bietet.

Regelmäßig erscheinen Veröffentlichungen über die Zeitarbeit, die entweder nur rudimentär recherchiert oder einfach nur boulevardesk aufbereitet sind, um Auflage oder Quote zu machen. „Only bad news are good news“ – nur schlechte Nachrichten sind gute Nachrichten – lautet, so scheint's, nach wie vor die erste Journalistenregel. Große Umwälzungen in der Medienbranche engen den Qualitätsjournalismus zunehmend

ein: Immer weniger Redakteure müssen immer mehr arbeiten. Die Ergebnisse sind oftmals dem Zeitdruck geschuldet und bekannt. Empörung und Enttäuschung in der Branche sind dann nur natürliche Reaktionen.

SCHLECHTE BERICHTERSTATTUNG SERIÖS KONTERN

An diesem Punkt stellt sich stets die Frage, wie man am besten damit umgeht. Sicherlich falsch wäre eine „Kriegserklärung“ an die Medien. Will die Zeitarbeit seriös bleiben, muss sie auch seriös reagieren. Dafür stehen zahlreiche Mittel zur Verfügung. An erster Stelle ist hier – im Falle eines Printartikels – die Leserbriefform zu favorisieren. Neben den Familienanzeigen werden Leserbriefe am häufigsten gelesen.



ERP-SOFTWARE FÜR
PERSONALDIENSTLEISTER
RECRUITING, CRM, HRM,
DMS, ZEITERFASSUNG.

WorkExpert^{ProSolution®}

Webbasiertes ERP-System als SaaS
PROZESSORIENTIERT . PROZESSOPTIMIERT . DIGITAL

Wird etwas nachweislich falsch behauptet, bietet sich auch das schärfste Mittel, die Gegendarstellung, an. Außerdem besteht die Möglichkeit, den Autor oder die Chefredakteure direkt und persönlich anzuschreiben. Auf keinen Fall sollte dabei die Sachebene verlassen werden.

Weitaus überzeugender wirken objektive Argumente, Zahlen, Daten und Fakten. Wenn alle Dämme brechen, bietet sich zu guter Letzt die Möglichkeit, Fernseh- oder Presserat anzurufen. Beachtet werden muss hierbei allerdings, dass die Grenzen zugunsten der Pressefreiheit sehr weit gesteckt sind.

PROAKTIV HANDELN

Weitaus effektiver als das Reagieren auf Veröffentlichungen ist jedoch das Agieren: Die Zeitarbeit nimmt das Heft selbst in die Hand, publiziert Aktionen und Kooperationen, dokumentiert Veranstaltungen und andere öffentliche Auftritte, und berichtet, als Beleg der täglichen Arbeit, über Einzelschicksale. Dabei sind natürlich Geduld und Nachhaltigkeit gefragt. Beispiele wie etwa die Integration Geflüchteter über die Zeitarbeit oder die Arbeitsbedingungen von in der Pflege beschäftigten Zeitarbeitnehmern finden so über kurz oder lang auch den Weg in die Medien.

DAS NETZWERK ZÄHLT

Dazu gehört auch stets der unmittelbare Kontakt vor Ort in die Presse. Hintergrundgespräche mit zuständigen Redakteuren wecken nicht nur Neugierde und Interesse, sondern wirken sich häufig auch nachhaltig in der Form der Berichterstattung aus. „Schön“ sollten die Berichte nie sein, aber objektiv.

Dank moderner Medien stehen zudem zahlreiche weitere Wege offen, die Zeitarbeitsbotschaft in die Welt zu tragen. Neben Plattformen wie facebook, Xing, Twitter oder Instagram bieten sich beispielsweise auch Blogs oder Youtube-Filme an, wo für jeden zugänglich und völlig unkompliziert Interviews und Imagefilme platziert werden können. Wer dann noch eigene Printprodukte über Online-Blätterkataloge anbietet, hat bereits die wichtigsten Kanäle moderner Kommunikation abgedeckt. **WLI**

Kommen Sie zu uns!

Mit uns haben Sie
eine gute Zeit.

 **ProSolution**[®]
Business Software **Technology**

www.prosolution.com | office@prosolution.com

Vision I

„Zeitarbeit: Eine gute Wahl.“ – der nächste Schritt

Quadrate in Grün, Blau oder Weiß kennzeichnen die aktuelle iGZ-Kampagne und stehen für die unterschiedlichen Interessengruppen der Branche. Im Rahmen der Kampagne erzählen drei Gruppen, warum sie Zeitarbeit attraktiv finden: Zunächst Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, dann Einsatzunternehmen und jetzt auch Persönlichkeiten aus Politik und Gesellschaft.

Weil sie uns mehr Stabilität
bietet.

iGZ

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.



Basis der Kampagne ist das iGZ-Leitbild „Wählen, nutzen, wertschätzen: Zeitarbeit ist ein attraktives Arbeitsverhältnis“. Zeitarbeit soll perspektivisch für Arbeitnehmer, Einsatzbetriebe, Politik, Wirtschaft und die breite Öffentlichkeit ein „ganz normales“ und vollends akzeptiertes Beschäftigungsverhältnis sein.

MITMACHEN UND FOTO-TOOL NUTZEN

Am besten funktioniert die Vermarktung der Zeitarbeit als Arbeitsmodell der eigenen Wahl in Form einer Mitmach-Kampagne, die von den über 3.500 iGZ-Mitgliedsunternehmen getragen wird. Der Verband ist seit fast zwei Jahren mit der Kampagne auf seinen Social-Media-Kanälen, Veranstaltungen und in Offline-Medien präsent. Er bietet seinen Mitgliedern verschiedene Informationsmaterialien als Print- und Onlineversion und Bewegtbilder zum Download und Werbemittel an. Als besonderes Highlight gibt es zwei Foto-Tools im Kampagnen-Look: iGZ-Mitglieder können hier ein Bild von sich als Arbeitgeber hochladen und durch ein Statement ergänzen, aber auch Fotos mit kurzen Geschichten von ihren Arbeitnehmern entwerfen. Die Bilder lassen sich beispielsweise auf die eigene Website stellen oder bei Facebook und Instagram posten. Damit unterstützen wir unsere Mitglieder bei der Positionierung als guter Arbeitgeber.

FILM AB – ZEITARBEIT IM KINOSAAL

Auf Bussen, Straßen- und U-Bahnen in verschiedenen Landeshauptstädten haben Sie unsere Kampagnen-Bilder vielleicht schon gesehen. In Zukunft kommen Sie auch im Kino, beim Radiohören oder beim Lesen von Magazinen in Bus und Bahn nicht mehr an der Kampagne „Zeitarbeit: Eine gute Wahl.“ vorbei. Ganz im Sinne der Mitmach-Kampagne sollen sich die Mitgliedsunternehmen wie bisher mit einem kleinen finanziellen Beitrag beteiligen und der iGZ schnürt das Werbepaket mit Grafik-Leistungen und der gesamten Organisation. Je mehr Mitglieder mitmachen, desto mehr Werbung kann gebucht werden.

„OHNE DIE ZEITARBEIT WÜRDEN ALTENPFLEGE UND KLINIKVERSORGUNG ZUSAMMENBRECHEN“

Neben Bertram Brossardt, Hauptgeschäftsführer der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft, ist eines der Gesichter des dritten Kampagnen-Schritts Jasmin Arababian-Vogel. Für die Geschäftsführerin der Interkulturellen Sozialdienst GmbH und Präsidentin des Verbandes deutscher Unternehmerinnen e. V. ist die Zeitarbeit ein langjähriger Begleiter:

„Zeitarbeit – mit diesem Wort bin ich seit Beginn meiner Selbständigkeit in Berührung. Meine Anfangsjahre als Pflegeunternehmerin waren geprägt von einem erstarrten Arbeitsmarkt und fünf Millionen Arbeitslosen. Die Agenda 2010 mit der Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe, die Schaffung des Prinzips von „Fördern und Fordern“ sowie die Lockerung des Arbeitsmarktes und in dessen Konsequenz Erleichterungen für die Zeitarbeit sind mir noch sehr präsent. Gleichwohl gehen die Meinungen über die Zeitarbeit auseinander.

Als Präsidentin des Verbandes deutscher Unternehmerinnen und als Vorstandsmitglied eines großen Pflegeverbandes kann ich für meine ebenso wie für viele andere Betriebe feststellen, ohne die Zeitarbeit würde die Altenpflege und die Klinikversorgung zusammenbrechen. Denn bereits heute schon können vakante Stellen nicht besetzt werden, weil es schlicht nicht genügend Fachkräfte in diesem Bereich gibt. Seit Jahren operieren wir schon ausgehend vom Ist-Zustand des Mangels, der sich maximal verschärft, wenn Beschäftigte erkranken oder mehrheitlich im Sommer und im Oktober Urlaub nehmen. Der Einsatz von Zeitarbeitskräften bringt für uns keine ökonomischen Vorteile. Gute Zeitarbeiter*innen übernehmen wir sehr gerne in Festeinstellung. Der Einsatz der Zeitarbeitskräfte sorgt dafür, dass unsere Dienstpläne nicht zusammenbrechen und unsere Stammmitarbeiter*innen nicht noch mehr Überstunden leisten müssen. Zeitarbeit ist damit vor allem eines: das Netz unter dem Drahtseil, auf dem wir Unternehmer*innen schon seit Jahren laufen. Ich möchte dieses Netz nicht missen.

Und die Mitarbeiter*innen? Vor zwei Monaten konkurrierten wir um eine junge Altenpflegerin. Sie entschied sich für die Zeitarbeitsfirma am Ort. Warum? Es reizt sie einerseits, möglichst viele Unternehmen und Arbeitsbereiche kennenzulernen, und andererseits ist ihr das wichtig, was allgemein als erstrebenswertes Ideal angeführt wird: Zeitsouveränität. Wir wünschen ihr alles Gute und sind sicher, sie wiederzusehen, entweder als Mitarbeiterin mit viel Erfahrung aufgrund verschiedener Einsatzbereiche oder als Mitarbeiterin einer Zeitarbeitsfirma, die uns und unsere Patienten wieder gut unterstützt“, fasst Arababian-Vogel ihre Erfahrungen zusammen. JR

SCHON MITGEMACHT?

Foto-Tools und weitere Infos unter

www.ig-zeitarbeit.de/kampagne



Vision II

Qualität in der Zeitarbeit

Bei dem Thema stellen sich spontan mehrere Fragen: Wie definiert man Qualitätsstandards in der Zeitarbeit überhaupt? Wie misst man diese? Und geht das überhaupt?



Um es vorweg zu nehmen: Ja, das geht. Betrachtet man die Qualität in der Zeitarbeit, so kommt man immer wieder an den Kern: Eine ordentliche Betriebsführung mit klarem ethischen Kompass ist die beste Garantie für eine hohe Qualität in der Zeitarbeit. Denn egal, ob man die Qualität am Faktor Arbeitszufriedenheit der externen Mitarbeiter oder am Faktor Reputation gegenüber dem Kunden misst – Ausgangspunkt von beidem ist die Qualität der eigenen Arbeit im Zeitarbeitsunternehmen.

UNDERCOVER-QUALITÄTSCHECK

Es gibt mehrere Ansatzpunkte, die Qualität in der Zeitarbeit zu messen. Nicole Truchseß, Branchenexpertin und Geschäftsführerin der Truchseß & Brandl Vertriebsberatung, beispielsweise hat diverse Zeitarbeits-

unternehmen „undercover“ einem Qualitäts-Check unterworfen: Mit ihrem „Mystery-Shopping“-Ansatz kam sie teilweise zu erschreckenden Ergebnissen, zum Beispiel bei der Qualität im Umgang mit Spontanbewerbungen: „Bei manchen Unternehmen fragt man sich wirklich, wie diese am Markt dauerhaft Bestand haben können, wenn das, was wir bei unserer verdeckten Versuchsreihe erlebt haben, tatsächlich tägliche Praxis des jeweiligen Personaldienstleisters und nicht punktuell Versagen ist“, so Truchseß.

WISSENSCHAFTLICHE UNTERSUCHUNG

Einen anderen Ansatzpunkt hat das Bundesministerium im Jahr 2017 gewählt. In der großangelegten wissenschaftlichen Untersuchung zur „Arbeitsqualität in Zeitarbeitsverhältnissen“ wurden sowohl Rekrutie-

rungs-, Vertriebs- und Überlassungsprozesse detailliert in den Blick genommen, als auch die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeiter analysiert und berücksichtigt. Hier muss allerdings beachtet werden: Die meisten Änderungen in den Rahmenbedingungen, die sich durch die Verschärfung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ergeben haben – also die Equal-Pay-Regelung und die maximale Überlassungsdauer – haben sich in den hier präsentierten Untersuchungsergebnissen noch nicht niedergeschlagen. Teilweise führen die Ergebnisse dieser Studie die Gesetzesänderungen, die sich seinerzeit

Gesellschaft wahrgenommene Verantwortung – also ein wesentlicher Teil Corporate Social Responsibility (CSR) – spielt hier mit hinein.

VERBAND GIBT HILFESTELLUNG

Der iGZ unterstützt die Mitgliedsunternehmen in all diesen Bereichen: Mit der Tarif- und Rechtsberatung trägt der Verband zu einem korrekten Umgang mit den Mitarbeitern bei. In Seminaren und anderen Bildungsangeboten werden wichtige Branchenthemen vermittelt und vertieft. Mit dem Prozess der Perso-

»Bei manchen Unternehmen fragt man sich wirklich, wie diese am Markt dauerhaft Bestand haben können ...«

noch im Planungsstadium befanden, auch ad absurdum – so etwa der festgestellte Zusammenhang, dass die Arbeitszufriedenheit bei zunehmender Einsatzdauer ebenfalls ansteige. Insgesamt ist das Ergebnis aber ambivalent: Es gibt gute Ergebnisse, aber auch noch Baustellen, die angegangen werden müssen.

EIGENVERANTWORTUNG

Gesetzliche Rahmenbedingungen, die in ihrer Auswirkung die Arbeitszufriedenheit negativ beeinflussen, sind durch das Zeitarbeitsunternehmen allerdings nicht beeinflussbar. Insofern liegt die Verantwortung für die Qualität der Zeitarbeit zwar nicht komplett in der Hand der Personaldienstleister, schon aber zu großen Teilen. Wie man mit Mitarbeitern, Bewerbern, Kunden und Wettbewerbern umgeht, ist insofern für die Qualität der Zeitarbeit – und mittelbar damit auch für ihren Ruf – durchaus erheblich. Selbst die gegenüber der

alentwicklung in der Zeitarbeit (ProPeZ) gibt er eine Vorlage für die Weiterentwicklung von externen Mitarbeitern. Der Ethik-Kodex legt die Spielregeln für den Umgang mit den Branchen-Playern fest. Im Bereich CSR hat der iGZ jetzt ganz aktuell auch einen eigenen Schwerpunkt gesetzt und einen Leitfaden für Zeitarbeitsunternehmen erarbeitet (mehr zum Thema CSR lesen Sie auch auf den folgenden Seiten). **MS**

iGZ-ETHIK-KODEX

www.kuss-zeitarbeit.de



Vision II

Tue Gutes und rede darüber

„Corporate Social Responsibility“ – oder kurz CSR – ist die Verantwortung eines Unternehmens gegenüber Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt. An CSR kommt mittlerweile kein Unternehmen mehr vorbei. Gerade im sozialen Bereich gibt es in der Zeitarbeitsbranche viele Möglichkeiten, wie Unternehmer zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen können, die über die gesetzlichen Forderungen hinausgeht. Doch was steckt genau hinter CSR und warum ist dieses Thema für Personaldienstleister wichtig?

