

# Z direkt!

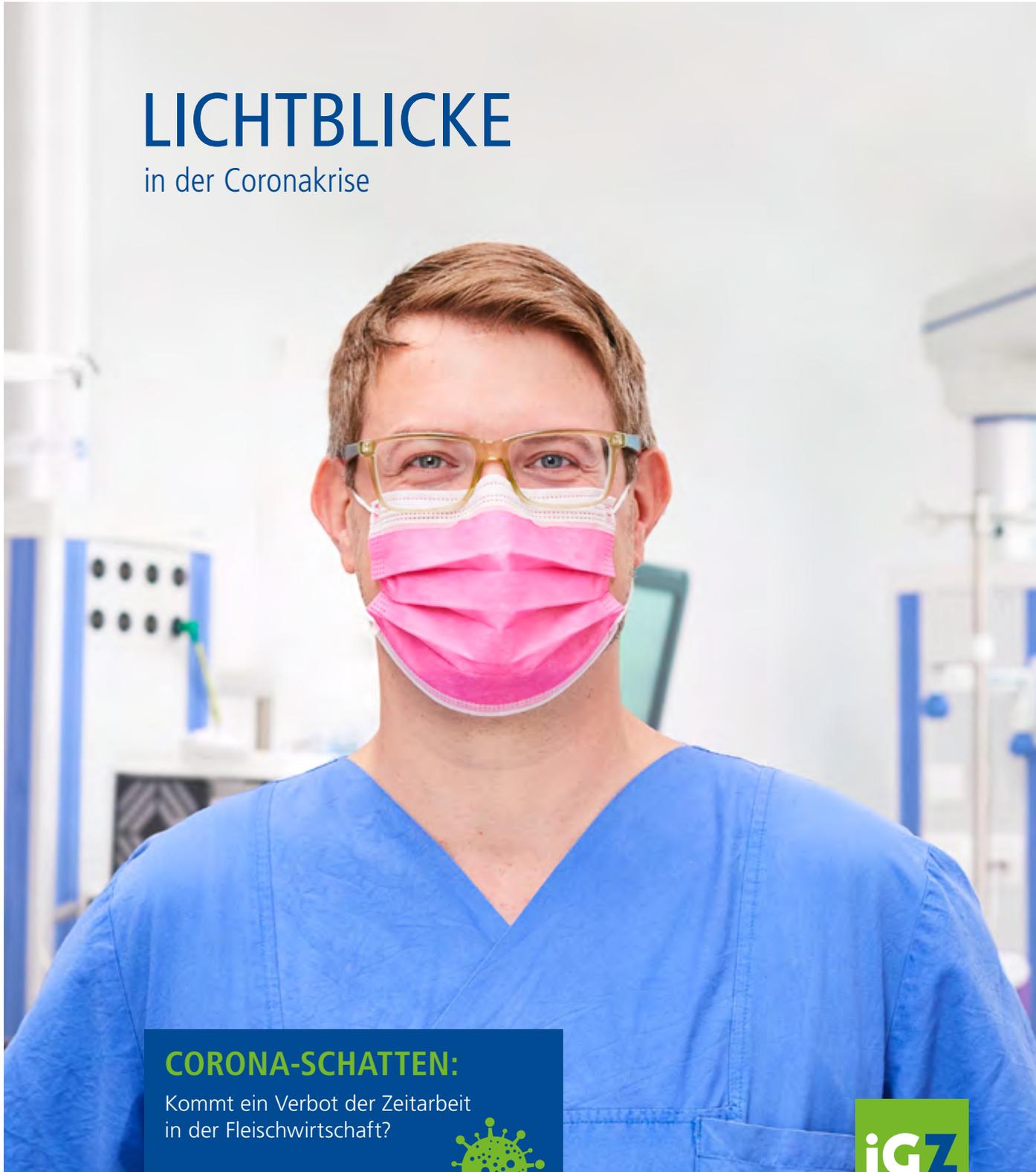
DAS FACHMAGAZIN FÜR ZEITARBEIT

02/2020



## LICHTBLICKE

in der Coronakrise



### CORONA-SCHATTEN:

Kommt ein Verbot der Zeitarbeit  
in der Fleischwirtschaft?



iGZ

# Schatten – und ein wenig Licht



Die Coronakrise hat die besondere Stärke der Zeitarbeit verdeutlicht. Auf der einen Seite fielen aufgrund der Corona-Einschränkungen viele Tätigkeiten weg. Auf der anderen Seite entstanden ebenso plötzlich viele neue Aufgaben, für die es an den nötigen Arbeitnehmern mangelte. Nicht wenige Zeitarbeitsunternehmen schalteten schnell und vermittelten ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Hotelküche in den Supermarkt, vom Taxi in die Pflege oder von der Messe in den Einzelhandel. Unsere Branchen-Kampagne „Zeitarbeit: Eine gute Wahl.“ – spontan erweitert um die Rubrik „In der Krise.“ – erzählt diese Geschichten.

Allerdings: Der Einschnitt war so unvermittelt und tief, dass er durch neue Aufträge für Regaleinräumer, Erntehelfer oder andere plötzlich systemrelevant gewordene Tätigkeiten nicht komplett ausgeglichen werden konnte. Die wirtschaftlichen Bremsspuren der Coronakrise sind in der Zeitarbeit besonders tief. Auch damit setzt sich die aktuelle Ausgabe der Zdirekt! auseinander. Letztlich wollen wir aber auch die vielen Lichtblicke in den Fokus nehmen, die es in der Krise auch gegeben hat und gibt. Denn gerade unsere Branche versteht es

besonders gut, sich schnell und flexibel neuen Anforderungen zu stellen und sie zu meistern.

Ein Lichtblick für die Branche soll auch die iGZ-Vermittlungsplattform sein, die am 6. Juli online gegangen ist. Auf [www.matchtime-personal.de](http://www.matchtime-personal.de) stellen Unternehmen ihren Personalbedarf ein und Zeitarbeitsunternehmen können sich dann mit ihren konkreten Personalvorschlägen per Angebot an die Unternehmen wenden. Das Beste: Diese Plattform ist das Ergebnis einer Kooperation zwischen dem iGZ und der PASS Consulting Group für Digitalisierung und IT-Beratung und steht allen Zeitarbeitsunternehmen zunächst einmal bis Jahresende kostenlos zur Verfügung. Wenn Sie sich also noch nicht registriert haben, dann holen Sie das schnell nach.

Alles Gute und bleiben Sie gesund!