Unsere Welt wird immer vernetzter und unsere unternehmerischen Tätigkeiten wirken sich nicht mehr nur vor der eigenen Haustür aus, sondern oft weltweit. Soziale Ungerechtigkeiten, Wirtschaftskrisen und Umweltprobleme, die Unternehmen verursachen, sind täglich präsent. Kein Wunder also, dass der Ruf in den vergangenen Jahren immer lauter geworden ist, Unternehmen sollten nachweislich verantwortlich handeln.

NACHHALTIG UND NACHVOLLZIEHBAR

Deutsche Unternehmen orientieren sich zwar schon seit dem Mittelalter an den Leitsätzen des Ehrbaren Kaufmanns, die unternehmerische Verantwortung dieses Jahrtausends verlangt aber mehr. Sie zielt darauf ab, nachhaltig zu sein und sie muss für die Öffentlichkeit nachvollziehbar sein. Im Fokus steht dabei die Frage, was Unternehmen tun können, um die Auswirkungen ihrer Geschäftstätigkeit für alle Beteiligten so zu gestalten, dass zukünftige Generationen weiter bestehen können. Unterscheiden lassen sich dabei drei große Wirkungsfelder: Soziales, Umwelt und Wirtschaft.

PFLICHT UND FREIWILLIGKEIT

Seit 2017 besteht für kapitalmarktorientierte Unternehmen mit über 500 Mitarbeitern eine CSR-Berichtspflicht. Kleine und mittelständische Unternehmen können sich aber natürlich freiwillig engagieren. Besonders für Zeitarbeitsunternehmen gibt es gute Gründe, das auch zu tun! Zum einen fördern Firmen, die nachweislich Verantwortung zeigen, ihr Image. Gerade in Zeiten des Arbeitskräftemangels und der Suche nach neuen Aufträgen ist



es wichtig, sich zu profilieren. Personaldienstleister, die deutlich machen, dass sie bei ihrer Geschäftstätigkeit auch an morgen denken, steigern ihre Attraktivität als guter Arbeitgeber und Geschäftspartner. Dadurch werden die Mitarbeiter- und Kundenakquise erleichtert. Zum anderen reduzieren Unternehmen ihre Kosten beispielsweise für Arbeitsmittel oder Energie, wenn sie darauf achten, Ressourcen zu schonen.

DER DRUCK STEIGT

Bedeutend ist auch, dass der Wettbewerbsdruck auf Unternehmen als Teile einer Lieferkette steigt. Bei Zeitarbeitsfirmen, die Personal an große Firmen und Konzerne überlassen, wird oft sehr genau hingeschaut, ob der Dienstleister sich für CSR engagiert. Tut er das aus Sicht des Kunden nicht (genug), entscheidet der sich womöglich für einen anderen Personaldienstleister, der nachhaltiger agiert.

Alle iGZ-Mitgliedsunternehmen haben den Ethik-Kodex unterschrieben – ein erster und wichtiger Schritt in Richtung unternehmerischer Verantwortung. Zeitarbeitsunternehmen sollten aber ergänzend dazu ihre individuellen Stärken mehr herausarbeiten, um sich fit für den Arbeitsmarkt der Zukunft zu machen und dem Wettbewerb standzuhalten.

iGZ-LEITFADEN FÜR UNTERNEHMERISCHE VERANTWORTUNG

Sie wollen das Thema CSR in Ihrem Unternehmen angehen und suchen Hilfe? Der iGZ unterstützt seine Mitglieder dabei, ihre Verantwortungsbereiche zu definieren und auf der eigenen Website transparent zu

machen. CSR muss von innen heraus kommen. Deshalb hat der Verband zusammen mit seinen Mitgliedsunternehmen in der iGZ-Projektgruppe CSR einen Leitfaden für unternehmerische Verantwortung in der Zeitarbeit entwickelt.

Die Palette der möglichen Themen ist enorm und die meisten Zeitarbeitsfirmen sind im CSR-Bereich schon längst aktiv. Entsprechend ihres Kerngeschäftes stammen viele Ansätze aus dem sozialen Bereich, vor allem mit dem Fokus auf die Fürsorge. Ganz konkret gehören dazu beispielsweise Krankenrückkehrgespräche, die Inklusion von Menschen mit Handicaps oder auch Hilfestellungen bei privaten Belangen.

In den kommenden Monaten wird der iGZ einen Muster-Report entwickeln, der in einfachen Schritten erläutert, wie Sie Ihr CSR-Engagement strukturieren und öffentlich darstellen können. **JR**

KONTAKT

Dr. Jenny Rohlmann
Strategisches Marketing | PR
und CSR-Beauftragte

rohlmann@ig-zeitarbeit.de
Tel. 0251 32262-155

Anzeige

LANDWEHR L1 Expertentour

Digitalisierung in der Praxis – direkt vor Ihrer Haustür!

Lebens-, Arbeits- und Kundenwelten befinden sich im Wandel. Welche Trends und Innovationen der digitalen Transformation sorgen dafür, dass sich Personaldienstleister in naher Zukunft neu ausrichten müssen?

Auf der LANDWEHR L1 Expertentour erfahren Sie, wie wir Sie darin unterstützen!

www.landwehr-software.de/l1-expertentour-2020

LANDWEHR
— software



Vision III

Keine Zeitarbeitsverbote in Pflege und Bau

Wir kennen es seit Jahren und leben damit: Zeitarbeitnehmer dürfen nicht im Bauhauptgewerbe eingesetzt werden. Diese Regel besteht, seit sie 1982 im Zuge einer umfassenden Reform im damaligen Arbeitsförderungsgesetz eingefügt wurde. Über den Status einer exotischen Sonderregel ist dieses Verbot allerdings nie hinausgekommen.



Es hat immer mal wieder Anläufe und Versuche gegeben, dieses sogenannte sektorale Verbot der Zeitarbeit rückgängig zu machen. Denn die Begründung zur Einführung des Gesetzes (siehe Kasten) dürfte spätestens nach dem Inkrafttreten der neuen Tarifverträge in der Zeitarbeit und vor dem Hintergrund der aktuellen Branchenrealitäten endgültig weggefallen sein. Da gemäß des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes mittlerweile ohnehin bei einem Zeitarbeitseinsatz die Arbeitsbedingungen der Baubranche beachtet werden müssten, ist die zentrale Begründung für das Verbot entfallen. Einen erneuten Anlauf vor dem Bundesverfassungsgericht hat aber trotzdem niemand mehr gewagt. Zu sehr hatte sich die Branche mit diesem Verbot arrangiert, zu wenig schmerzte es tatsächlich.

Das hat sich nun geändert – gar nicht so sehr, weil das Bauhauptgewerbe als Einsatzbereich mehr vermisst wird als vorher, sondern vielmehr durch die aktuelle Diskussion um ein Verbot der Zeitarbeit in der Pflege. Denn in diesem Zusammenhang hat nun die Berliner Gesundheitssenatorin Dilek Kalayci in ihrer Bundesratsinitiative zum Zeitarbeitsverbot in der Pflege beim Einsatzverbot im Bauhauptgewerbe abgeschrieben. Genau dieses exotische Zeitarbeitsverbot soll nun unter Umständen als Blaupause für weitere Verbote dienen. „Das ist der Grund, wieso wir unsere verfassungsrechtlichen Bedenken bezüglich des Verbots der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe gerichtlich überprüfen lassen wollen“, erklärt der iGZ-Bundesvorsitzende Christian Baumann. Schließlich gehe es darum, einen Dammsbruch zu verhindern:

„Wenn es erst einmal sektorale Verbote im Bauhauptgewerbe und in der Pflege nach demselben gesetzgeberischen Muster gibt, ist die Gefahr ziemlich groß, dass weitere Branchen folgen werden“, so Baumann.

WER GESCHÜTZT WERDEN SOLL

Dabei sind die Motive für die Verbotsdiskussionen in beiden Branchen absolut nicht vergleichbar. Während das Verbot im Bauhauptgewerbe der Eindämmung von Schwarzarbeit dienen sollte, geht es in der Pflegediskussion darum, die Besserstellung der Zeitarbeitnehmer zulasten der Gesundheitseinrichtungen zu reduzieren. Oder anders gesagt: Während das Verbot im Bauhauptgewerbe zumindest bei seinem Inkrafttreten die Zeitarbeitnehmer schützen sollte, sollen nun die schlechten Arbeitsbedingungen in der Pflege vor der Zeitarbeit geschützt werden. Die Verwirrung in der Branche ist groß. Stand man bislang im Fokus der Kritik, wenn die Arbeitsbedingungen schlechter waren als die in den Einsatzbranchen, wird nun aus denselben politischen Lagern kritisiert, dass die Arbeitsbedingungen in der Zeitarbeit besser sind, als in der Pflege.

Die Kritiker beklagen konkret, dass angesichts des Fachkräftemangels ein Ausweichen in die Zeitarbeit zu mehr Kosten für die Pflege-Einrichtungen führt. Aufgrund der hohen Nachfrage bei den Einrichtungen könnten sich Pflegekräfte in der Zeitarbeit ihre Schichten mehr oder weniger frei aussuchen. Lästige Nachtschichten könnten so vermieden werden und gingen zulasten der Stamm-Pflegekräfte, so der Vorwurf. Eine weitere Behauptung lautet pauschal und weitestgehend unbegründet: Die Qualität der Pflege sinke durch den Einsatz von Zeitarbeit.

ZEITARBEIT UNTERSTÜTZT PFLEGE IN DER KRISE

Christian Baumann weist diese Vorwürfe zurück. Er ist dieser Tage viel unterwegs und setzt sich auf Veranstaltungen und in Hintergrundgesprächen mit den Befürwortern des möglichen Verbots direkt auseinander. „Wir halten die Menschen in der Pflege“, argumentiert er. Es werde immer so getan, als sei die Menge der Pflegerinnen und Pfleger konstant und es könne per Gesetz geregelt werden, in welchen Anstellungsformen diese zu arbeiten haben. Das sei aber falsch: „Viele Menschen sind von den Arbeitsbedingungen in der Pflege so geschlaucht, dass sie auf dem Absprung sind. Für diese Menschen lautet die Option häufig nicht Zeitarbeit oder Festanstellung, sondern Zeitarbeit oder gar nicht mehr in der Pflege.“ Den Verlust der Pflege-Qualität hält er für an den Haaren herbeigezogen: „Die Abläufe sind heute in Gesundheitseinrichtungen so standardisiert – da wird keine OP-Schwester die falschen Dinge anreichen, nur weil sie seit zwei Tagen erst dabei ist. Im Gegenteil: Die Einrichtungen werden von der Flexibilität der Zeitarbeitskräfte profitieren“, ist sich Baumann sicher. Der iGZ und sein Bundesvorsitzender beklagen aber nicht nur die Zustände. Der Verband bereitet sich darauf vor, aktiv gegen die Verbote vorzugehen: Aktuell lässt der iGZ in zwei Rechtsgutachten die Frage der Zulässigkeit eines Verbots in der Pflege und der Verfassungswidrigkeit des Verbots im Bauhauptgewerbe prüfen. **MS**

Begründung des Verbots der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe aus dem Entwurf eines Gesetzes zur Konsolidierung der Arbeitsförderung von 1981

„Die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung wird für den Bereich der Bauwirtschaft verboten, weil sich dort unter den besonderen Bedingungen der Tätigkeit häufig wechselnder Arbeitnehmer auf wechselnden Baustellen unter dem Deckmantel der zugelassenen Arbeitnehmerüberlassung der illegale Arbeitskräfteverleih ausgedehnt hat. (...)“

1980 waren in der Bauwirtschaft ungefähr 6.000 legale Leiharbeiternehmer tätig; die Zahl der illegalen Leiharbeiternehmer liegt erheblich höher. Die relativ hohe Zahl der legal und illegal tätigen Leiharbeiternehmer führt vornehmlich im Baugewerbe zu besonders nachteiligen Auswirkungen. Auf Leiharbeiternehmer finden die Tarifverträge des Wirtschaftszweiges, in dem sie eingesetzt werden, keine Anwendung. Daher bleibt ein bedeutender Teil der im Baugewerbe tatsächlich tätigen Arbeitnehmer vom sozialen Schutz der auf ihre Tätigkeit zugeschnittenen tariflichen Regelungen ausgeschlossen. Diese Arbeitnehmer erhalten insbesondere keine Leistungen von den Sozialkassen der Bauwirtschaft, der Urlaubs- und Lohnausgleichskasse und der Zusatzversorgungskasse.“

Vision III – Gastbeitrag

Phänomen Pflege: Zeitarbeit – zu gut, um wahr zu sein?

Das in vielen Medienberichten eher negative Bild von Zeitarbeit ist in den vergangenen Monaten durch eine sicher viele Beobachter erst einmal irritierende Berichterstattung erschüttert worden. Bei dieser wird auf einmal hinsichtlich der Arbeitnehmer von einer „Flucht in die Leiharbeit“ und deutlich besseren Arbeitsbedingungen als für die Stammbeschäftigten der entleihenden Unternehmen gesprochen. Konkret geht es dabei um Pflegekräfte – und um ein Verbot der Zeitarbeit in der Pflege.



Prof. Dr. Stefan Sell

Zuweilen wurde in den vergangenen Monaten der Eindruck erweckt, als ob Heerscharen von Pflegekräften die Stammbesetzungen der Krankenhäuser, Pflegeheime und Pflegedienste verlassen und bei Zeitarbeitsfirmen anheuern. Ganz so ist es natürlich auch nicht. Die Beschäftigung von Zeitarbeiter/innen in der Pflege steigt, lag aber im vergangenen Jahr immer noch niedriger als die Zeitarbeit bei allen Beschäftigten. Während in der Pflege gut zwei Prozent der Beschäftigten Zeitarbeiter sind, sind es in der Gesamtwirtschaft fast drei Prozent.

DIE PFLEGE BRAUCHT ZEITARBEITSKRÄFTE

Offensichtlich gibt es einige interessante Besonderheiten der Inanspruchnahme von Zeitarbeit in der Pflege. Und die bestehen nicht nur darin, dass es anscheinend für einige Pflegekräfte attraktiver ist, statt einer Festanstellung beispielsweise in einem Pflegeheim eine Tätigkeit in der Zeitarbeit vorzuziehen. Letztendlich können die Zeitarbeitskräfte in der Pflege – anders als in anderen, „klassischen“ Einsatzbereichen der Arbeitnehmerüberlassung – von einem besonders ausgeprägten Ungleichgewicht zu-

ungunsten der Arbeitgeber profitieren, denn der eklatante Personalmangel führt dazu, dass man hier auf die Zeitarbeitskräfte zur Aufrechterhaltung des Normalbetriebs angewiesen ist, weil man keine oder zu wenige Arbeitskräfte für die „normale“ Beschäftigung findet, aber aufgrund der Personalvorgaben gezwungen ist, beispielsweise eine bestimmte Anzahl an Pflegefachkräften vorzuhalten.

Beim Stammpersonal, den Betreibern der Pflegeheime sowie Klinikleitern sorgt das allerdings für viel Unmut – und in der Politik wurde das jetzt aufgegriffen. Auf Drängen der Berliner Gesundheitssenatorin Dilek Kalayci (SPD) hat nun das Land Berlin eine Bundesratsinitiative für ein Verbot von Zeitarbeit in der Pflege auf den Weg gebracht. Zur Begründung dieses Vorstoßes wird man mit solchen Hinweisen konfrontiert: „Heim- und Klinikleiter berichten seit Jahren, dass Pflegekräfte zunehmend Betriebe verließen und sich von Leasing-Firmen anstellen lassen. Diese zahlen höhere Löhne, um die knapper werdenden Pflegekräfte in den Betrieben zu ersetzen. Zudem versuchen Leiharbeiter, den Nacht- und Wochenendschichten zu entgehen.“

Dem aufmerksamen Leser wird nicht entgangen sein, dass bei dem Versuch, ein mögliches Verbot der Zeitarbeit in der Pflege zu begründen, nicht von angeblichen oder tatsächlichen Missständen bei den Leiharbeitern selbst die Rede ist, sondern die Sorgen und der Unmut der Arbeitgeber, also der entleihenden Unternehmen, steht hier im Zentrum.

Insofern ist die Forderung nach einem Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Pflege als eine Art Schützenhilfe für die entleihenden Arbeitgeber zu verstehen, die natürlich not amused sind, dass hier eine Exit-Option für Pflegekräfte besteht und die schlichtweg die schlechteren Karten im Spiel haben aufgrund der generellen Mangelsituation in der Pflege. Außerdem haben sie natürlich erhebliche zusätzliche Kosten zu tragen, wenn sie gezwungen sind, auf Zeitarbeitskräfte zurückzugreifen. Darauf kann man mit einem Verbot der Zeitarbeit zu reagieren versuchen im Sinne einer Hilfestellung für die Arbeitgeber – aber man muss eben auch zur Kenntnis nehmen, dass man damit einen überschaubaren Bereich von Zeitarbeit

strangulieren würde, in dem das Pendel zugunsten der Zeitarbeitnehmer ausgeschlagen ist.

GEHT DAS ÜBERHAUPT – EIN VERBOT?

Interessant ist hier sicher der Hinweis auf den bislang einzigen Verbotsfall in der Arbeitnehmerüberlassung: dem Baugewerbe. Das wurde damals ausdrücklich begründet mit massiven negativen Auswirkungen auf die Arbeitnehmer. Davon kann nun gerade in der Pflege keine Rede sein, dort ist das Gegenteil der Fall. Insofern kann man davon ausgehen: Der für ein Verbot zuständige Bund wird wohl kaum eine rechtliche Handhabe finden. Und eines sollten auch die Befürworter eines solchen Eingriffs nicht ausblenden: Sie gehen davon aus, dass die betroffenen Pflegekräfte dann wieder (zurück) in die Stammbeschaftungen gehen. Davon kann man aber bei dieser Gruppe keineswegs ausgehen, viele würden eher das Berufsfeld endgültig verlassen und sich persönlich umorientieren.

Summa summarum, ein Verbot wäre keine gute Idee. Selbst der Bundesgesundheitsminister Jens Spahn (CDU), der am Anfang geliebäugelt hat mit diesem Gedanken, muss nun einräumen: Die bislang zunehmende Zeitarbeit in Kliniken und Pflegeheimen sei nun mal „Ausdruck des Arbeitsmarktes, wie er eben ist“.

Prof. Dr. Stefan Sell

Professor für Volkswirtschaftslehre,
Sozialpolitik und Sozialwissenschaften

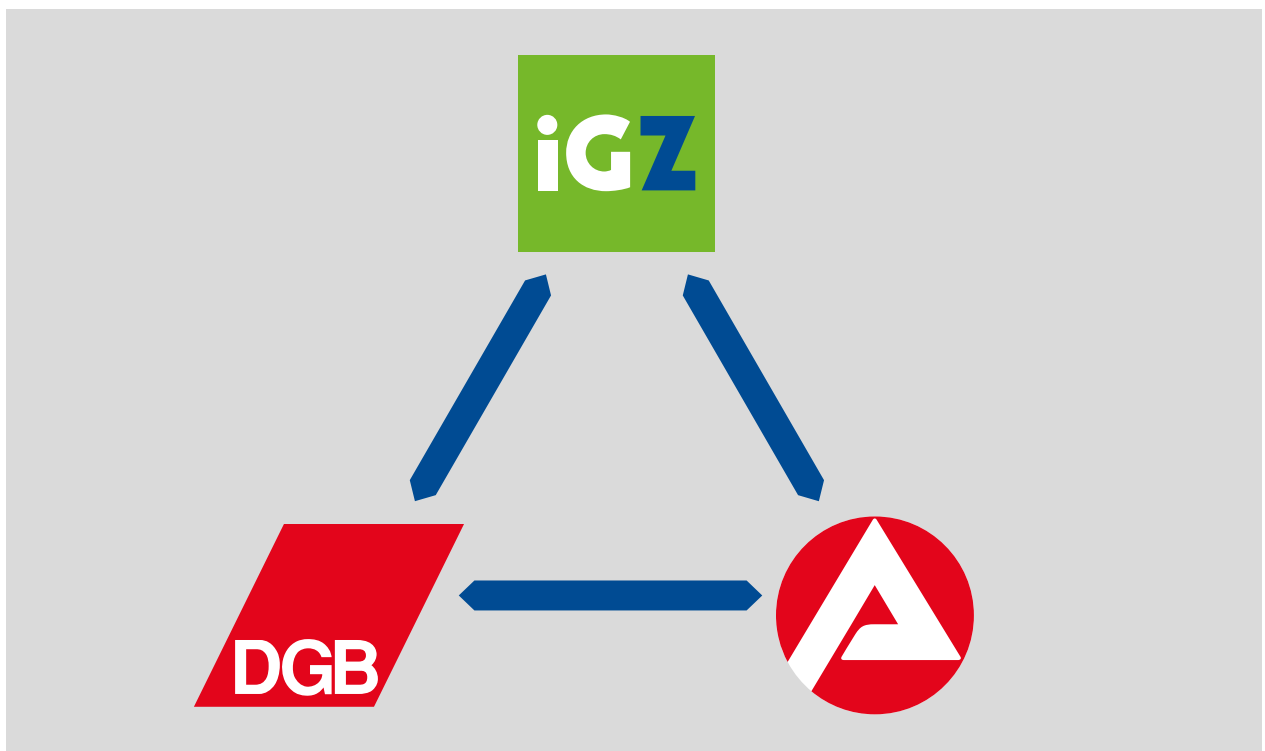
www.stefan-sell.de



Vision IV

BA und Gewerkschaften als kooperative Partner

Sie sind die Schlüsselpartner für die Unternehmen der Personaldienstleistungsbranche – die einen sind Partner bei der Festlegung der Rahmenbedingungen und die anderen überwachen sie: Gewerkschaften und die Bundesagentur für Arbeit (BA). Deswegen ist ein konstruktives und fruchtbares Miteinander in diesem besonderen „Dreiecksverhältnis“ eine Vision, die die Branche anstreben sollte.



Die Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden nennt man ganz bewusst Sozialpartnerschaft. Denn nur gemeinsam lassen sich die Arbeitsbedingungen verbindlich festlegen. Und es ist eine große Errungenschaft, dass die Zeitarbeit als eigene Branche wahrgenommen wird, obwohl sie in allen Wirtschaftszweigen ihre Mitarbeiter überlässt. Die Tatsache, dass die Zeitarbeitstarife mit allen DGB-Gewerkschaften zusammen abgeschlossen werden, macht diese Sonderstellung deutlich.

PARTNERSCHAFTLICH PRÄGEN

Die Sozialpartner haben die Aufgabe, ihre Branche zu prägen – freiwillig, partnerschaftlich und autonom. Auf diese Weise finden diejenigen Regeln für ihre Branche, die täglich in ihr arbeiten und sie besser kennen als irgendjemand sonst. Hierbei werden zwei Dinge sichergestellt: Erstens können beide Seiten ihre Interessen und ihre gemeinsamen Ideen von ihrer Branche gleichberechtigt einbringen. Zweitens wird die Branche – jedenfalls der Theorie nach – nicht von sachfremden, politischen Interessen gesteuert.

In der Vergangenheit hat das auch bereits gut funktioniert: Wenn nötig, stehen Gewerkschaften und iGZ meist Seite an Seite – so zum Beispiel beim Kampf für die Ermöglichung der Kurzarbeit auch für Zeitarbeitnehmer. Diese gemeinsamen Ziele gilt es weiter zu definieren, herauszuarbeiten und zu stärken. Die gemeinsame Verantwortung für die Branche muss nicht nur erkannt, sondern auch übernommen werden.

MEHR ALS NUR KONTROLLEUR

Die Bundesagentur für Arbeit gilt als einer der wichtigsten strategischen Partner des Verbandes. Mit der Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes im Jahr 2003 wurden die Kooperationen gestärkt, da die Relevanz der Zeitarbeit als wirtschaftspolitisches Mittel deutlich hervorgehoben wurde. Die Einführung der Koordinierenden Stelle Zeitarbeit (KSZ) im Jahr 2007 hat die Beziehungen zwischen der Bundesagentur für Arbeit und der Branche enorm gefestigt, da seitdem einheitliche Absprachen für die gesamte Branche getroffen werden können.

Im Zuge der Einführung der KSZ wurde mit den damals größten zehn Zeitarbeitsunternehmen eine Kooperationsvereinbarung geschlossen. Diese gilt noch heute als Grundlage für die Zusammenarbeit der Bundesagentur für Arbeit mit Unternehmen der Zeitarbeitsbranche. Zusätzlich wird diese Kooperationsvereinbarung auf Wunsch mit Unternehmen, die mehr als zehn Niederlassungen haben, unterzeichnet. In den Vereinbarungen werden die wichtigsten Punkte der Zusammenarbeit festgehalten, der Fokus liegt auf den verbindlichen Serviceabsprachen, aber auch auf der Transparenz

der Zusammenarbeit. Zusätzlich berät und begleitet die KSZ die Unternehmen in der Umsetzung und klärt Grundsatzfragen von überregionaler Bedeutung mit der Zentrale der BA. Aber auch bei Differenzen zwischen Zeitarbeitsniederlassungen und den Agenturen für Arbeit steht sie als beratende Stelle zur Verfügung und hilft bei der Optimierung der Zusammenarbeit.

NEUE PROJEKTE

Neben der engen Zusammenarbeit von KSZ und den Jobcentern vor Ort mit den Zeitarbeitsunternehmen steht auch der iGZ im engen Kontakt mit BA und KSZ. Im Zuge des Wandels am Arbeitsmarkt ist die Zeitarbeit für die Bundesagentur für Arbeit immer wichtiger geworden. Nicht nur die Integration von Langzeitarbeitslosen, Schwerbehinderten und Flüchtlingen/Asylbewerbern und die Weiterbildung von Geringqualifizierten sind zentrale Aufgaben der Zeitarbeit, auch lokale Projekte in diesem Kontext mit Beteiligung von Zeitarbeitsunternehmen, Entleihern, Bildungsträgern, Arbeitgeberverbänden, Agenturen für Arbeit und Jobcentern gewinnen stetig an Bedeutung. In diesem Kontext hat sich der iGZ in den vergangenen Jahren immer sehr stark engagiert und Pilotprojekte, wie zum Beispiel zur Beschäftigung schwerbehinderter Akademiker oder zur Rekrutierung ausländischer Fachkräfte, begleitet und diese Netzwerke den Mitgliedsunternehmen zur Verfügung gestellt. In Zukunft möchten wir weitere neue Pilotprojekte ins Leben rufen und an verschiedenen Workshops in der Hauptzentrale in Nürnberg teilnehmen. Dem iGZ ist ein regelmäßiger Austausch besonders wichtig, um die Zusammenarbeit in den kommenden Jahren weiterzuentwickeln und auszubauen. **CvK/BT**

Anzeige



STAU IM ZAHLUNGSVERKEHR? NICHT MIT FACTORING!

Denn wir zahlen, bevor es Ihre Kunden tun. Sie überlassen uns Ihre Forderungen, wir regeln den Rest. So läuft der Zahlungsverkehr reibungslos und Sie haben mehr Planungssicherheit. Lernen Sie uns kennen: www.ekf-frankfurt.de

Vision IV

Runter von der Parkbank zurück ins Leben

Seit Anfang 2019 gilt das Teilhabechancengesetz. Mit ihm will die Bundesregierung Langzeitarbeitslosen die Chance geben, auf dem Arbeitsmarkt wieder Fuß zu fassen. Wer einen Langzeitarbeitslosen einstellt, bekommt vom Staat einen Teil des Gehalts des neuen Mitarbeiters erstattet. Ein Deal, den das iGZ-Mitgliedsunternehmen TimePartner erfolgreich nutzt und einem Obdachlosen neue Hoffnung gegeben hat.



Gilbert Schlösser

„Manche Menschen haben wirklich eine zweite Chance verdient“, meint Spiro Kiatos vom iGZ-Mitgliedsunternehmen TimePartner Personalmanagement in Worms. Vom iGZ hörte der Projektmanager vom Teilhabechancengesetz und der Möglichkeit, Langzeitarbeitslose so mit finanziellen Mitteln der Bundesagentur für Arbeit zu integrieren. Schnell kamen drei Bewerber zum Gespräch, einer davon war Gilbert Schlösser. „Ich habe in seinen Augen gesehen, dass er wirklich arbeiten will und dafür brennt“, erzählt Kiatos. TimePartner nimmt Schlösser unter Vertrag und seit Oktober arbeitet dieser als Helfer Lagerlogistik beim Kundenunternehmen Gözl in Worms.

ARBEITSLOS, OBDACHLOS UND OHNE HOFFNUNG

Sechs Jahre Arbeitslosigkeit haben den 37-Jährigen geprägt. Armut, Gewalt, Orientierungslosigkeit und Angst dominierten seinen Alltag. Er wohnt im Männer-Obdachlosenheim im Container. Nachts ist es dort nicht nur laut, sondern auch gefährlich. Wer seine Heizung nicht ankettet, hat plötzlich keine mehr. Schlösser ist klar: Er muss raus aus dieser Lage und zwar durch gute Arbeit. Die Chance, die Spiro Kiatos und Firmenchef Christoph Gözl ihm nun geben, will er nutzen: „Ich strenge mich wirklich an und bin jeden Morgen eine Viertelstunde vor Schichtbeginn da.“

„WIR SIND POSITIV ÜBERRASCHT“

Die Firma Gözl ist als Speditionsunternehmen seit 40 Jahren am Markt und liefert unter anderem Möbel und Sperrgut für das Logistikunternehmen Hermes aus, organisiert aber auch Umzüge. Pro Tag beliefert Gözl 300 Kunden in ganz Deutschland, dafür sind bis zu 80 Mitarbeiter an sechs Tagen in der Woche von 4 bis 19 Uhr im Einsatz. „Gilbert Schlösser ist einer unserer besten Mitarbeiter. Zuerst war ich sehr skeptisch, ob es klappt, aber er macht sich wirklich gut“, berichtet Inhaber Christoph Gözl. Nach drei Monaten hat er Gilbert Schlösser bereits mehr Verantwortung übertragen: Anstelle von reinen Helfertätigkeiten koordiniert er nun das Be- und Entladen der Fahrzeuge.

NEUE CHANCE, NEUES LEBEN

Durch den Job hat sich Schlössers Lebenssituation schlagartig verbessert. Sein Chef ging mit ihm zur Wohnungsbesichtigung und bürgt für ihn. Bald soll er ein neues Zuhause bekommen. „Du kriegst das nur hin, wenn du anpackst und dich da selbst heraus kämpfst – das habe ich ihm gesagt. Und das hat er auch getan“, so Gözl. Die Zeitarbeit hatte der Firmeninhaber bis dato eher kritisch gesehen, ist jetzt aber positiv überrascht.

Die Vermittlung durch Spiro Kiatos habe reibungslos funktioniert und Gözl will auch in Zukunft weiter mit ihm zusammenarbeiten.

„Ich finde es einfach toll, wenn ich Menschen in so einer Lage helfen kann“, sagt der Personaldienstleister von TimePartner. Kiatos ist 1989 mit seiner ganzen Familie aus Griechenland nach Deutschland gekommen. „In meinem Job in der Zeitarbeit braucht man viel Erfahrung und Menschenkenntnis. Ich habe ein gutes Gespür und wusste einfach, dass es mit den beiden klappt“, freut sich der 38-jährige. Seine Kollegen im TimePartner-Büro Worms und er nehmen sich die Zeit, gezielt auf die unterschiedlichen Bewerber einzugehen, und unterstützen sie mit ihrer Erfahrung.