**Martin Liebert**  
komm. iGZ-Bundesvorstand (Finanzen/Digitalisierung)

# Inhalt



**EDITORIAL** ..... 2

**KOMPAKT** ..... 4

## TITELTHEMA

Lichtblicke in der Krise ..... 6  
 Finanzkrise vs. Coronakrise ..... 8  
 Zeitzeuge Volker Homburgs Blick auf die Krisen ..... 10  
 Wirtschaftsexperten ziehen Lehren für Corona ..... 12  
 Verbandsarbeit in der Coronakrise ..... 16  
 Verbot der Zeitarbeit in der Fleischwirtschaft ..... 18  
 Bundespolitik im Krisenmodus ..... 20  
 Arbeitnehmerüberlassung ohne Erlaubnis ..... 22  
 Schub für Digitalisierung – das Beispiel DEKRA Arbeit ..... 24  
 iGZ-Unternehmensberater ziehen Zwischenbilanz ..... 26  
 Zeitarbeit in Europa ..... 28  
 Kampagne „Zeitarbeit: Eine gute Wahl. In der Krise.“ ..... 30  
 Traumarbeitsplatz? Homeoffice! ..... 34

## AKTIV

matchtime-personal.de – die neue iGZ-Vermittlungsplattform ..... 36

## RECHT DIREKT

Kurzarbeitergeld – Sollentgelt und Urlaubsansprüche ..... 40  
 Tarifvertrag – neue Entgeltgruppen ..... 42

## DIGITAL UNTERWEGS

Erstes digitales iGZ-Mitgliedertreffen ..... 44

## BILDUNG

iGZ-Bildungsangebot – so lernt man heute ..... 46  
 Fachbuch: Ganzheitliche Personaldienstleistungen ..... 49

## GASTBEITRAG

Zeitarbeit in der Fleischindustrie – der Bären dienst ..... 50

## 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

Christian Bloom (CB)  
 Olaf Dreßen (OD)  
 Maike Fortmeier (MF)  
 Sebastian Reinert (SR)  
 Jenny Rohlmann (JR)  
 Diandra Schlitt (DS)  
 Judith Schröder (JS)  
 Benjamin Teutmeyer (BT)

### Art Direction

Tanja Kossack

### Fotos

Timo Beylemans  
 Wolfram Linke

### Druck

IVD GmbH & Co. KG  
 Wilhelmstraße 240  
 49475 Ibbenbüren

MEHR ALS  
**61.000**

Mal ist die iGZ-Sonder-Website Corona bisher geklickt worden. Hier finden Sie alle wichtigen Informationen von A wie Arbeitsrechtliche Hinweise bis Z wie Zusatzvereinbarung zur Kurzarbeit – auf einen Blick und immer auf dem aktuellen Stand.

[www.ig-zeitarbeit.de/coronavirus](http://www.ig-zeitarbeit.de/coronavirus)



### iGZ-INNOVATIONSCAMP „Aus der Krise lernen“

Nach den abrupten Veränderungen durch die Corona-Pandemie kehrt auch die Zeitarbeitsbranche Schritt für Schritt zu einer gewissen Normalität zurück. Was ist trotz aller Schwierigkeiten erstaunlich gut gelaufen? Welche Veränderungen haben sich als zukunftsfähig herausgestellt? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt eines neuen digitalen Formats – dem iGZ-Innovationskreis „Aus der Krise lernen“. Mehr dazu finden Sie in Kürze auf [www.ig-zeitarbeit.de](http://www.ig-zeitarbeit.de).

**17.**  
**September**  
**2020**

Die **iGZ-Mitgliederversammlung** fiel – wie auch der Bundeskongress – aufgrund der Corona-Einschränkungen aus. Die Versammlung, samt der Neuwahl des Bundesvorstands, soll nun in hybrider Form nachgeholt werden, denn unabhängig von einer entsprechenden Vorgabe in der Satzung macht eine Gesetzeserleichterung dies möglich. Die iGZ-Mitglieder können per Videokonferenz von zu Hause oder aus dem Büro teilnehmen und sich zu Wort melden. Vorstandsmitglieder, Kandidaten und Rechnungsprüfer sind in Münster vor Ort. Die Einladung und Tagesordnung zur digitalen iGZ-Mitgliederversammlung am Vormittag des 17. September 2020 werden satzungsgemäß vorab postalisch zugesendet.

# STOLZ IN ETHIKBEIRAT GEWÄHLT



SOZIAL



WIRTSCHAFTLICH



ÖKOLOGISCH

Der Ethikbeirat der Unternehmen im Senat der Wirtschaft Deutschland – unter Leitung von Wirtschaftsethiker Ulf Posé – hat iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz als Mitglied berufen. „Ich danke sehr für das Vertrauen und hoffe, diese Wahl ist auch ein Zeichen dafür, dass die Zeitarbeitsbranche längst ein fest etabliertes Element im deutschen Wirtschaftsgefüge ist“, freut sich Stolz. Der Ethikbeirat fördert die Vereinbarkeit von wirtschaftlichen Entscheidungen und ethisch

motiviertem Handeln, sein Leitbild ist das des „Ehrbaren Unternehmens“: Es stützt sein Verhalten auf ethische Werte, die nachhaltigen wirtschaftlichen Erfolg in Einklang mit den Interessen der Mitarbeiter, der Gesellschaft, der Umwelt zum Ziel haben. Neben Stolz gehören dem Ethikbeirat der Unternehmen Dr. Heinrich Dembon (business solutions), Werner Faber (Kon-Part), Raymond Opszalski (Adecco Group), Ulf Posé (Posétraining) und Peter M. Wöllner (CiS electronic GmbH) an.

Anzeige



## SIND SIE DIE BANK IHRER KUNDEN?

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

Mehr über Factoring auf: [www.ekf-frankfurt.de](http://www.ekf-frankfurt.de)

# Lichtblicke in der Krise



Rita Bliefenrich

Daniel Jahn

Daniel Klein

Markus Baumann

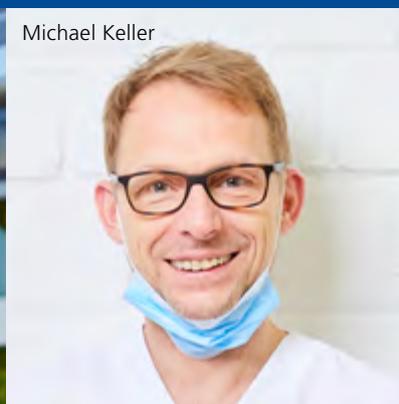
Das Coronavirus und seine Folgen treffen Deutschland und die Welt mit einer Härte, die ihresgleichen sucht. Selbst in der Finanzkrise 2009 haben Wirtschaft und Arbeitsmarkt nicht so stark gelitten. 2020 ist ein bitteres Jahr: Das Bruttoinlandsprodukt bricht ein, die Arbeitslosigkeit steigt. Für viele Unternehmen der Zeitarbeitsbranche ist es ein Jahr des Überlebenskampfes, aber es ist auch eine Zeit des Fortschritts, der Innovation und des Sich-Neuerfindens.