FÖRDERMÖGLICHKEIT NICHT AUF DEM SCHIRM

Durch das Teilhabechancengesetz gewinnen alle – Gilbert Schlösser, TimePartner, Gözl und der deutsche Staat. Als Arbeitgeber muss TimePartner die ersten beiden Jahre gar keinen Lohn und in den drei folgenden Jahren nur 10 bis 30 Prozent des Lohns von Gilbert Schlösser zahlen. Den Rest übernimmt die Bundesagentur für Arbeit über das Teilhabechancengesetz. „Diese Möglichkeit zur Förderung Langzeitarbeitsloser ist vielen Unternehmen nicht bekannt. Mit dem Teilhabechancengesetz können Zeitarbeitsunternehmen Menschen eine Chance geben und gleichzeitig sparen. Das ist für alle eine Win-win-Situation“, erklärt Clemens von Kleinsorgen, stellvertretender iGZ-Leiter Fachbereich Bildung und Personal/Qualifizierung. [KM](#)

ANSPRECHPARTNER

zum Teilhabechancengesetz

Clemens von Kleinsorgen

stellv. Leiter Fachbereich
Bildung und Personal/Qualifizierung

Tel. 0251 32262-161
kleinsorgen@ig-zeitarbeit.de

Tarifabschluss

Schmerzhaft, aber noch erträglich



Sven Kramer

Seit Mitte Dezember steht fest: Es gibt mehr Geld für die Zeitarbeitnehmer in Deutschland. Denn der neue Tarifvertrag, auf den sich die Tarifgemeinschaft Leiharbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes und die Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit geeinigt haben, sieht im Westen drei Erhöhungsstufen vor: Die Tarifentgelte in der Zeitarbeit steigen im Westen in drei Schritten – zum 1. April 2020 um 1,9 Prozent, zum 1. April 2021 um weitere 3,0 Prozent und zum 1. April 2022 um 4,1 Prozent. Im Osten erhöhen sich die Entgelte zum 1. April 2020 um 2,31 Prozent in der Entgeltstufe 1 und 3 Prozent in allen weiteren Entgeltgruppen. Sven Kramer, stellvertretender iGZ-Bundesvorsitzender, ordnet die Ergebnisse im Interview mit Zdirekt! ein.

Es war eine Rekordsitzung, die schließlich zur Tarifeinigung führte. Mehr als 24 Stunden wurde in der Zeitarbeit noch nie am Stück verhandelt. Was hat die Verhandlungen diesmal so kompliziert gemacht?

Wir wurden diesmal mit einer sehr komplizierten Gemengelage konfrontiert. Zumindest im industriellen Bereich befand sich die Zeitarbeit schon zu Beginn des Jahres 2019 im Krisenmodus. Als wir Mitte des Jahres mit der Forderung der DGB-Gewerkschaften von 8,5 Prozent bei einer Laufzeit von nur einem Jahr erfahren haben, hat uns das schon erschrocken. Und diese enorme Entgeltforderung war ja nicht alles! Zusätzlich wurden Änderungen im Manteltarifvertrag gefordert. 30 Tage Urlaub und ein 13. Gehalt sollten es sein. Insofern war die Verhandlungsmasse viel größer. Uns war wichtig, dass wir aufgrund der komplexen Marktsituation in 2020 eine moderate Entgelterhöhung erreichen. Außerdem wollten wir substantielle Verbesserungen beim Arbeitszeitkonto durchsetzen und darüber hinaus die Höhergruppierungsautomatik von der EG 3 in die EG 4 nach einem Jahr abschaffen. Bei den Verhandlungen ist es immer ein Geben und Nehmen. Es ist wie beim Jonglieren: Je mehr Bälle man in der Luft halten muss, desto größer ist die Herausforderung. Und das brauchte dann eben diese lange Zeit.

Nehmen Sie uns doch einmal mit in die Psychologie der Tarifverhandlungen. Gibt es diese taktischen Elemente, von denen man immer wieder hört, tatsächlich?

Ja, natürlich. Wenn man 24 Stunden am Stück verhandelt und konzentriert sein muss, gibt es immer Momente, in denen die Gegenseite das versucht auszunutzen. Es gibt in jeder Verhandlung den Punkt, an dem es zu scheitern droht. Das ist eine wiederkehrende Choreografie. Wenn man die kennt, kann man gut damit umgehen. Man darf ja nicht vergessen: Für die Vertreter der Gewerkschaften gehört das Führen von Tarifverhandlungen zum Hauptberuf. Das können die wirklich gut. Aber ich glaube, wir haben auch dieses Mal wieder gut dagegen gehalten.

Worin unterscheidet sich denn eine Tarifrunde, in der es „nur“ ums Geld geht, von einer Tarifrunde wie diesmal, in der auch inhaltliche Fragen verhandelt wurden?

Naja, wenn man so wie dieses Mal das Arbeitszeitkonto ganz neu aufsetzt, dann muss man sich im Vorfeld schon sehr intensiv Gedanken machen, Szenarien durchspielen, Eventualitäten einplanen, Meinungen einholen und so weiter. Es ist ja nicht so, dass diese

Dinge nicht intensiv vorbesprochen werden – in unserer Tariffkommission, in der Verhandlungsgemeinschaft und im Bundesvorstand. Die Arbeit in den Verhandlungen selbst ist dann jeweils nur der sichtbare Endpunkt aufwändiger Vorbereitungen.

Bei den Entgelten wird es verschiedene Erhöhungsstufen geben. Die höchste steht am Schluss. Warum ist das so?

Uns ist es gelungen die Entgeltforderung der Gewerkschaften auf drei Jahre zu strecken. Damit war klar, dass wir mehrere Erhöhungsschritte brauchen. Uns war wichtig, dass in 2020 die geringste Belastung auf die Unternehmen zukommt. Dieses Jahr ist von der Krise und den Auswirkungen der AÜG-Reform geprägt. Das belastet uns alle. Verbunden mit der Tarifeinigung ist natürlich auch die Hoffnung auf konjunkturelle Besserung ab dem kommenden Jahr.

Der Osten hat – bis zur Angleichung der Löhne an den Westen – höhere Anpassungsschritte zu verkraften. Auch wenn das mathematisch logisch ist: Hätte man das nicht abmildern können?

Ich wüsste nicht, wie das hätte geschehen sollen. Die Gewerkschaften waren zu keinem Zeitpunkt bereit, die vor vier Jahren getroffene Vereinbarung zur Lohnangleichung weiter in die Zeit zu schieben. Und damit war klar: Der Osten musste neben der für den Westen vereinbarten Lohnerhöhung binnen zwölf Monaten zusätzlich auch die Ost-West-Lücke schließen. Damit das nicht auf einen großen Schwung passieren musste, haben wir für Oktober 2020 eine Zwischenstufe eingeschoben. So sehr ich die Sorgen aus den ostdeutschen

Bundesländern ob der Steigerung nachvollziehen kann – dass sie kommen würde war nun auch seit vier Jahren bekannt und absehbar.

Beim Arbeitszeitkonto gibt es scheinbar die größten inhaltlichen Neuerungen. Wo liegen die Vorteile für die iGZ-Mitglieder bei dieser neuen Regelung?

Wir haben nun ein Jahresarbeitszeitkonto vereinbart, das eine Saldierung der Einsatzzeiten zwischen 150 Plus- und 105 Minusstunden ermöglicht. Einmal im Jahr muss das Konto auf null gesetzt werden, aber dazu gibt es auch komfortable Ausnahmeregelungen. Zudem haben wir nun festgeschrieben, dass wir das Arbeitszeitkonto mit beiden Arbeitszeitmodellen, also der individuellen regelmäßigen monatlichen, die 151,67 Stunden beträgt, oder der individuellen Arbeitszeit pro Monat, die sich an den tatsächlichen Arbeitstagen orientiert, nutzen können. Was wir – Stichwort „geben und nehmen“ dafür verloren haben ist das monatliche zweitägige Verfügungsrecht in verleihefreien Zeiten. Dazu hat uns aber ohnehin die aktualisierte Rechtsprechung des BAG gezwungen.

Bei der Jahressonderzahlung gibt es die Regelung, nach der Gewerkschaftsmitglieder einen höheren Anspruch erhalten. Was steckt dahinter?

Das war eine Forderung, die den Gewerkschaften sehr viel wert war. Oder anders ausgedrückt: Hätten wir dieser Sonderregelung für Gewerkschaftsmitglieder nicht zugestimmt, wäre das an anderer Stelle sehr, sehr teuer für uns geworden. Das war eine der Abwägungsfragen, die man dann zwischen drei und fünf Uhr nachts zu

Anzeige

#ESISTZEIT

... damit Sie mehr Zeit für die schönen Dinge im Leben haben!



E+S Zeit

E+S Zeit – ist die intelligente Branchenlösung für alle Personaldienstleister. Von der Akquise bis zur tarifgerechten Bruttolohnermittlung.



E+S LuG

E+S LuG – vereint alle tariflichen und gesetzlichen Abrechnungsformen branchenübergreifend. Abrechnung leicht gemacht!



Softwarelösungen

... seit 40 Jahren Ihr Partner.



E+S Info-App

E+S Info-App – mit der App sind Sie zu jederzeit auskunftsfähig und überblicken Ihre Kunden- und Personaldaten einfach von unterwegs.

entscheiden hat. Darum war ich persönlich auch sehr dankbar, dass unsere Tarifkommission die Verhandlungen vor Ort mit begleitet hat und wir solche Fragen dann direkt mit den Kollegen besprechen konnten.

Wie muss man sich das konkret vorstellen? Wie soll der Anspruch geltend gemacht werden?

Voraussetzung für den Anspruch auf den sogenannten Gewerkschaftsbonus ist, dass der Mitarbeiter schon seit mindestens zwölf Monaten Mitglied einer DGB-Gewerkschaft ist. Er muss dann innerhalb einer Frist unter Vorlage entsprechender Nachweise seinen Gewerkschaftsbonus geltend machen. Es gibt also keinen Automatismus und wenn sich der Mitarbeiter nicht meldet, muss das Zeitarbeitsunternehmen auch nichts veranlassen.

Wenn Sie ein Fazit ziehen müssten: Wie zufrieden sind Sie persönlich mit dem Abschluss?

Wenn man die Ausgangsforderungen der Gewerkschaft betrachtet, kann man feststellen, dass wir die Forderungen ganz oder teilweise zurückweisen konnten. Natürlich ist ein solcher Abschluss grundsätzlich und immer zu hoch. Gerade in der jetzigen konjunkturellen Lage hätte ich mir von der DGB-Tarifgemeinschaft genauso viel Verantwortungsbewusstsein gewünscht, wie es die IG Metall nun in der M+E-Tarifrunde an den Tag legt. Und natürlich haben wir die Konjunkturrisiken in die Zukunft verlagert. Das funktioniert zugegebenermaßen nur, wenn die Konjunktur ab 2021 auch wieder anzieht. Aber nach Lage der Dinge haben wir einen schmerzhaften, aber noch verträglichen Abschluss erreicht. **MS**

ZU DEN TARIFBROSCHÜREN

www.ig-zeitarbeit.de/tarife-recht



Seminare für Führung, Kommunikation und Vertrieb | info@danielabensaid.com

Jetzt buchen!

FEMALE
SPEAKER
OF THE
YEAR

Daniela A. Ben Said

DIE Rednerin

Dialogisch. Infoblüffend. Strategierig.

Erfolg hat, wer
zwischen den
Zeilen hören kann.



§ Flexibles Arbeiten und Zeiterfassung

Die Mitgliedsstaaten der Europäischen Union müssen Arbeitgeber verpflichten, ein System zur Erfassung der Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter einzurichten. Das hat der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) im vergangenen Mai entschieden. Doch ist dadurch die Einführung einer Stechuhr tatsächlich notwendig? Und wie passt das Urteil damit zusammen, dass wir immer flexibler und mobiler arbeiten?



Der EuGH geht in seinem Urteil vom 14. Mai 2019 (C-55/18 – CCOO) davon aus, dass sich aus EU-Recht eine Pflicht ergibt, wonach die Mitgliedstaaten Arbeitgebern vorschreiben müssten, ein System einzuführen, mit dem die von einem Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Dabei haben die Mitgliedstaaten aber einen gewissen Spielraum, wie ein solches System aussehen und gestaltet werden kann. So können auch die Besonderheiten der jeweiligen Tätigkeit sowie Eigenheiten und Größe bestimmter Unternehmen berücksichtigt werden. Genauer hat sich der EuGH zur Art und Weise der Zeiterfassung jedoch nicht geäußert.

REAKTION DES DEUTSCHEN GESETZGEBERS

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie sind sich

uneinig darüber, ob infolge des Urteils das deutsche Recht angepasst werden muss. Ein vom Arbeitsministerium in Auftrag gegebenes Gutachten geht nun davon aus, dass eine Anpassung notwendig ist. Die Begründung: Das deutsche Recht sieht bisher keine wie vom EuGH geforderte allgemeine Pflicht zur Aufzeichnung der Arbeitszeit vor. Eine Aufzeichnungspflicht besteht nur für Überstunden und bei der Beschäftigung in bestimmten Branchen, z.B. bei Berufskraftfahrern oder Gebäudereinigern. Speziell in der Zeitarbeit gilt zudem die Aufzeichnungspflicht des Entleihers gemäß § 17c AÜG. Das Gutachten schlägt vor, das deutsche Recht um eine Aufzeichnungspflicht zu ergänzen, die Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aller Arbeitnehmer dokumentiert. Ob und wenn ja, in welcher Form der deutsche Gesetzgeber diesem Vorschlag folgt, wird sich zeigen.



FORMEN FLEXIBLER ARBEIT

Bei der Umsetzung muss der Gesetzgeber die Arbeitswelt 4.0 im Auge behalten. Denn in immer weniger Arbeitsverhältnissen wird nur zu einer bestimmten Zeit, an einem festen Ort oder in starren Hierarchien gearbeitet. Arbeitnehmer arbeiten heute flexibel – zeitlich, aber auch örtlich, in agilen Organisationsformen und mit unterschiedlichsten Arbeitsmethoden. Die technische Entwicklung und die Digitalisierung machen viele Formen möglich: beispielsweise das Arbeiten im „Mobile Office“ aus dem Zug, dem Flieger, dem Hotel oder das Arbeiten im „Home Office“ am heimischen Schreibtisch.

Diese Flexibilität führt allerdings zu gewissen Unsicherheiten: Wenn die Arbeit von einem beliebigen Ort aus erledigt werden kann und der Arbeitnehmer nicht mehr regelmäßig seinen festen Arbeitsplatz im Betrieb nutzt, kann die geleistete Arbeitszeit nicht mehr ohne Weiteres festgehalten und dokumentiert werden. Wie also soll der Arbeitgeber auf Basis des vom EuGH vorgesehenen Systems die Arbeitszeit erfassen?

UMFANG DER ERFASSUNG

Aus dem Urteil ergibt sich zunächst einmal noch keine Pflicht eines Arbeitgebers zur Arbeitszeiterfassung. Denn die darin festgestellte Pflicht richtet sich nur an die Mitgliedsstaaten der EU, also bei uns an den deutschen Gesetzgeber. Dieser muss eine Norm schaffen, die Arbeitgebern in Deutschland eine Erfassung der Arbeitszeit ihrer Arbeitnehmer vorschreibt.

Der Gesetzgeber ist hierbei relativ frei. Der EuGH gibt jedoch vor, dass das System objektiv, verlässlich und zugänglich sein muss. Für den Arbeitnehmer muss also belastbar, nachvollziehbar und anhand definierter Kriterien unter anderem erkennbar sein, ob er seine tägliche Höchstarbeitszeit erreicht hat, ob es bei Überschreitungen einen Ausgleich gegeben hat und ob die vorgegebenen Pausen und Ruhezeiten eingehalten wurden. Ziel ist, Arbeitnehmern einen wirksamen Schutz zu bieten und die Möglichkeit, ihre Rechte geltend zu machen sowie den zuständigen Behörden eine Kontrolle der Sicherheit am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

AUTOMATISCHE VS ARBEITNEHMERSEITIGE ERFASSUNG

Warum also nicht einfach die Arbeitszeit automatisch durch das Ein- und Ausloggen des Arbeitnehmers erfassen? Dieses Vorgehen greift zu kurz, denn zum einen bedeutet das Einloggen in ein System nicht automatisch, dass auch gearbeitet wird und zum anderen können so „analoge“ Tätigkeiten, wie beispielsweise das Lesen ausgedruckter Dokumente nicht zuverlässig erfasst und von einer Pause unterschieden werden.

Sinnvoller erscheint es daher, den Arbeitnehmer seine Arbeitszeit selbst erfassen zu lassen. Diese Methode wird auch im oben genannten Gutachten als Möglichkeit zugelassen: Die Verantwortung des Arbeitgebers zur Erfassung der Arbeitszeit bedeute nicht zwingend, dass ausschließlich dieser die Arbeitszeit messen müsse.



Arbeitszeitrachweise könnten auch von den Arbeitnehmern geführt werden, solange der Arbeitgeber durch gelegentliche, stichprobenartige Kontrollen die Einhaltung der Erfassungspflicht sicherstelle. Die gutachterliche Einschätzung ist für den deutschen Gesetzgeber zwar nicht bindend, bietet aber den Vorteil, dass Arbeitgeber möglichst wenig mit der Zeiterfassung belastet werden. Außerdem wird diese Regelung bereits heute anerkannt – bei der Dokumentation von Überstunden. Für flexibles Arbeiten im Home oder Mobile Office ist dies eh unumgänglich, denn hier könnte der Arbeitgeber lediglich in Form der angesprochenen und abzulehnenden automatischen Zeiterfassung tätig werden.

Für die Art der Dokumentation sind mehrere Wege denkbar: Der Arbeitnehmer kann seine Arbeitszeit mit Beginn, Ende und Dauer beispielsweise über eine Software oder App dokumentieren. Aber auch gegen eine händische Erfassung ist nichts einzuwenden, solange diese sich an klar definierten Kriterien orientiert und transparent ist. Hier hat der deutsche Gesetzgeber Ge-

staltungsspielräume, weil der EuGH die Berücksichtigung bestimmter Unternehmensformen oder Tätigkeiten bei der Umsetzung des Urteils zulässt. Natürlich ist das Aufsuchen eines bestimmten Ortes gleichermaßen nicht ausgeschlossen (Stichwort: Stechuhr), für flexible Arbeitsorte aber eben nicht geeignet.

KEIN WIDERSPRUCH

Egal ob der Arbeitnehmer nun zuhause am Schreibtisch, unterwegs im Zug oder aus einem Hotelzimmer arbeitet – der Arbeitnehmer muss seine Arbeitsleistung im gleichen Umfang erbringen, wie wenn er im Betrieb des Arbeitgebers oder Entleihers arbeiten würde. Das Urteil des EuGH steht zu flexiblen Arbeits(zeit)formen nicht im Widerspruch und führt auch nicht zur zwingenden Einführung einer Stechuhr. Im Gegenteil: Es lässt auch digitale Erfassungssysteme zu. Werden solche als zulässig normiert, wirkt sich die Erfassungspflicht der Arbeitszeit nicht auf flexible Arbeitsmodelle aus. Was der deutsche Gesetzgeber daraus macht und welche Vorgaben er zur Zeiterfassung konkret normiert, bleibt abzuwarten. JK

Anzeige

Lassen Sie uns gemeinsam Unabhängigkeit schaffen!

Einfach, schnell und effizient
Stellenanzeigen gestalten und
zu fairen Konditionen veröffentlichen.

CRABSTER

[SCHNAPP DIR DEINEN JOB]



Jetzt kostenlos testen.
www.crabster.de

**DAS JOBPORTAL
DER PERSONALDIENSTLEISTER
IN DEUTSCHLAND**



Revolution oder Evolution?

Digitalisierung ist eines DER Themen unserer Zeit. Firmen verkaufen ihre Produkte mithilfe von Chatbots, die Wohnung wird zum „Smarthome“ mit vernetzten Geräten und einer Heizung, die aus der Ferne reguliert werden kann, und unsere Kommunikation läuft zunehmend online über Messenger-Dienste – die digitale Transformation ist im vollen Gang! Aber was bedeutet sie für das Geschäft der Personaldienstleister? Zdirekt! hat darüber mit Oliver Stettes, dem Leiter des Kompetenzfelds Arbeitsmarkt und Arbeitswelt im Institut der deutschen Wirtschaft, gesprochen.



Dr. Oliver Stettes

Die Digitalisierung der Arbeitswelt ist ein Megatrend und das Schlagwort wird viel diskutiert. Können Sie trotz der Breite der Diskussion den Kern der Digitalisierung der Arbeitswelt in einem Satz beschreiben?

Im Zuge der Digitalisierung verändern sich Geschäftsmodelle, Prozesse und Organisationen sowie Tätigkeiten mit den entsprechenden Konsequenzen für Beschäftigungsperspektiven und -bedingungen.

Die Digitalisierung ist nicht die erste Revolution unserer Arbeitswelt. Worin unterscheidet sich diese von denjenigen nach der Erfindung der Dampfmaschine oder des Fließbandes?

Wir werden erst im Nachgang feststellen, ob wir eine Revolution oder eine Evolution der Arbeitswelt erlebt haben. Für mich als einzelner Beschäftigter ist diese Frage aber eigentlich egal. Mich interessiert, was sich für mich verändert, in welcher Geschwindigkeit und mit welchen Konsequenzen – unabhängig davon, ob jemand heute oder in Zukunft die vierte industrielle Revolution verkündet oder nicht.

Wir alle fragen uns natürlich: Wird die Digitalisierung mir als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer dauerhaft nützen oder schaden? Lehnen Sie sich in dieser Diskussion doch mal aus dem Fenster und prognostizieren, ob durch die Digitalisierung mehr Jobs entstehen oder wegfallen.

Da wir derzeit allgemein noch keine negativen Beschäftigungseffekte beobachten, bin ich zuversichtlich, dass wir in Zukunft eine ausreichend hohe Nachfrage nach Arbeit haben werden. Natürlich werden hier und da Menschen wie früher – zum Beispiel der berühmte Heizer auf der Lokomotive – aufgrund der konkreten Veränderungen im eigenen Umfeld ihren Arbeitsplatz verlieren. Entscheidend sind die Fragen, wie es jemandem gelingt, in einem solchen Fall sich neu zu orientieren, und welche Unterstützung sie oder er hierfür benötigt. Viele werden die Digitalisierung aber vorrangig durch Veränderungen der Aufgaben in ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit wahrnehmen.

Jenseits der Frage des Wegfalls von Jobs oder auch Berufsbildern: Wie werden sich die bestehenden verändern? Ist es möglich, dass wir Fachkräftemangel und hohe Arbeitslosigkeit parallel erleben werden, weil eine Gruppe von Menschen die Anforderungen an neue Berufsbilder nicht erfüllen kann?

Fachkräfteengpässe beobachten wir derzeit ja an vielen Stellen. Strukturell wird sich daran aufgrund der demographischen Entwicklung auch nichts ändern – selbst vor dem Hintergrund der derzeitigen konjunkturellen Eintrübung und der Unsicherheit in mehreren Branchen, welche Richtung der Strukturwandel einschlägt. Ob wir gleichzeitig auch eine hohe Arbeitslosigkeit erleben, hängt von der Geschwindigkeit der Veränderungen, die einen Arbeitsplatzabbau auslösen, und der Anpassungsflexibilität im Arbeitsmarkt ab. Letztere entscheidet, wie schnell der Sprung in eine andere Beschäftigung gelingt.

Wie umwälzend werden die Veränderungen durch Künstliche Intelligenz und technische Möglichkeiten der Zukunft, wie dem Quantencomputer, sein? Kann man sich darüber heute überhaupt ein halbwegs realistisches Bild machen? Konkret: Ist es vorstellbar, dass die Dinge, von denen wir heute glauben, dass sie nie durch eine KI erledigt werden können, wie z.B. der „Faktor Mensch“ in der Personalvermittlung, doch durch solche Systeme übernommen werden?

Vorstellbar ist Vieles. Ob nun zum Beispiel eine vollautomatisierte Personalvermittlung in der Zeitarbeit am Ende auch wirtschaftlich sinnvoll (bzw. rechtlich möglich) ist, bleibt noch eine offene Frage. Vielleicht scheitert diese extreme Zukunftsvision schlicht daran, dass die Kunden von Zeitarbeitsunternehmen, aber auch die Zeitarbeitskräfte selber, gerne noch mit einem Menschen als Disponenten zu tun haben wollen. Dann würde der Technikeinsatz schlicht an der fehlenden Akzeptanz auf allen Seiten scheitern.

Wie müssen wir die veränderte Berufswelt organisieren? Welche grundlegenden Instrumente, wie etwa Tarifverträge, Regelungen zu Arbeitszeiten, das Sozialversicherungssystem oder auch die organisierte Berufsvertretung werden in Zukunft noch greifen? Und welche nicht mehr?

Da wir keinen Rückzug des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses beobachten können, bleibt die Funktionsfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme gleichermaßen erhalten wie ihr derzeitiger Reformbedarf, zum Beispiel aufgrund der demographischen Entwicklung. Da hat die Digitalisierung zunächst keinen besonderen Einfluss. Und ob zum Beispiel die Tarifparteien in Zukunft noch die Wirkmacht haben, hängt zum einen davon ab, ob sie gemeinsam ihrer Verantwortung gerecht werden, überzeugende tarifpolitische Lösungen für die komplexe, differenzierte Realität einer mehr oder weniger stark digitalisierten Wirtschaft anzubieten. Wenn dies gelingt, werden sie ihre jetzigen Mitglieder binden und neue hinzugewinnen können. Zum anderen hängt die Wirkmacht der Tarifparteien aber auch davon ab, ob die Politik bzw. der Gesetzgeber ihnen hierfür auch den erforderlichen Gestaltungsspielraum lässt. Die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes ist ein Signal unter mehreren gewesen, dass Letzteres zuletzt nicht immer beachtet wurde. **MS/BT**

Dr. Oliver Stettes

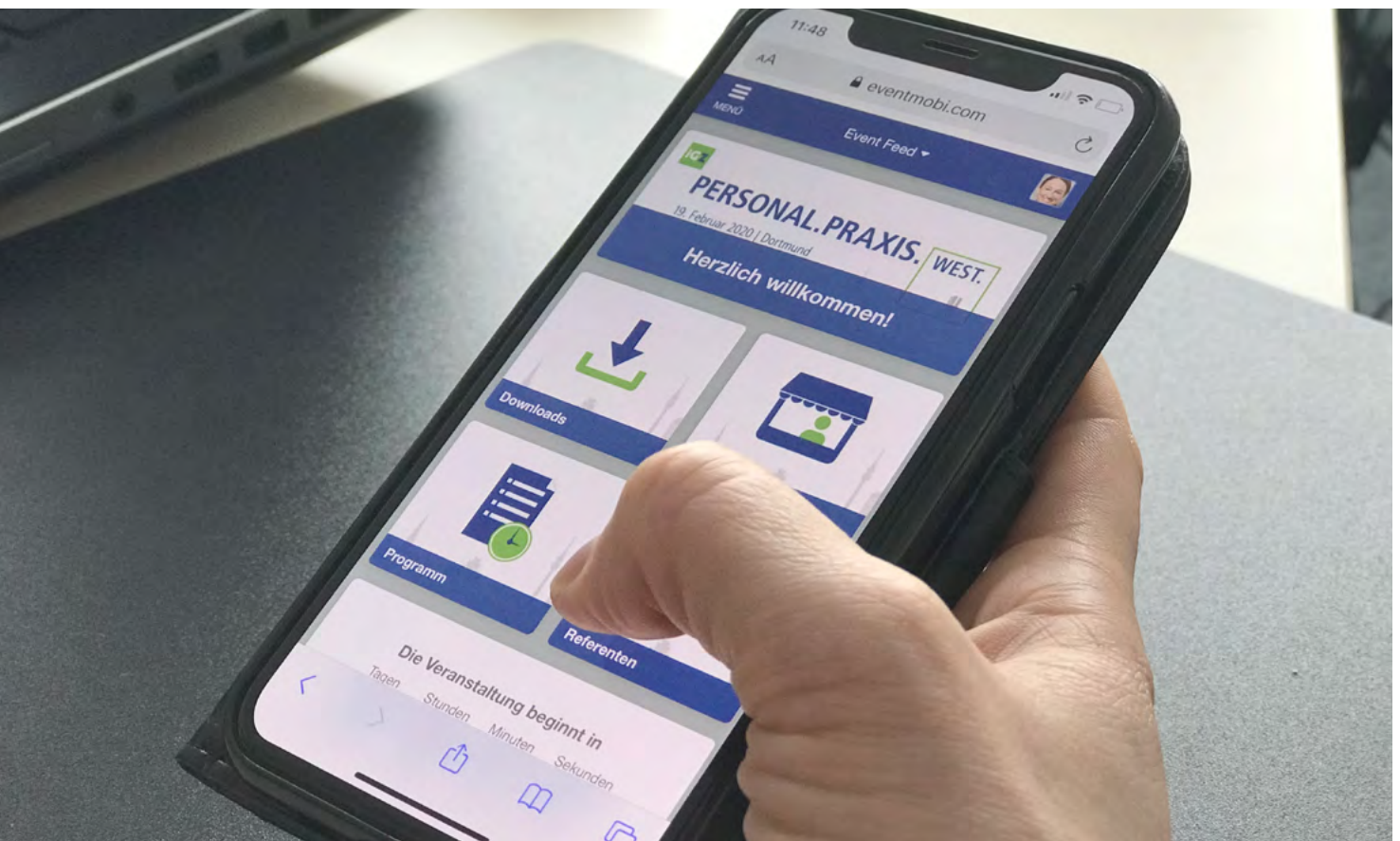
Leiter des Kompetenzfelds Arbeitsmarkt
und Arbeitswelt im Institut der deutschen
Wirtschaft

www.iwkoeln.de



Neuer Name – neue Form

Der iGZ-Landeskongress West heißt jetzt PERSONAL.PRAXIS.WEST. – aber nicht nur die Namen der iGZ-Veranstaltungen haben sich geändert. Die neuen Formate sind interaktiver, digitaler und noch näher an der Praxis. Wir haben die Teilnehmer unserer Veranstaltungen im vergangenen Jahr gefragt. Der Wunsch war eindeutig: mehr Diskussionen, Dialoge und Interaktion.



Sie wollen als Teilnehmer unserer Veranstaltungen nicht nur zuhören, Sie wollen mitreden und mitgestalten. Diesen Bedürfnissen kommt der iGZ mit seiner neuen Veranstaltungsreihe PERSONAL.PRAXIS. nach. Egal ob in Wiesbaden bei der PERSONAL.PRAXIS.MITTE., in Stuttgart bei der PERSONAL.PRAXIS.SÜD., in Bremen bei der PERSONAL.PRAXIS.NORD. oder in Dortmund bei der PERSONAL.PRAXIS.WEST. – in den neuen Formaten können Sie sich noch interaktiver und aktiver einbringen.