Unvermittelter, allumfassend und extremer – das ist, was die Coronakrise von Konjunkturkrisen der Vergangenheit unterscheidet. Die Krise lähmt die ganze Welt und trifft nahezu alle Branchen. Der Shutdown schlägt sich bei den Auftragseingängen und der Produktion in der Industrie nieder. Bei der Unternehmensbefragung, die der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen unter seinen Mitgliedern durchgeführt hat, gaben knapp 35 Prozent der Teilnehmer an, dass sie die aktuelle Entwicklung aus der Coronakrise für „existenzgefährdend“ halten. Fast 90 Prozent der befragten Unternehmen kämpfen mit coronabedingten Abmeldungen. In diesem Jahr wird das reale Bruttoinlandsprodukt um neun Prozent zurückgehen, prognostizieren Experten. Vorausgesetzt es gibt keinen weiteren globalen Schock, wird sich die deutsche Wirtschaft erst im Herbst 2021 soweit erholt haben, dass sie das Produktionsniveau von 2019 wieder erreicht.

Die Bundesregierung investiert Milliardensummen in die Unterstützung der Wirtschaft. Bereits in der Finanzkrise 2009 hat sich das Kurzarbeitergeld als wichtigstes Instrument erwiesen, in der Spitze gab es damals knapp 1,5 Millionen Kurzarbeiter. Nach Berechnungen des Münchener Ifo-Instituts waren im Mai 2020 knapp 7,3 Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit, ein neuer Rekord. Anders als in der Finanzkrise wurde das Kurzarbeitergeld diesmal auch direkt für die Zeitarbeitsbranche geöffnet. In der iGZ-Unternehmensbefragung gaben drei

Viertel der Zeitarbeitsunternehmen im April an, bereits Kurzarbeit angemeldet zu haben. 674.400 Zeitarbeiter registrierte das Statistische Amt der Bundesagentur für Arbeit im März – 74.000 oder 9,9 Prozent weniger als im Vorjahresmonat.

Doch trotz aller negativen Schlagzeilen für die Zeitarbeitsbranche – es gibt Lichtblicke, wenn sie auch klein und vereinzelt sein mögen: den Schub für die Digitalisierung beispielsweise, aber vor allem die Stehaufmännchen, die Problemlöser, die Um-die-Ecke-Denker und die Sich-stets-Neuerfinder, die diese Branche ausmachen und am Leben halten. Es sind die Menschen und die Unternehmen, die sich weigern, aufzugeben – wie Zeitarbeiter Manuel Beate, der eigentlich Maschinenanlagenführer gelernt hat, aber jetzt in der Krise für ein Abfallunternehmen arbeitet. Oder wie Personaler Manuel Lewinski, der gerade zwei Jobs gleichzeitig macht und als Intensivpfleger im Krankenhaus aushilft. Oder wie Linda Kronberg, die vor der Krise auf Messen hinter der Bar gestanden hat, aber jetzt im Supermarkt Regale einräumt und Einkaufswagen desinfiziert. Zeitarbeit heißt vor allem auch Flexibilität und die Dinge angehen und anpacken. Es geht aufwärts – gefühlt, aber auch durch Zahlen belegt: Der Ifo Geschäftsklimaindex ist im Juni auf 86,2 Punkte gestiegen, nach 79,7 Punkten (saisonbereinigt korrigiert) im Mai. Dies ist der stärkste jemals gemessene Anstieg. Die deutsche Wirtschaft sieht Licht(blicke). [SaS](#)



Manuel Beate

Linda Kronberg

Michael Keller

Osman Duque-Gomez

# Finanzkrise vs. Coronakrise

Die aktuellen Einbrüche in der Wirtschaft und am Arbeitsmarkt wecken Erinnerungen an die Finanzkrise vor rund zehn Jahren. Die Zahlen aber verdeutlichen, dass die aktuelle Coronakrise in ganz anderen Dimensionen verläuft, die ein bisher noch nicht gekanntes Ausmaß erreichen. Das offenbart sich vor allem beim Vergleich damaliger mit den heutigen Statistiken.