PRAXISCAMPS, OPENDISCUSSIONS, WRAP-UPS

Nach Vorträgen von ausgewählten Experten wie beispielsweise Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, können Sie aus verschiedenen Themen ein Praxis-Camp wählen. Das kann das Thema „Digitale Bildung in der Zeitarbeit“ sein – oder „Neue Rekrutierungswege“ oder auch „Zeitarbeit mit Verantwortung – praxisorientierte Corporate Social Responsibility“ (Gesellschafts-

verantwortung der Unternehmen). Bei den PraxisCamps stehen vor allem der aktive Austausch und die Diskussion und Erarbeitung neuer Lösungsansätze der Branche im Fokus. Hier können Sie den theoretischen Input in kleinen Gruppen vertiefen und an Beispielen praktisch anwenden. In den Wrap-Ups stellt der Moderator mit den Camp-Leitern die Ergebnisse der einzelnen PraxisCamps im Plenum kurz vor.

Die OpenDiscussions sind ein neues, lebendiges Bühnenformat, bei dem Sie als Publikum fester Bestandteil der Diskussionsrunde im Scheinwerferlicht sind. Denn über unsere neue Veranstaltungsapp „Eventmobi“ können Sie selbst – anonym – Fragen stellen und das Gespräch auf der Bühne beeinflussen. Die Fragen, die in der App am häufigsten „geliked“ werden, werden vom Moderator aufgegriffen und auf der Bühne diskutiert. Mit den neuen Veranstaltungsformaten schafft der iGZ den Spagat zwischen theoretischem Input aus Frontalvorträgen hin zur direkten Anwendung anhand Ihrer Beispiele aus der Praxis.

PILOTPROJEKT: iGZ-VERANSTALTUNGS-APP

Zum diesjährigen Forum Marketing & Recruiting am 29. Januar in Münster präsentierte der iGZ die neue Veranstaltungs-App „Eventmobi“ das erste Mal. Anstelle einer digitalen Tagungsmappe im pdf-Format gab es für die Teilnehmer einen digitalen Veranstaltungs-Guide

mit interaktiver Austauschplattform. Hier erhalten die Teilnehmer aktuelle News rund um das Forum und haben jederzeit die Möglichkeit, sich während der Veranstaltung mit allen Akteuren in verschiedenen Diskussionsforen auszutauschen und neue Impulse zu setzen. Mit der neuen App können alle wichtigen Inhalte mobil auf dem Smartphone präsentiert werden. Außerdem erhält jeder Teilnehmer eine individuelle Agenda für den Kongresstag. Mit automatisierten Push-Nachrichten direkt aufs Smartphone sind alle stets auf dem neuesten Stand. Live-Umfragen bieten die Möglichkeit im Plenum oder in Kleingruppen zu diskutieren und sich wie in den Sozialen Netzwerken untereinander zu vernetzen. Dazu können Materialien zur Veranstaltung wie beispielsweise die Präsentationen der Referenten mit einem Klick heruntergeladen werden. MF

iGZ-APP „EventMobi“



Apple



Android

Anzeige



++ einfach digital ++
elektronische Signatur
DATEV Belegtransfer

ERP-Lösung für Personaldienstleister

ganzheitlich | integrativ | produktiv

www.timejob.de

ein Produkt der



Forum Marketing & Recruiting

Information und Interaktion

Als „Rundum-sorglos-Paket“ bezeichnete Moderatorin Eva-Maria Jazdzejewski das Programm des iGZ-Forums Marketing & Recruiting in der Zeitarbeit in Münster. In der Tat erwartete die rund 200 Teilnehmer Ende Januar ein abwechslungsreiches Paket aus Informationen, Unterhaltung und Interaktion.



„Action“ war direkt zum Auftakt angesagt: Robindro Ullah, Geschäftsführer von trendence, Europas führendem Forschungsinstitut im Bereich Employer Branding, Personalmarketing und Recruiting, holte erstmal die Teilnehmer für ein lockeres „Selfie“ von den Stühlen. Erst dann stieg er ins Thema „Im Land der Gleichen – wie Kultur den Unterschied machen kann: vom Employer Branding bis hin zur Direktansprache“ ein. Ullah mahnte, die eigene Arbeitgebermarke (Employer Branding) nicht zu unterschätzen, wenn das Unternehmen im Kampf um Talente nicht ins Hintertreffen geraten wolle.

PRAKTISCHE WIRKUNG

Vertriebsexperte Axel Walz demonstrierte in seinem Vortrag „Geschäfte werden zwischen Menschen gemacht – Zielkundenterminierung“ die praktische Wirkung von Kommunikation anhand von Zahlen: Laut verschiedener Studien entfielen lediglich sieben Prozent auf den sprachlichen Inhalt, 38 Prozent auf den stimmlichen Ausdruck und 55 Prozent auf die Körpersprache, so Walz. Am Telefon, erklärte der Referent, sieht's etwas anders aus: zwölf Prozent sprachlicher Inhalt und 88 Prozent stimmlicher Ausdruck.

Weit über Münsters Grenzen hinaus bekannt ist das „Improtheater“, das die Zuschauer mit einem kurzweiligen Intermezzo unterhielt, bevor Simon Schnetzer, Jugendforscher, Speaker, Trainer, das Wort ergriff und über die „Generation Zukunft – Traumjob Zeitarbeit“ referierte (mehr zu diesem Thema lesen Sie auch auf Seite 47 dieser Zdirekt!). Dabei fuhr er mit dem Fahrrad durch den Veranstaltungssaal und ließ die Teilnehmer zu Wort kommen.

NUR EINE CHANCE FÜR DEN ERSTEN EINDRUCK

Der erste Eindruck ist das, was zählt bei der Bewerbung: „Recruiting 4.0 – alles social oder was?“ fragte Recruiting-Coach Henrik Zaborowski das Publikum und lieferte die Antwort gleich mit. „Langsame Unternehmen werden im Wettbewerb um Arbeitskräfte abgehängt“, mahnte der Referent und unterstrich diese Tatsache mit Zahlen: 95 Prozent der Bewerber finden in der Zwischenzeit eine andere Stelle, 66 Prozent werde ein unzureichendes Gehalt angeboten, und 21 Prozent seien mit den Arbeitszeiten unzufrieden – das seien die Hauptgründe, warum Bewerber während des Einstellungsprozesses absagten.

In den „Content Clouds“ – kleine Workshops – hatten die Kongressteilnehmer dann die Möglichkeit, sich intensiv mit einem Thema zu befassen. Eine Gruppe befasste sich mit dem Thema „Realitycheck Employer Branding“ unter der Leitung von Robindro Ullah und Dr. Jenny Rohlmann, Strategisches Marketing/PR und CSR-Beauftragte im iGZ. In Gruppen wurde untersucht, wie eine attraktive Arbeitgebermarke in der Zeitarbeit aussehen könnte. Dazu nahmen die Teilnehmer verschiedene Firmenauftritte unter die Lupe und erarbeiteten Tipps und Tricks zur Verbesserung.

ARBEITGEBERMARKE

Mit Profilvertrieb und Zielkundenterminierung beschäftigte sich eine andere Gruppe, in der Axel Walz und Claudia Schütte, Organisations- und Personalentwicklung im iGZ, die Regie führten. Hier wurden die Profile von Mitarbeitern, Bewerbern und Kunden analysiert. Die „richtige“ Kundenakquise stand dabei ebenfalls im Fokus.

GENERATION ZUKUNFT

„Innovationssprint: Die Generation Zukunft für Zeitarbeitsfirmen finden, begeistern und binden“ lautet der Titel einer dritten Gruppe, die Simon Schnetzer und Clemens von Kleinsorgen vom iGZ-Fachbereich Bildung und Personal/Qualifizierung, betreuten. Die Referenten

präsentierten Wissen, Strategien und erprobte Beispiele für den unternehmerischen Erfolg mit der Generation Zukunft. Die Teilnehmer formulierten in diesem Zusammenhang Konzepte für die Herausforderungen der Zeitarbeit.

Henrik Zaborowski und Kristin Mattheis, Informationsmanagement und Social Media im iGZ, stellten das vierte Thema: „Recruiting 4.0 – Social Media Dos and Don'ts“ vor. Im Fokus des Workshops standen die Fragen, wie man am besten Bewerber für das Unternehmen im Netz begeistert und welche Funktionen eine Social Ad hat. In kleinen Gruppen wurden moderne Wege des Social-Media-Recruitings für Personaldienstleister erarbeitet. [WLI](#)



PERSONAL.PRAXIS.WEST.

Klare Worte vom Arbeitsminister

„Wir werden einem Zeitarbeitsverbot in der Pflege nicht zustimmen.“ – das machte Karl-Josef Laumann, Minister für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW, in den Westfalenhallen Dortmund klar. Und er lieferte den rund 180 Teilnehmern des iGZ-Landeskongress PERSONAL.PRAXIS.WEST. die Begründung gleich mit.





„Das ist kein Szenario, bei dem ein Systemwechsel von Stammmitarbeitern in Zeitarbeit herbeigeführt werden kann. Wir werden von Nordrhein-Westfalen aus dem Verbots-Vorstoß des Berliner Senats nicht zustimmen.“ Aktuell seien 34.000 Zeitarbeitnehmer in der Pflegebranche beschäftigt, so Laumann in den Westfalenhallen, das seien gerade einmal 1,2 Prozent vom Gesamtvolumen. „In NRW sind das 6.000 Beschäftigte“, zeichnete der NRW-Minister die Dimensionen nach. Laumann stellte außerdem die Frage nach der Alternative, die es seiner Meinung nach nicht gebe.

PERSONALNOTSTAND

Wenn das Pflegepersonal von einer Grippewelle erfasst werde, sei eben sonst niemand da, der die Arbeit übernehmen könne, nannte der NRW-Arbeitsminister ein Beispiel. Ein solcher Personalnotstand lasse sich eben nur durch Zeitarbeit kompensieren. Dennoch solle Zeitarbeit in der Pflege die Ausnahme bleiben, „aber verbieten ist zu einfach“, betonte Laumann auf der iGZ-Veranstaltung. Das was Zeitarbeit mehr koste, müssten „sich die Einrichtungen halt ans Bein binden und selbst finanzieren.“

INTEGRATIONSFAKTOR

Karl-Josef Laumann ordnete die Branche zudem als wichtigen Integrationsfaktor in der Wirtschaft ein: „Zeitarbeit leistet bei der Integration Geflüchteter und ehemals Beschäftigungsloser einen Beitrag, und das muss man immer mit erwähnen.“ Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels könne Zeitarbeit sowohl für die Unternehmen als auch für Arbeitsuchende attraktiv sein.

FLEXIBILITÄT

„Unternehmen können kurzfristig einen akuten Mangel an Fachkräften ausgleichen. Und Zeitarbeit kann auch helfen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. 70 Prozent der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse werden mit Menschen vereinbart, die zuvor keine Beschäftigung ausgeübt haben“, erläuterte Laumann die Vorteile der Branche.

FAIRE BEDINGUNGEN

„Zeitarbeit wird oft kritisch gesehen. Ich bin jedoch kein grundsätzlicher Gegner von Zeitarbeit, solange es für die Beschäftigten fair zugeht. Also kein Lohndumping und keine Umgehung von Arbeitnehmerrechten. Der Verband iGZ engagiert sich für faire Arbeitsbedingungen bei seinen Mitgliedsunternehmen“, honorierte Laumann die Arbeit des Interessenverbands. [WLI](#)

ZUM VIDEO

www.youtube.com/FaireZeitarbeit



§ Fachkräfteeinwanderungsgesetz: (k)eine Schlagzeile wert

Zum 1. März ist das Fachkräfteeinwanderungsgesetz in Kraft getreten. Es liest sich auf den ersten Blick recht positiv: Der Fachkräftemangel soll bekämpft und die Integration ausländischer Arbeitnehmer in den deutschen Arbeitsmarkt erleichtert werden.



Auf den zweiten Blick tritt allerdings Ernüchterung ein: Die Zeitarbeit profitiert hiervon leider nicht. Grund hierfür ist eine Regelung im Aufenthaltsgesetz: Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung ist zu versagen, wenn der Ausländer als Leiharbeitnehmer tätig werden will (vgl. § 40 Absatz 1 Nr. 2 Aufenthaltsgesetz).

ERWERBSMIGRATION IST ZUSTIMMUNGS-PFLICHTIG

Wer nach Deutschland einreist, um hier zu arbeiten, benötigt grundsätzlich die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit. Diese wird aber eben nicht für eine Beschäftigung in der Zeitarbeit erteilt. Dass diese Regelung nicht mehr zeitgemäß und überdies verfassungs- und europarechtswidrig ist, hat der Gesetzgeber stoisch ignoriert.

VORHANDENE MÖGLICHKEITEN NUTZEN

Personaldienstleister, die auf den Fachkräftemangel reagieren wollen, müssen sich mit dieser Situation arrangieren und auf die vorhandenen Möglichkeiten zurückgreifen. Dort wo das Aufenthaltsgesetz ohnehin eine Erwerbstätigkeit gestattet, ist auch eine Beschäftigung in der Zeitarbeit erlaubt. Gleiches gilt für die zustimmungsfreie Beschäftigung. Zu den geeigneten Kandidaten zählen also Drittstaatsangehörige, die zum Beispiel eine Niederlassungserlaubnis haben, sich aus familiären oder humanitären Gründen in Deutschland aufhalten oder bereits mehr als zwei Jahre eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland ausgeübt haben. JS

§ Wenig Gestaltungsspielraum bei Arbeitsverträgen

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat im Oktober eine wichtige Entscheidung für die Gestaltung von Arbeitsverträgen getroffen. Im Kern geht es um die Frage, inwiefern Vereinbarungen getroffen werden dürfen, die von den in Bezug genommenen Zeitarbeitsvertragstarifverträgen abweichen. Das ist wichtig, weil nach Ansicht des BAG nur bei einer vollständigen Anwendung des iGZ-DGB-Tarifwerks vom gesetzlichen Gleichstellungsgrundsatz (Equal Treatment) abgewichen werden kann.

Mit seiner Entscheidung vom 16.10.2019 (4 AZR 66/18) hat das Bundesarbeitsgericht Grundsätze aufgestellt, bei Beachtung derer eine Abweichung vom Gleichstellungsgrundsatz zulässig sein soll. Insbesondere

- muss das Tarifwerk vollumfänglich angewendet werden.
- müssen arbeitsvertragliche Regelungen, die unmittelbar auf tariflichen Bestimmungen aufbauen bzw. daran anknüpfen günstiger sein.
- sind auch solche Regelungen im Arbeitsvertrag schädlich, die in Bezug auf die tarifliche Regelung neutral oder ambivalent wirken.
- besteht ein Risiko, dass auch schon kleine ungünstige Abweichungen zum Rückfall auf Equal Treatment führen.
- besteht ein Gestaltungsspielraum nur bezüglich solcher Gegenstände, die tariflich nicht geregelt sind und daher keine verdrängende Wirkung haben.

NEUE iGZ-ARBEITSVERTRAGSMUSTER

Der iGZ hat aus diesem Grunde das Arbeitsvertragsmuster überarbeitet und an die neuen Vorgaben des BAG angepasst. Weitergehende Informationen zu dem Urteil und zu den neuen Arbeitsvertragsmustern können iGZ-Mitgliedsunternehmen unter www.ig-zeitarbeit.de/db-recht/249 abrufen. Wir empfehlen allen Personaldienstleistern, ihre (laufenden) Arbeitsverträge zu überarbeiten. Denn die Entscheidung des BAG ist streng und zwingt die Branche zu großer Vorsicht bei der Vertragsgestaltung. JS



ARBEITSVERTRAGS-
MUSTER

www.ig-zeitarbeit.de/db-recht/249



Digitales Lernen – wo und wann Sie wollen

E-Learning – was auf den ersten Blick abstrakt klingen mag, hat doch schon fast jeder mal gemacht: das Lernen mit elektronischen Medien. Tutorials auf YouTube anschauen, Kochrezepte aus dem Internet ausprobieren oder Probleme in Blogs und Foren diskutieren – das alles ist im Prinzip E-Learning. Und das gehört ab sofort auch zum Seminar-Angebot des iGZ. Die drei Fachbereiche Arbeits- und Tarifrecht, Kommunikation und Bildung/Qualifizierung haben dazu eng zusammengearbeitet: Während die Juristen für die Inhalte, und der Kommunikationsbereich für die Gestaltung zuständig sind, kümmert sich der Bildungsbereich um die technische Umsetzung.



Das E-Learning-Angebot ergänzt ab sofort das iGZ-Angebot an Präsenzseminaren und Webinaren. Judith Schröder, Leiterin des Fachbereichs Arbeits- und Tarifrecht beim iGZ, für wen kommt das neue Angebot überhaupt infrage?

JS: Unser erstes E-Learning-Angebot befasst sich mit dem neuen iGZ-DGB-Tarifwerk. Es richtet sich an all diejenigen, die sich das erste Mal mit der Arbeitnehmerüberlassung und unserem Tarifwerk auseinandersetzen. Es gibt in der Zeitarbeit ja relativ viele Querein-

steiger, die häufig keine rechtliche Ausbildung haben. Für sie ist das E-Learning ein gutes Angebot, denn hier kann jeder direkt starten. Wir haben das Thema bewusst mit vielen Praxis-Beispielen, Wissenswertem und konkreten Anwendungshinweisen zum Tarifwerk versehen, die wir anhand verschiedener wiederkehrender Charaktere den Teilnehmern möglichst plastisch näherbringen. Im besten Fall merken die Teilnehmer gar nicht, dass es um ein rechtliches Thema handelt.

Das E-Learning ist eine Weiterentwicklung der klassischen Fernkurse. Da wurden früher die Lernmaterialien per Post verschickt, heute geht das alles digital und online. Christian Bloom, Leiter des Fachbereichs Bildung beim iGZ, welche technischen Voraussetzungen benötigt man, um das E-Learning nutzen zu können?

CB: Neben der Zeit für den Kurs und einer ungestörten Raumsituation benötige ich eigentlich nur einen PC oder ein Tablet oder auch nur ein Handy mit Internet-Zugang. Die digitalen Lernformate sind auf unserer iGZ-Lernplattform in Kürze abrufbar. Das E-Learning zum Tarifwerk ist das erste. Dazu gibt es bereits unsere verschiedenen Webinare – also Web-Seminare, virtuelle Klassenräume, in denen Seminarleiter und Teilnehmer online zusammenkommen. Wer das E-Learning des iGZ bucht, bekommt persönliche Login-Daten und kann dann die einzelnen Module nutzen. Für das Thema Tarifwerk gibt es insgesamt sechs verschiedene Module, die aufeinander aufbauen. Wer die durchläuft und die Testfragen richtig beantwortet, bekommt am Ende ein Zertifikat – genauso wie bei unserem Präsenzseminar auch.

Wie muss ich mir das Angebot zum E-Learning denn gestalterisch vorstellen, Marcel Speker, Leiter des Fachbereichs Kommunikation beim iGZ?

MS: So ein Angebot ist ein Teil unserer Verbands-Kommunikation und deswegen brauchen wir auch einen Wiedererkennungseffekt. Darum haben wir eigens hierfür Figuren entwickelt, die die Beispiele bebildern und wiedererkennbare und wiederkehrende Charaktere darstellen. Die Wissensvermittlung unterstreichen wir mit ebenfalls individuell gestalteten Icons, die wir später auch an anderer Stelle einsetzen können. Hier müssen auch aus didaktischen Gründen Inhalt und Gestaltung Hand in Hand gehen.

Kann denn so ein E-Learning-Seminar ein Präsenzseminar ersetzen?

JS: Das E-Learning-Seminar ist ein zusätzliches Angebot und wir verfolgen damit einen anderen Zweck. Ein Präsenzseminar bietet den Vorteil, dass man sich direkt austauschen und direkt Fragen stellen kann. Als Seminar-Leiterin kann ich beispielsweise direkt sehen, ob etwas verstanden wurde oder ob es zu einem Thema noch Unklarheiten gibt. Der Vorteil des E-Learnings ist, dass der Teilnehmer sein eigenes Tempo bestimmen kann und jederzeit zurückspringen und sich Teile nochmal in Ruhe anschauen kann.

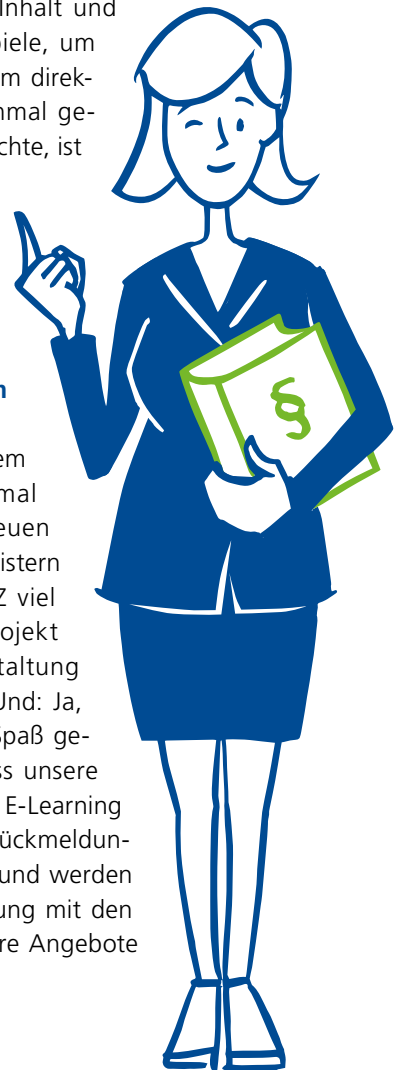
CB: Unser System merkt sich genau, welche Lernkarten schon abgearbeitet wurden. Dazu gibt es Check-Points, an denen der gelernte Inhalt abgefragt wird. So kann jeder Teilnehmer selbst sehen, ob der Stoff schon sitzt oder nicht. Ich kann also jederzeit aufhören und später dann dort weitermachen.

Das heißt aber auch, E-Learning-Seminare werden auch in Zukunft nicht Präsenzseminare ersetzen oder was plant der iGZ an dieser Stelle?

MS: Nein, wir werden natürlich nach der Corona-Sonderregelung weiterhin Präsenzseminare anbieten. Mit dem E-Learning gehen wir darauf ein, dass Menschen einfach unterschiedlich lernen und Inhalte aufnehmen. Es gibt Personen, die sehr visuell lernen und für die die gestalterischen Elemente wie beispielsweise Erklärgrafiken besonders wichtig sind. Andere Menschen lernen eher über den Inhalt und nutzen vor allem Texte und Beispiele, um Wissen aufzunehmen. Wer lieber im direkten Gespräch Informationen nochmal gegenchecken und Fragen stellen möchte, ist im Präsenzseminar besser aufgehoben. Da kann sich jeder das Passende rauszusuchen.

Das E-Learning zum Tarifwerk ist das erste Angebot. Wie wird es danach in diesem Bereich weitergehen?

JS: Wir wollen einen Schritt nach dem anderen machen. Zunächst einmal hoffen wir, dass wir von dem neuen Angebot viele iGZ-Mitglieder begeistern können. Wir haben hier beim iGZ viel Arbeit und Herzblut in dieses Projekt gesteckt, damit Inhalte und Gestaltung aus einem Guss daher kommen. Und: Ja, die Umsetzung hat uns auch viel Spaß gemacht. Deswegen hoffen wir, dass unsere Mitglieder nun auch viel Spaß beim E-Learning haben werden. Wir sind auf die Rückmeldungen der Mitglieder sehr gespannt und werden dann, natürlich in enger Abstimmung mit den Mitgliedsunternehmen, über weitere Angebote beraten. **SaS**



ZUR ANMELDUNG

www.ig-zeitarbeit.de/bildung/seminare



Mach Dein Ding!

Seit neun Monaten sind sie das Gesicht der Ausbildungskampagne „Mach Dein Ding!“. Laura Köhnlein und Sergen Arduc. Wie viele andere Azubis zum/r Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau (PDK) hatten sie sich nach einem Aufruf der Verbände BAP und iGZ mit einem Video beworben – und sich in einem Facebook-Voting durchgesetzt. Bei der PERSONAL.PRAXIS.WEST. in Dortmund gaben Laura und Sergen Einblicke in ihren Ausbildungsalltag und in die Kampagne.



Wie seid Ihr beiden zur PDK-Ausbildung gekommen?



Ich habe immer gedacht, nach dem Abi muss man studieren. Also habe ich mich für Soziologie entschieden. Das war mir aber doch viel zu theoretisch und ich habe nach sechs Monaten aufgehört. Vorübergehend habe ich in einer Web-Shop-Agentur gejobbt und die Ausbildung zur Kauffrau für Büromanagement angeboten bekommen. Ich wollte aber unbedingt was mit Menschen machen und in den Personal-Bereich. Mit ein wenig googlen bin ich auf den Personaldienstleistungskaufmann gestoßen. Es ist die einzige Ausbildung in Deutschland im Bereich Personal und war auf jeden Fall für mich die richtige Entscheidung!

Ich hatte einen Schlüsselmoment, der mich genau hierhin gebracht hat: Ich habe in der Automobilwirtschaft gearbeitet und gut verdient.



Bei einem Vorstellungsgespräch traf ich einen Recruiter, der nur wenige Jahre älter war als ich. Er machte das super und ich dachte: ‚Warum er und nicht ich?‘ Zeitarbeit fand ich spannend, da man mit allen Branchen und mit Menschen zu tun hat. Also stand Personaldienstleistungskaufmann bei mir schnell fest.

Euer Berufsalltag als PDK-Azubi ist abwechslungsreich, aber bestimmt auch stressig. Was mögt Ihr besonders?



Ich liebe Bewerbungsgespräche. Wenn man mit den Kandidaten direkt spricht, sie berät und ihnen helfen kann, ist das wirklich ein super Gefühl.

Ich habe selbst lange nach Arbeit gesucht und war total happy, als ich was gefunden habe. Wenn ich heute Menschen helfen kann, Arbeit



zu finden, ist das immer ein mega Moment. Es ist zunächst nur ein kleiner Step, aber hat eben Auswirkungen auf das ganze Leben.

Gibt es Erfolgsgeschichten, an die Ihr Euch besonders gern erinnert?



Ich hatte einmal die Aufgabe, einen Groß- und Außenhandelskaufmann mit Logistikerfahrung zu finden. Das war hart. Ich habe auf Hochtouren gesucht und eine Anzeige bei Ebay-Kleinanzeigen aufgegeben und auch einen Kandidaten bei einem Konkurrenten direkt angeschrieben. Und am selben Tag – nur drei Stunden später – kam genau dieser Kandidat in die Firma und stellte sich vor. Was ein Glück und Zufall!

Was bringt Euch in Eurer Ausbildung zum Schwitzen?



Das Arbeitsrecht für die Zeitarbeit ist wirklich kompliziert. Man braucht da echtes Spezialwissen in der Arbeitnehmerüberlassung, das wir auch in der Berufsschule nicht immer bekommen. Da habe ich echte Lücken, die ich ständig selbst füllen muss.

Das Zeitmanagement ist meine Herausforderung. Manchmal sind da zwölf Dinge, die ich auf einmal erledigen soll. Außerdem übernehmen wir schon sehr früh viel Verantwortung. Ich glaube, der PDK ist der einzige Ausbildungsberuf, in dem man mit Anfang 20 schon Führungskraft ist. In zweieinhalb Jahren Ausbildung dann schon so weit zu sein, ist echt anspruchsvoll. Da geht nur „learning by doing“ und zusätzlich aus eigenen Erfahrungen schnell lernen.



Wie erlebt Ihr die Ausbildungskampagne von iGZ und BAP „Mach Dein Ding!“? Ihr seid ja ein wichtiger Teil der Kampagne ...



Ich finde die interaktive Website mit unserem Video echt toll und ansprechend. Alle wichtigen Fragen, die Schüler zur Ausbildung haben, werden beantwortet. Außerdem kann jeder Nutzer Einblicke in die Praxis der Ausbildung bekommen und uns beiden Fragen stellen. Das ist sehr transparent.

Wir sind auch sehr medial unterwegs bei Facebook und Instagram. Mit unseren Gesichtern



wirkt die Kampagne sehr persönlich und bekommt jeden Tag mehr Reichweite. Ich wünsche mir aber, dass wir durch Gewinnspiele und Give-aways noch mehr Werbung für diesen Ausbildungsberuf machen und so noch mehr junge Menschen begeistern können.

Wie bespielt Ihr die Kampagne denn täglich? Habt Ihr einen Kommunikationsplan?



Wir sammeln Bilder und Geschichten aus unserem Ausbildungsalltag auf unseren Smartphones und posten sie direkt. Wenn wir auf Veranstaltungen sind, erstellen wir Live-Stories für Facebook und Instagram. Die sehen dann auch viele und teilen sie sofort. Einmal im Monat machen wir eine Telefonkonferenz mit den Zeitarbeitsverbänden iGZ und BAP, um uns abzustimmen. So lernen wir auch ein wenig PR und Kommunikation. Macht echt Spaß!

Viele kennen jetzt auch unsere Gesichter und sprechen uns an. Da freue ich mich immer. Aber man muss natürlich auch aufpassen, dass das alles nicht zu viel wird und die Schule und der Job nicht zu kurz kommen.



Wo seht Ihr Euch in fünf bis zehn Jahren?



Ich möchte auf jeden Fall meine Ausbildung und mein berufsbegleitendes Studium erfolgreich abschließen und auch gerne in meiner Firma Office Professional Personalmanagement bleiben. Richtig toll fände ich, wenn ich mich vielleicht im Bereich Bildung und Personalentwicklung spezialisieren könnte.

Ich möchte auch auf jeden Fall in meiner Firma equal personal bleiben, ich fühl mich so wohl. Es wäre spitze, wenn ich mich selbst um Azubis kümmern und ihre Ausbildung mit planen könnte. Wir sind jung und möchten schnell weiterkommen und auch ich möchte gern Führungskraft werden. **KM**



www.pdk-ausbildung.de



Von A wie Aufmerksamkeit bis Z wie Zukunft

In dem Jahr, in dem die Amtszeit eines Vorstandes endet, ist es mittlerweile gute iGZ-Tradition geworden, das Erreichte Revue passieren zu lassen. Auch wenn der Begriff „Geschäftsbericht“ sehr formalistisch-technisch daher kommt – in Struktur, Inhalt und Gestaltung erfüllt er eher den Anspruch an ein Magazin. Auch in diesem Jahr wurde der Rückblick auf die Jahre 2017 bis 2020 komplett inhouse zusammengestellt. Neu ist: Diesmal gibt es ihn ausschließlich in digitalisierter Form.



„Wir haben die Kommunikation rund um unsere Veranstaltungen in den vergangenen Jahren konsequent auf eine Online-Strategie umgestellt. Das betrifft die Sub-Pages zu den Veranstaltungen, die Online-Anmelde-möglichkeiten und ganz neu, die Veranstaltungs-App, die alle wichtigen Informationen und Downloads auf dem Smartphone bündelt und zur Verfügung stellt“, erläutert Marcel Speker, Leiter des iGZ-Fachbereichs Kommunikation.