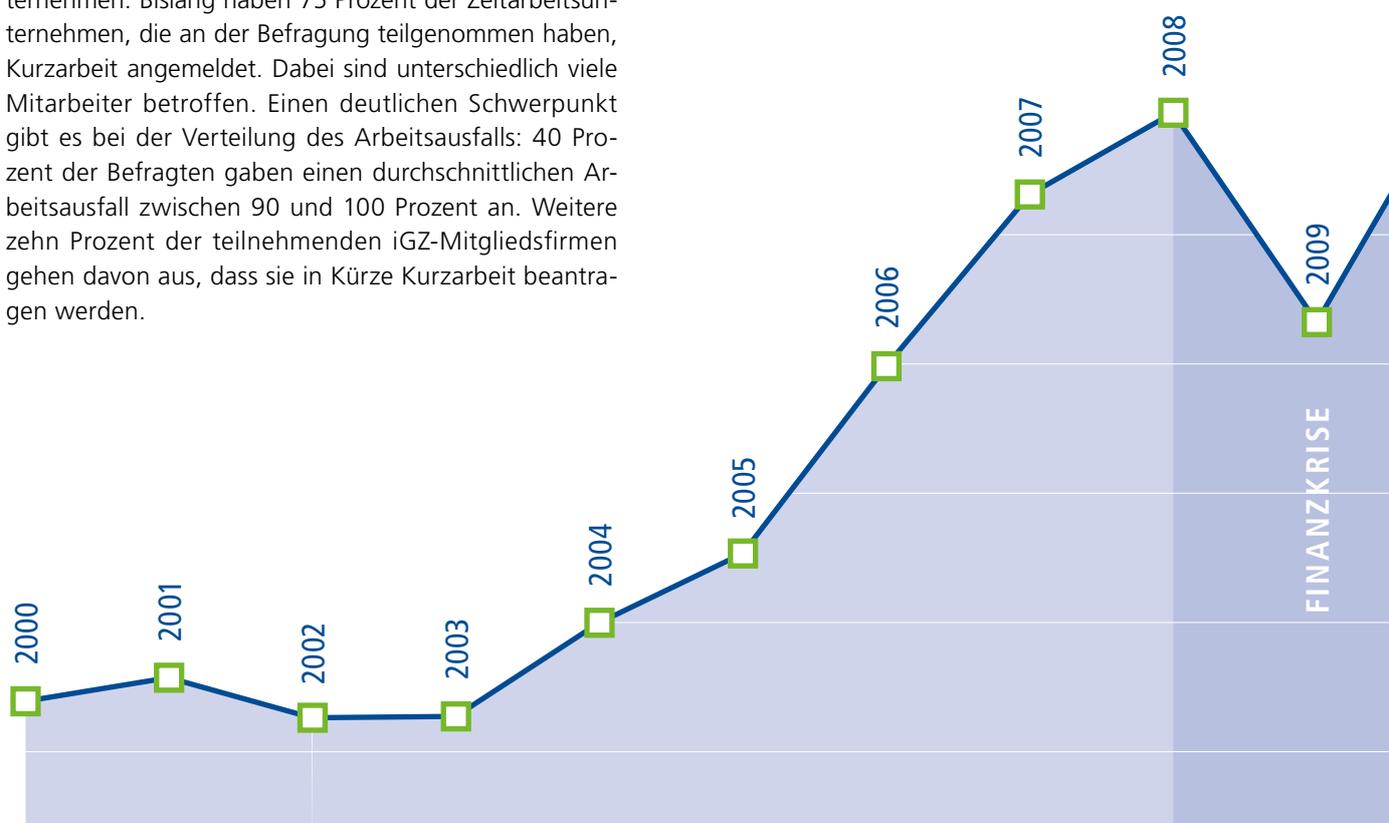
Am deutlichsten tritt die Diskrepanz bei den Anmeldungen zur Kurzarbeit auf: Aktuell meldet die Bundesagentur für Arbeit für 37,3 Prozent der Zeitarbeitsbeschäftigten Kurzarbeit, also für rund 225.000 Mitarbeiter. In der Finanzkrise konnte die Zeitarbeitsbranche seit Herbst 2008 erstmals Kurzarbeit nutzen, um die Beschäftigung zu stabilisieren. Nur zögerlich wurde von diesem Instrument Gebrauch gemacht. Im April 2009 bezogen 23.100 Zeitarbeitskräfte Kurzarbeitergeld. Danach ging ihre Zahl kontinuierlich zurück auf 16.400 im Frühjahr 2010. Bezogen auf die Zahl der beschäftigten Zeitarbeiter waren nur etwa drei Prozent in Kurzarbeit. Im Vergleich zur aktuellen Lage waren das in der Spitze im Jahr 2009 etwas weniger als zehn Prozent der Gesamtzahl von 2020.

## iGZ-MITGLIEDERBEFRAGUNG ZUR KURZARBEIT

Der iGZ befragte unter anderem dazu seine Mitgliedsunternehmen. Bislang haben 75 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen, die an der Befragung teilgenommen haben, Kurzarbeit angemeldet. Dabei sind unterschiedlich viele Mitarbeiter betroffen. Einen deutlichen Schwerpunkt gibt es bei der Verteilung des Arbeitsausfalls: 40 Prozent der Befragten gaben einen durchschnittlichen Arbeitsausfall zwischen 90 und 100 Prozent an. Weitere zehn Prozent der teilnehmenden iGZ-Mitgliedsfirmen gehen davon aus, dass sie in Kürze Kurzarbeit beantragen werden.

## PLUS IM DIENSTLEISTUNGSSEKTOR

Mit der Finanzkrise in Deutschland stand auch die Zeitarbeitsbranche vor einer ganz großen Bewährungsprobe. Die Zahl der Zeitarbeiter ging drastisch zurück: Waren im Juli 2008 bundesweit noch 823.101 Zeitarbeiter beschäftigt, sank die Zahl bis Dezember auf 673.768 Arbeitnehmer in der Zeitarbeit – im April 2009 sank die Zahl dann bis auf 580.092 Beschäftigte. Im Unterschied zur aktuellen Krise konnten die Zeitarbeitsunternehmen damals in Teilen des Dienstleistungssektors, wie etwa dem Gesundheits- und Sozialwesen oder bei den Call-Centern, die Überlassungszahlen noch ausdehnen. Mit der Stabilisierung der Konjunktur konnte die Branche ab Mitte 2009 wieder steigende Beschäftigungszahlen melden. Diese lagen im April 2010 bereits saisonbereinigt wieder bei 718.576.



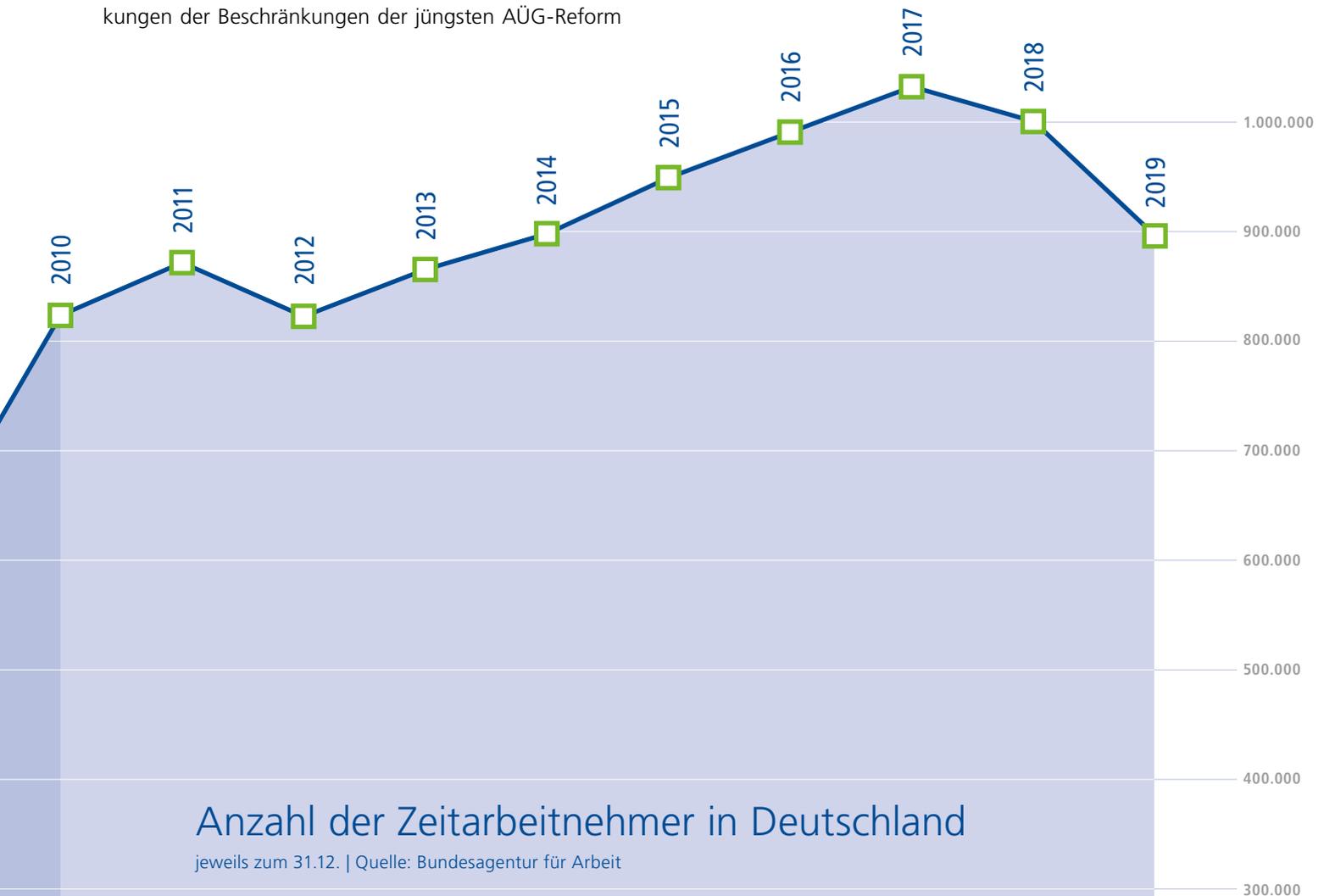
Bemerkenswert war eine andere Entwicklung: Von 275.865 ungelerten Hilfskräften am 30. Juni 2008 reduzierte sich die Zahl bis auf 198.751 am 31. Dezember. Innerhalb eines halben Jahres sank die Zahl also um rund 27,9 Prozent. Parallel dazu boomten andererseits einige Fachkräfte-Sparten: Im Bereich der Gesundheitsberufe etwa stieg die Zahl der Beschäftigten in der Zeitarbeit von 14.984 auf 16.697, was einem Plus von rund 10,3 Prozent entspricht. Bei den Dienstleistungsberufen sah es ähnlich aus – hier stieg die Zahl von 27.914 auf 29.072. Die halbjährlich vorgelegte Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigte, dass der Trend eindeutig hin zu Qualifizierung – und damit auch zu einer Steigerung des Lohnniveaus in der Zeitarbeit – deutete.

### AÜG-REFORM UND CORONAKRISE

Ganz anders sieht die Situation 2020 aus: Bereits im vergangenen Jahr verzeichnete das Statistische Amt einen Einbruch der Mitarbeiterzahlen in der Zeitarbeit. Für März 2020 weist die Statistik im BA-Monatsbericht ein Minus von 74.400 (minus 9,9 Prozent) Zeitarbeitnehmern im Vergleich zum März 2019 aus. Das heißt im Klartext, dass es nur zwei Ursachen dafür geben kann – eine schwächelnde Konjunktur einerseits und die Auswirkungen der Beschränkungen der jüngsten AÜG-Reform

andererseits. „Demgegenüber stehen die zum 1. April 2017 in Kraft getretenen Regulierungen; ab dem Jahreswechsel 2017/2018 sind deutliche Beschäftigungsrückgänge in der Zeitarbeit zu beobachten, die anfangs auch damit in Zusammenhang stehen dürften“, stellte die BA in ihrem Bericht „Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit“ vom Januar 2020 denn auch fest. Hinzu kam nun die Coronakrise.

Der iGZ befragte seine Mitgliedsunternehmen auch, wie sich die Krise auf die Einsätze auswirkt. 88 Prozent der Unternehmen sind demnach von coronabedingten Personal-Abmeldungen durch die Einsatz-Unternehmen betroffen. Knapp 70 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen konnten keine neuen Aufträge akquirieren. Ein Drittel der Unternehmen (35 Prozent) schätzt die Coronakrise sogar als „existenzgefährdend“ ein. Maßnahmen, die von den Unternehmen ergriffen wurden, sind laut Umfrage der Abbau der Arbeitszeitkonten (67 Prozent), Gewährung von Urlaub (60 Prozent), Entlassungen (48 Prozent), Vermittlung in einen neuen Einsatz (38 Prozent) oder Standby im Garantielohn (16 Prozent). [WLI](#)



## Interview

# Wie die Kreidefelsen auf Rügen

Als Deutschland und die Welt vor zwölf Jahren in die Finanzkrise schlitterten, erlebte Volker Homburg dies nicht nur als Geschäftsführer der ZIP – Zeitarbeit + Personalentwicklung GmbH. Homburg war zu der Zeit auch Bundesvorsitzender des iGZ. Zdirekt! sprach mit ihm über die Zeitarbeitsbranche damals in der Finanzkrise und heute in der Coronakrise.



Volker Homburg

## Wenn Sie an die Wirtschaftskrise 2008 zurückdenken, woran denken Sie dann spontan?

Nicht schon wieder! Eigentlich hatte ich Krisen „satt“ und wollte einfach nur engagiert meiner Arbeit nachgehen.

## Wie beurteilen Sie im Vergleich zu damals die Situation heute? Ist die Dimension der Auftragsrückgänge vergleichbar?

Vergleiche sind immer schwierig. Damals hatten wir eine Finanz- und Wirtschaftskrise. Sie hat uns als Personaldienstleistungsbranche ganz unterschiedlich be- und getroffen. Meine Firma war zu der Zeit im Wesentlichen im gewerblichen Bereich davon berührt. Der Einschnitt war damals ähnlich unvermittelt wie heute. Allerdings: Während damals die Nachfrage wegbrach, wird aktuell das Angebot eingeschränkt.