In seiner Struktur orientiert sich der aktuelle Geschäftsbericht an den Projektstrukturplänen, die in der ersten Vorstandssitzung der neuen Legislatur beschlossen worden sind und seither den Rahmen für die iGZ-Aktivitäten der vergangenen Jahre gebildet haben. Die Idee dahinter: Der Bundesvorstand diskutiert die Strategien und Ziele der mittelfristigen Zukunft und beschreibt in den Plänen Wegmarken und Projekte auf dem Weg

dorthin. Diese werden dann von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Bundesgeschäftsstelle und im Hauptstadtbüro gemeinsam mit dem jeweils thematisch zuständigen Vorstandsmitglied umgesetzt und weiterentwickelt – jeweils das gesetzte Ziel im Blick habend.

Neben den großen Verbandslinien, wie den Projektstrukturplänen, sind es aber auch neue Angebote, wie das E-Learning, die launigen Blicke ins iGZ-Innenleben, wie etwa das Selbstverständnis der Verbandsjuristen, oder neu konzipierte Veranstaltungsformate, wie die PERSONAL.PRAXIS.-Reihe, die die Landeskongresse abgelöst haben, die Eingang in den Geschäftsbericht gefunden haben. Ein Anhang mit Daten und Fakten tut der Chronistenpflicht genüge und macht auch den aktuellen Geschäftsbericht zu einer umfassenden und interessanten Lektüre. **MS**



iGZ-Geschäftsbericht
im Online-Blätterkatalog

epaper.igz-zeitarbeit.de



Engagiert für die Zeitarbeit

Nach zwölf Jahren im iGZ-Bundesvorstand wird Bettina Schiller aus persönlichen Gründen nicht wieder kandidieren. Z direkt! hat mit der stellvertretenden Bundesvorsitzenden über ehrenamtliches Engagement und ihre Erfahrungen und Eindrücke aus ihrer Tätigkeit für den iGZ gesprochen.

Man sagt ja häufig, dass es immer dieselben Personen sind, die bereit sind sich ehrenamtlich zu engagieren. Wie sieht das bei Ihnen aus? Bekleiden Sie neben den iGZ-Ämtern auch noch weitere Ehrenämter?

Ja, in der Tat eine ganze Reihe. Manches hat sich quasi automatisch aus den iGZ-Ämtern ergeben. Zum Beispiel habe ich als Landesbeauftragte in Bremen an Sitzungen unseres Landesarbeitgeberverbandes teilgenommen. Irgendwann werden dann weitere Dinge an einen herangetragen. Bei mir waren das konkret der Mittelstandsausschuss der Handelskammer, der Verwaltungsrat einer Krankenkasse, die Vertreterversammlung der Rentenversicherung und die Landesmindestlohnkommission.



Hinzu kommt das politische Engagement...

Das stimmt. In der FDP ist ähnlich wie im iGZ: Nach der einfachen Mitgliedschaft kommen weitere Herausforderungen. Ich habe für den Bremer Senat kandidiert, bin Abgeordnete der FDP-Fraktion, stellvertretende Vorsitzende des Landesfachausschusses Wirtschaft und wurde in den Bundesfachausschuss Arbeit & Soziales gewählt.

Viele Ämter, viele Termine, viel Zeit. Welches Ehrenamt nimmt den breitesten Raum ein?

Das war in der Vergangenheit eindeutig der iGZ. Im Prinzip ist es so, dass Du einen Tag in der Woche für den Verband arbeitest. Von außen werden ja nur die Sitzungen und Veranstaltungen gesehen. Letztlich müssen die aber alle auch vor- und nachbereitet werden. Es gibt viel Austausch untereinander. Und der iGZ hat ja auch immer Wert darauf gelegt, dass die Mitglieder des Bundesvorstands sich auch fachlich-strategisch in die Verbandsarbeit mit einbringen und nicht nur ihre Visitenkarte spazieren tragen.

Ein Arbeitstag pro Woche? Muss man sich da nicht auch vor den eigenen Mitarbeitern rechtfertigen?

Ganz klar! Die Fragen kommen: Warum tust Du Dir das an?

Und? Warum haben Sie sich das angetan?

Aus zwei Gründen: Erstens genügt es aus meiner Sicht nicht, das eigene Unternehmen als kleine Insel zu betrachten. Ich muss doch ein Interesse daran haben, mich auch für die Rahmenbedingungen und die Branche insgesamt zu engagieren. Denn wenn es der Branche gut geht, geht es auch meinem Unternehmen gut. Zweitens: Natürlich habe ich durch mein Engagement auch einen Informationsvorsprung. Und die Kompetenz, die durch ehrenamtliche Arbeit entsteht, spiegelt sich in den Ämtern nach außen wieder. Das registrieren auch die Kunden. Aber: Eine Verquickung von Eigeninteressen und Verbandsengagement geht für mich gar nicht. Am Ende des Tages darf das eigene Unternehmen nie im Vordergrund stehen. Sonst wäre es ja auch kein Ehrenamt mehr.

Das klingt nach einer Win-win-Situation.

Das ist es idealerweise auch. Übrigens wächst man auch an einer solchen Aufgabe. Ich habe meine Kollegen im Unternehmen immer ermutigt, sich ebenfalls ehrenamtlich zu engagieren und sie dabei auch unterstützt. Eine leitende Mitarbeiterin war lange im Vorstand der Wirtschaftsuni Bremen aktiv, eine andere war Mitglied der iGZ-Tarifkommission und hat eine Projektgruppe im Verband geleitet. Ich glaube schon, dass ich da auch ein Stück weit Vorbild gewesen bin.

Was haben Sie in der Verbandsarbeit gelernt?

Ich habe in der verbandspolitischen Arbeit gelernt, dass man, auch wenn es mühsam ist und lange dauert, doch auch Dinge verändern und mitgestalten kann.

Was geht Ihnen denn nicht schnell genug?**Können Sie ein Beispiel nennen?**

Generell sind die Entscheidungsprozesse in der Politik länger und komplizierter, als es von außen den Anschein hat. Was mich persönlich und konkret am meisten frustriert hat, ist, dass sich in all den Jahren das Bild der Zeitarbeit in der Öffentlichkeit nicht wirklich gewandelt hat. Wir haben als Verband so viel unternommen und es wird nicht genügend gesehen oder wertgeschätzt.

Was muss der Verband anders machen?

Ich weiß gar nicht, ob der Verband so viel ändern muss. Wir haben, glaube ich, in der Vergangenheit auch viel richtig gemacht. Dass wir vor drei Jahren einen Visionsprozess auf den Weg gebracht haben, war zum Beispiel wichtig. Und manchmal kann man es auch einfach gar nicht richtig machen: Schauen Sie sich die Situation in der Pflege an. Da bieten wir mittlerweile bessere Arbeitsbedingungen als im Einsatzbetrieb an und werden von denselben Leuten dafür kritisiert, die uns an den Pranger stellen, wenn wir in einer anderen Branche weniger bezahlen als die dortigen Stamm-Mitarbeiter. Das ist doch paradox.

Was muss sich denn ändern? Und wer muss es tun, wenn nicht der Verband?

Ich glaube, dass wir eine Diskussion über die Zulassungsvoraussetzungen in der Zeitarbeit führen müssen. Für jeden Friseur-Betrieb gibt es strengere Gründungsaufgaben als in der Zeitarbeit. Wir werden das Qualitätsproblem im Einzelfall, das uns ja medial auch immer wieder gerne um die Ohren gehauen wird und das die Politik dann jeweils auch zum Eingreifen nutzt, nur dann in den Griff bekommen, wenn wir die Hürden erhöhen, um ein Zeitarbeitsunternehmen zu gründen. Und da geht es dann tatsächlich nur um das Fachliche. In Österreich muss man in einem Gespräch mit der Zulassungsbehörde nachweisen, dass man über die nötigen Kenntnisse verfügt. Bei uns reicht es, überzogen formuliert, wenn Du keine Einträge im polizeilichen Führungszeugnis hast.

Was war rückblickend auf die vergangenen Jahre im iGZ besonders schön?

Ich habe immer gerne mit Menschen zu tun. In den Gremien des iGZ sind echte Freundschaften entstanden. Es macht unglaublich Spaß, mit gleichgesinnten Menschen am selben Ziel zu arbeiten. Und wenn ich es recht betrachte, bin ich auch ein bisschen stolz darauf, dass ich auch bei Gegenwind immer Ich geblieben bin. Ich gehe jetzt zu einem Zeitpunkt, der sich gut anfühlt. Ich gehe, weil ich in meinem persönlichen Bereich Dinge neu regeln will. Ich gehe nach einer guten Zeit und freue mich auf das, was auch mich zukommt. Ich bleibe ja Bremer Landesbeauftragte. Und natürlich bleibe ich Mitglied im iGZ und dem Verband gewogen. MS/WS

Bettina Schiller ist geschäftsführende Gesellschafterin des iGZ-Gründungsmitglieds Teamworker in Bremen. Sie ist seit 2004 Landesbeauftragte für Bremen. 2008 wurde sie Mitglied im Bundesvorstand. Auf der Mitgliederversammlung 2017 in Bonn wählten sie die iGZ-Mitglieder zur stellvertretenden Bundesvorsitzenden.

Generation Zukunft – Traumjob Zeitarbeit

Junge Leute heute sind genauso leistungsstark wie Ältere. Doch wer die Leistung der Generation Zukunft will, muss sich mehr anstrengen. Die Zauberformel für den Traumjob der Generation Zukunft lautet Spaß, Sinn und Sicherheit – beste Voraussetzungen für die Zeitarbeit, um mit ihren Angeboten und Perspektiven zu punkten.

WIE TICKEN MITARBEITER VON MORGEN?

#GENERATIONZUKUNFT

Was junge Menschen heute von älteren unterscheidet ist, dass sie in einer Zeit aufwachsen, in der es vollkommen normal ist, auf eine Nachricht innerhalb von Sekunden eine Rückmeldung zu bekommen. Die Erwartungshaltung junger Mitarbeiter an Führungskräfte ist: Instant Feedback bitte, sonst bin ich verunsichert. Verunsicherung ist ein gutes Stichwort. Eine der größten Ängste junger Menschen ist die vor schlechten Entscheidungen, weil sie so viele Möglichkeiten haben und sich am liebsten alle Optionen offen halten. Das kann auch dazu führen, dass sie einfach bei mehreren Firmen einen Arbeitsvertrag unterschreiben und dann nicht antreten. Entweder Sie verändern den Erziehungsstil der Eltern, oder Sie akzeptieren, dass die Generation Z anders tickt und verstehen deren Entscheidungen als eine Art Interessensbekundung oder Statusmeldung und werben kontinuierlich darum, dass daraus eine wirkliche Entscheidung wird. Gerade ältere Führungskräfte und PersonalerInnen sträuben sich gegen diese Andersbehandlung der Jungen, mit der leidigen Konsequenz, dass Personal langsamer kommt und schneller geht.

Simon Schnetzer



WAS MACHT EINEN JOB ZUM TRAUMJOB?

Zeitarbeitsfirmen haben gute Voraussetzungen, um jungen Menschen Perspektiven zu geben und ihnen zum Traumjob zu verhelfen. Sie können Sicherheit bieten und die Suche nach Sinn und Spaß in verschiedenen Bereichen und Abteilungen ermöglichen. Die Zauberformel für Traumjobs „Spaß, Sinn und Sicherheit“ bedeutet für mich:

Spaß: Das, was jüngere und ältere Mitarbeitende am meisten für Leistung motiviert, ist Spaß. Und wenn Sie sich intensiv damit beschäftigen, was Spaß konkret bedeutet, stellen Sie fest, dass Führungskräfte keine Clown-Workshops besuchen sollen, sondern sich um angenehme Arbeitsatmosphäre kümmern müssen. Anders als ältere Mitarbeiter haben die jüngeren das Gefühl, einen Anspruch auf Spaß bei der Arbeit zu haben.

Sinn: In einer Wohlstandsgesellschaft wird Arbeit für junge Menschen vom Selbstzweck zum Selbstverwirklichungsprojekt. Junge Leute wünschen sich, dass die Geschichte, die sie abends nach der Arbeit erzählen können, eine ist, bei der sie gut dastehen: eine Heldengeschichte. Wenn ich Schrauben herstelle, ist das erstmal eine fade Geschichte – bis ich erzählen kann, wie aus den Schrauben stylische Möbel oder ein tolles Gartenhaus für Kinder entstehen und wie ich dazu heute beigetragen habe. #kundenstories

Sicherheit: Die Jungen wachsen auf mit dem Gefühl in einer Dauerkrise zu leben. Sie sind nicht bereit, Planungssicherheit zu geben. Doch ohne Planungssicherheit für sie, ist alles nichts. Wenn in Firmen Veränderungen nicht von oben kommuniziert werden, sondern sich über den Flurfunk verbreiten, geht viel Vertrauen und Sicherheitsgefühl verloren.

WIE KÖNNEN SICH ZEITARBEITSUNTERNEHMEN BESSER AUFSTELLEN?

Die nachfolgenden Tipps sind das Ergebnis eines Innovationssprints, den ich beim Forum Marketing und Recruiting 2020 des iGZ mit Personal- und Marketingverantwortlichen der Zeitarbeit in Münster durchgeführt habe:

1. Image & Fairness

Einer der größten Image-Schäden ist, wenn Zeitarbeitende unfair behandelt werden. Setzen Sie sich aktiv für Gleichbehandlung und öffentliches Bewusstsein für die Bedeutung von Zeitarbeit ein.

2. Stellenanzeigen & Social Media

Trauen Sie sich und lassen Sie die Jungen über YouTube, Instagram und Co. neue KollegInnen suchen und Storys attraktiv präsentieren.

3. Storytelling & Perspektiven

Zeitarbeit ist keine Notlösung. Erzählen Sie die Geschichten, wie Zeitarbeit Orientierung und Perspektiven bietet: wie die vom Zeitarbeiter, der Geschäftsführer wurde.

FAZIT

Ob ein Job ein Traumjob sein kann oder nicht, liegt am Willen der Führungskräfte und Entscheider, ihn dazu zu machen. Die zwei wichtigsten Fähigkeiten, die Sie dafür benötigen sind: zuhören und Kontrolle abgeben. Was sind die Bedürfnisse der Mitarbeitenden? Und wie können wir durch Beteiligung und bewussten Kontrollverlust gewachsene Strukturen auf den Prüfstand stellen und Neues in der Entstehung fördern?

Simon Schnetzer

Jugendforscher, Speaker, Trainer & Autor der Studie „Junge Deutsche“

www.simon-schnetzer.com



IMPRESSUM

Herausgeber

iGZ – Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
PortAL 10 | Albersloher Weg 10
48155 Münster

iGZ-Hauptstadtbüro Berlin
Schumannstr. 17
10117 Berlin

presse@ig-zeitarbeit.de
www.ig-zeitarbeit.de

Verantwortlich

Werner Stolz (WS)
Hauptgeschäftsführer

Chefredaktion

Sara Schwedmann (SaS)

Redaktion

Wolfram Linke (WLI)
Kristin Mattheis (KM)
Andrea Resigkeit (AR)
Marcel Speker (MS)

Texte

Maike Fortmeier (MF)
Clemens von Kleinsorgen (CvK)
Julian Krinke (JK)
Jenny Rohlmann (JR)
Judith Schröder (JS)
Benjamin Teutmeyer (BT)

Art Direction

Tanja Kossack

Fotos

Timo Beylemans
Kristin Mattheis
Sara Schwedmann

Druck

IVD GmbH & Co. KG
Wilhelmstraße 240
49475 Ibbenbüren

WEBINARE & E-LEARNING



Ohne Anreise
bequem von
zu Hause

Für iGZ-
Mitglieder
bis zum 31.5.
kostenlos!



www.ig-zeitarbeit.de/bildung/seminare