## Führen die unterschiedlichen Ursachen auch zu unterschiedlichen Auswirkungen?

Ich erinnere mich daran, dass noch bis Ende 2008 trotz bereits spürbarer wirtschaftlicher Einbrüche die Signale nur zögernd wahrgenommen worden sind. Erst zum Jahreswechsel 2008/2009 kam die Krise letztendlich in der allgemeinen Wahrnehmung an. Die Auswirkungen haben aber nicht alle wirtschaftlichen Bereiche gleichermaßen in Mitleidenschaft gezogen. Verkürzt hatten wir es um 2009 mit einer Wirtschaftskrise und einer sich schnell wieder erholenden Gesamtsituation zu tun. Aktuell haben wir es mit einer Pandemie zu tun. Mehr oder weniger von heute auf morgen sind durch Allgemeinverfügungen alle gesellschaftlichen Bereiche punktuell zeitlich versetzt berührt oder sofort total zum Erliegen gekommen. Darüber hinaus wirken sich verstärkend vorgelagerte Krisen – beispielsweise in der Stahlbranche

oder im Automotivbereich – negativ aus. Die Auswirkungen und wirtschaftlichen Folgen der ungleich komplexeren Lage heute vermag ich nicht wirklich zu bewerten.

### **Das Kurzarbeitergeld wurde diesmal deutlich schneller für die Zeitarbeit geöffnet. Welche Rolle spielt es in der aktuellen Krise für die Zeitarbeitsbranche?**

Das Kurzarbeitergeld ist für die Absicherung von Arbeitsplätzen ein ganz wichtiger Faktor. Vor dem Hintergrund des plötzlichen und nicht kalkulierbaren Einbruchs fast des gesamten wirtschaftlichen Lebens war die schnelle Öffnung für die Zeitarbeit sehr wichtig. Meine Firma konnte dadurch alle internen und überbetrieblichen Angestellten halten. An dieser Stelle muss ich ein großes Lob an die Agentur für Arbeit (BA) aussprechen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort haben sehr schnell, sowohl in der Bewilligung der Kurzarbeit als auch mit der Auszahlung der Leistungen, reagiert. Damit hat die BA in vielen Fällen zur Liquiditätssicherung von Firmen beigetragen.

### **Die Finanzkrise hat – graphisch dargestellt – den Verlauf eines „V“ genommen: schneller, tiefer Einbruch, zügige Erholung. Was glauben Sie, wie wird sich die Coronakrise im Nachhinein darstellen?**

Die Lage stellt sich für mich gegenwärtig wie die Kreidelfen auf Rügen dar: zunächst die plötzliche, steile Abbruchkante, dann eine monatelange Ebbe mit kleinen Inselbildungen des Glücks und in der Folge eine langsame, schrittweise Landgewinnung. Alles vor dem Hintergrund, dass uns keine zweite Coronawelle diesen Landgewinn wieder wegpült.

### **Aktuell haben wir es nicht nur mit einer Gefahr für die Wirtschaft, sondern auch für das Leben von Menschen zu tun. Wie verändert das den gesellschaftlichen Blick auf diese Krise?**

Die Corona-Pandemie ist so bedrohlich, weil die Gefahr nicht sichtbar, nicht spürbar und nicht zu schmecken ist. Gleichzeitig wächst erst langsam das Grundlagenwissen über Auslöser, Wirkungsgrad und Lösungsansätze. Das begünstigt Angst und in der Folge irrationale Handlungsmuster. Benötigt wird aber die Fähigkeit, mit Ungewissheiten umgehen und leben zu können. Wir brauchen den mündigen Bürger, Unternehmer und verantwortungsvoll handelnde politische Institutionen. Ob dieses große gesellschaftliche Trainee-Programm gelingen wird, ist offen – aber zu hoffen.

### **Wie reagieren Ihre Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen? Gibt es Unterschiede zwischen den beiden Krisen und, falls ja, welche?**

Unsere internen und überbetrieblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben trotz ihrer durch Kurzarbeit verursachten Lohneinbußen sehr verständnisvoll reagiert. Ihre Entscheidung ist getragen von dem Wunsch, ihren Arbeitsplatz zu erhalten. Die akute allgemeine Betroffenheit erhöht die Akzeptanz in die Notwendigkeit. Vor zwölf Jahren war es schwieriger, ein Einverständnis zu erhalten, weil die Frage im Raum stand, warum ich und nicht der oder die Andere.

### **Welche Maßnahmen sind konkret nötig, um die Wirtschaft möglichst schnell wieder in Schwung zu bringen und gleichzeitig den Herausforderungen unseres Gesundheitssystems gerecht zu werden?**

Ich würde mir einen gut durchdachten wirtschaftlichen Anschwung wünschen. Es geht nicht um Schnelligkeit, sondern um weniger Wegwerfmentalität und mehr nachhaltige Produktorientierung. Soziale Daseinsvorsorge – wie das Gesundheitswesen, Pflege, Bildung – dienen der sozialen Vorsorge. Sie sollten dem reinen Ökonomismus entzogen werden.

### **Wie wird sich die Zeitarbeitsbranche durch Corona verändern? Oder wie wird sie sich nach Corona darstellen?**

Es ist zu befürchten, dass sich weder gesamtwirtschaftlich noch bezogen auf die Zeitarbeit sehr viel ändern wird. Im Gegenteil: Historische Krisen bilden immer Feindbilder aus. Die positive Leistung von Zeitarbeit als Integrationsmotor beispielsweise für Personen mit Migrationshintergrund und für Menschen in schwierigen sozialen Lagen könnte zum Bumerang werden. Wenn die aktuellen Corona-Hotspots undifferenziert als Ausdruck prekärer Arbeitsverhältnisse eingeordnet werden. Das gesellschaftliche Synonym ist dann schnell wieder „Die Zeitarbeit“, zum Beispiel in der Fleischindustrie. Dieser Gefahr müssen wir durch eine noch größere Sorgfalt und Fürsorge für unsere überbetrieblichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Gesundheits- und Arbeitsschutz begegnen. Ungebrochen werde ich an der Verwirklichung der Vision arbeiten, dass irgendwann die Leistung unserer Branche und der in ihr tätigen Menschen von der Wirtschaft und Gesellschaft gebührend anerkannt wird. Ich finde, die fleißig und motiviert arbeitenden 750.000 Zeitarbeitskräfte haben es einfach verdient, mal gelobt zu werden. MS

## Interview

# Wirtschaft im künstlichen Koma

Viele Ökonomen stellen die aktuelle Coronakrise der Finanzkrise vor rund zwölf Jahren gegenüber. Prof. Dr. Michael Hüther, Direktor des Instituts der deutschen Wirtschaft, berät die Bundesregierung. Prof. Dr. Ronald Bachmann ist Leiter des Kompetenzbereichs „Arbeitsmärkte, Bildung, Bevölkerung“ im Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung. Zdirekt! hat sie zu ihrer ökonomischen Sicht auf die Krisen befragt. Folgendes haben sie – getrennt voneinander – geantwortet.



Prof. Dr. Michael Hüther



Prof. Dr. Ronald Bachmann

## Inwieweit sind die beiden Krisen aus Ihrer Sicht vergleichbar – und wie unterscheiden sie sich?

**MH:** Anders als zur Finanzkrise, die ihren Ursprung im Finanzsektor in den USA hatte, handelt es sich derzeit um einen globalen Nachfrage- und Angebotsschock, der die Wirtschaft in ein „künstliches Koma“ versetzt hat. In der Finanzkrise schwappte die Krise vom Finanzsektor auf die Realwirtschaft. Betroffen war hauptsächlich der industrielle Sektor. Somit waren eine Isolierung der Ursachen und eine fokussierte Unterstützung möglich.

Die Coronakrise ist breiter angelegt und trifft fast alle Wirtschaftsbereiche gleichzeitig. In der Finanzkrise fand „nur“ eine allgemeine Konsumzurückhaltung statt, aber kein temporärer Konsumausfall, wie es aktuell der Fall ist. Obwohl die politische Reaktion diesmal beherrzter erfolgt, ist der derzeitige Wirtschaftseinbruch umfassender als vor einer Dekade. Aktuell gehen wir von einem Rückgang des deutschen BIP von 9 Prozent im Jahresdurchschnitt aus, in der Finanzkrise waren es rund 6 Prozent.

**RB:** Die beiden Krisen sind insofern vergleichbar, als dass sie beide ungewöhnlich tief sind – wobei die aktuelle

Coronakrise die Finanzkrise zumindest kurzfristig deutlich in den Schatten stellt. Zudem haben beide eine starke internationale Komponente, sprich es sind viele Länder gleichzeitig betroffen, sodass eine gegenseitige Stabilisierung kaum möglich ist. Ein wichtiger Unterschied ist, dass der Ursprung der Krise ein anderer ist, und dass die Coronakrise ein „Verfallsdatum“ hat. Vereinfacht gesprochen, könnte die Wirtschaft wieder durchstarten, wenn die Krankheit weg ist – vorausgesetzt natürlich, dass es zu keinen Komplikationen kommt.

### Welche Erfahrungen aus der Finanzkrise können uns heute helfen, die Coronakrise erfolgreich zu bestehen? Von welchen Entwicklungen profitiert die deutsche Wirtschaft noch – oder vielmehr gerade – heute?

**MH:** In Deutschland haben wir gute Erfahrungen mit den beiden Konjunkturpaketen zur Stabilisierung der Wirtschaft im Jahr 2008/09 gemacht. Sie waren insgesamt passend und zielführend. Die Abwrackprämie war dabei besser als ihr Ruf. Eine Stärkung des Inlandkonsums ist aufgrund von unweigerlich eintretenden Sickerverlusten ins Ausland zwar nur begrenzt möglich, grundsätzlich beschränkt sich der Nutzen solcher Pakete aber nicht nur auf direkte ökonomische Wirkung, sondern hat durch die hohe Signalwirkung auch einen Einfluss auf die Erwartungsbildung. Vor allem hat sich die Idee der Kurzarbeit seit der Finanzkrise als Export-

der Wirtschaft, der Arbeitsmarkt war aber kaum davon betroffen. Interessanterweise haben die geschnürten Konjunkturpakete hierzu wenig beigetragen – diese brauchen oft einfach zu lang, um ihre Wirkung zu entfalten. Hingegen hat der Einsatz von Kurzarbeit einen deutlichen Beitrag dazu geleistet, die Krise schnell zu überwinden.

### Welche weiteren Maßnahmen sind notwendig, um die Wirtschaft schnellstmöglich wieder in Schwung zu bringen?

**MH:** In der deutschen Industrie ist am aktuellen Rand keine Aufhellung in Sicht. Sie befindet sich bereits seit Anfang 2018 in einer rezessiven Phase. Ein konjunktureller Impuls muss stark und zielgenau, schnell und befristet erfolgen. Das beschlossene Konjunkturpaket ist insgesamt zu begrüßen. Leider fehlt eine Kaufprämie für Automobile. Die Autoindustrie ist eine Schlüsselindustrie, die besonders stark unter den Folgen des Lockdowns gelitten hat und von der viele weitere Branchen und industrienaher Dienstleister abhängig sind. Hier geht es um die Stabilisierung von Wertschöpfungsverbänden, die einerseits eine hohe Innovationskraft aufweisen, andererseits eine positive Hebelwirkung auf andere Branchen erzeugen. Eine einseitige Förderung umweltfreundlicher Antriebe findet bereits unbefristet statt, zudem ist Konjunkturpolitik keine Strukturpolitik. Im Rahmen der Steuerpolitik ist es notwendig,

»Die Idee der Kurzarbeit hat sich seit der Finanzkrise als Exportschlager in Europa durchgesetzt.« *Michael Hüther*

schlager in Europa durchgesetzt. Man sollte nicht übersehen, dass wir uns in der Ausgangssituation heute mit Blick auf das Beschäftigungsniveau, die Arbeitslosigkeit und die Staatsfinanzen in Deutschland in einer relativ guten Position befinden. Darüber hinaus kann sich der deutsche Staat derzeit günstig am Kapitalmarkt refinanzieren.

**RB:** Deutschland hat die Krise 2008/2009 sehr gut weggesteckt. Es kam zwar zu einem deutlichen Einbruch

die coronabedingten Steuerausfälle von Kommunen auszugleichen. Wegen Steuerausfällen verfügte Haushaltssperren würden die aktuellen Bemühungen des Bundes und der Länder konterkarieren. Eine vorgezogene Soli-Abschaffung kann nur bedingt Auswirkungen auf den privaten Konsum zeitigen. Ein „Verlustrücktrag ohne Limit“ wäre angebracht, um eine Überschuldung der Unternehmen zu vermeiden und zukünftige Investitionstätigkeit zu stärken.

**RB:** Die bisher ergriffenen Maßnahmen waren aus meiner Sicht alle sehr sinnvoll: Sowohl die schnelle Ausweitung des Kurzarbeitergeldes als auch die Zahlung von Soforthilfen an Unternehmen und selbständig Erwerbstätige haben einen wichtigen Beitrag dazu geleistet, die wirtschaftlichen Nöte von Unternehmen und Personen zu verringern. Das beschlossene Konjunkturprogramm sollte zudem dazu beitragen, die Wirtschaft wieder rasch in Schwung zu bringen. Besonders wichtig erscheint mir,

ter zu halten und die Firmen zu entlasten.

**RB:** Wie erwähnt ist das Kurzarbeitergeld ein bewährtes Mittel zur Überwindung einer Wirtschaftskrise. Auch der schnellere Zugang für die Zeitarbeit erscheint mir sehr sinnvoll, da die derzeitige Krise deutlich tiefer ist als andere Krisen, sogar die von 2008/2009.

**Wird sich die Zeitarbeitsbranche durch die Coronakrise verändern? Wenn ja, wie?**

*»Bei einem Rückgang der internationalen Arbeitsteilung könnte die Zeitarbeit eine wichtige Rolle bei der Versorgung mit Arbeitskräften spielen.«* Ronald Bachmann

dass wir die Überwindung der Wirtschaftskrise nicht zu kurzfristig und zu isoliert betrachten. Daher sollten die getroffenen Maßnahmen auch zur längerfristigen Entwicklung der Wirtschaft beitragen, insbesondere zu deren umweltverträglichem Umbau, was im Konjunkturpaket zumindest teilweise gelungen ist.

**Die Regierung nutzt als eines der Instrumente in dieser Krise das Kurzarbeitergeld. Es wurde diesmal deutlich schneller für die Zeitarbeit geöffnet als in der Finanzkrise. Kann dies aus Ihrer Sicht eine entscheidende Rolle spielen?**

**MH:** Die Öffnung der Zeitarbeitsbranche für das Kurzarbeitergeld verleiht den Zeitarbeitsunternehmen die Möglichkeit, flexibler mit der Krise umzugehen. Gerade Zeitarbeitnehmer sind in den Betrieben in Krisenzeiten meist die ersten, denen eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses droht. Auf die Verleihfirmen kommt dann zeitgleich eine große Menge an „Rückkehrern“ zu. Da die Zeitarbeiter und damit die Zeitarbeitsunternehmen also mit die ersten sind, die die Auswirkungen der Krise zu spüren bekommen, ist es nur sinnvoll, dass die Zeitarbeitsbranche auch seit Beginn der Krise auf Kurzarbeit zurückgreifen kann. Das eingeführte Kurzarbeitergeld kann den Zeitarbeitsunternehmen also helfen, Mitarbei-

**MH:** Das Konzept der Zeitarbeit erweist sich grundsätzlich auch in der Krise als zielführend und attraktiv, wenn beispielsweise im Gastronomiebereich, Unternehmen Arbeitnehmer an andere („systemrelevante“) Unternehmen verleihen können – ohne im eigentlichen Sinne Zeitarbeitsunternehmen zu sein. Die Idee findet spontan Anklang. Das sollte die Branche beleben“

**RB:** Ich könnte mir vorstellen, dass die Globalisierung zukünftig kritischer gesehen wird, und sich zu beobachtende protektionistische Tendenzen noch verstärken. Sollte dies zu einem Rückgang der internationalen Arbeitsteilung führen, werden sich einige wirtschaftliche Aktivitäten wieder nach Deutschland bzw. Europa verlagern. In diesem Fall kann die Zeitarbeit eine wichtige Rolle bei der Versorgung dieser Branchen mit Arbeitskräften spielen.

**Was sollten Unternehmen, Gesellschaft und Politik jetzt schon tun, um sich auf die Zeit nach der Krise vorzubereiten?**

**MH:** Für Unternehmen und Gesellschaft kann die Krise einen Digitalisierungsschub mit sich bringen, der über die Nutzung von Videokonferenzen hinausgeht. Von der Politik könnten dazu wichtige Impulse im Rahmen einer Investitionsoffensive ausgehen. Wie bereits an an-

derer Stelle gefordert, braucht Deutschland ein Wachstumsprogramm, mit dem kritische und nachholbedürftige Themen wie Dekarbonisierung, Digitalisierung und Investitionen in das Bildungssystem adressiert werden. Durch solche Infrastrukturinvestitionen würden Rahmenbedingungen geschaffen, die das Vertrauen der Wirtschaftsakteure nachhaltig stärken und somit auch private Investitionen ankurbeln

**RB:** Hier sollte das Hauptaugenmerk auf der Vermeidung einer größeren zweiten Welle liegen. Der Lockdown war trotz seiner negativen Auswirkungen richtig, da hierdurch schlimmere gesundheitliche Folgen vermieden wurden. Jetzt wissen wir aber deutlich mehr über die Krankheit und ihre Verbreitung. Daher sollten die Anstrengungen darauf gerichtet werden, wie man eine zweite Welle vermeiden kann, ohne die negativen Auswirkungen eines Lockdowns eingehen zu müssen.

### Welche positiven Aspekte können Sie der Coronakrise abgewinnen? Welche Entwicklungen und Errungenschaften aus der Krise werden auch in Zukunft Bestand haben – zum Beispiel im Bereich Digitalisierung oder bei den Arbeitsformen?

**MH:** Der Megatrend der technologiegetriebenen Digitalisierung wird sich durch die Krise wahrscheinlich beschleunigen. Die Coronakrise hat die Akzeptanz für digitale Technologien stark erhöht und gleichzeitig die Bedeutung von technologiegetriebenen Innovationen verdeutlicht. Es besteht die Hoffnung, dass sich dies auch in einer entsprechenden Innovationsfreudigkeit niederschlägt. Zumindest aber sind durch die Coronakrise die Handlungsbedarfe noch deutlicher zu Tage getreten. Deutschland hat viele Stellen, an denen man für die Digitalisierung ansetzen kann und müsste. Natürlich fällt dort vielen zuerst die Arbeit ein, die sich in den digitalen Raum verlagert, aber auch für das Forschungs- und Innovationssystem, die Bildung und die öffentliche Verwaltung birgt die Digitalisierung enorme Potenziale. Digitale Infrastrukturen sind zusammen mit Invention und Innovation starke ‚Enabler‘ für zukünftiges Wachstum.

**RB:** In der Krise wurde enorm viel von zu Hause aus gearbeitet, wodurch interessante Erfahrungen gewonnen wurden: Manche Tätigkeiten, insbesondere das konzentrierte Arbeiten an einem bestimmten Thema, können zu Hause sogar besser funktionieren als im Büro. Entsprechend können Arbeitnehmer\*innen Freiräume gewinnen, Pendelzeiten einsparen, und die Arbeitsqualität kann ansteigen. Die Digitalisierung spielt hier eine entscheidende Rolle, z.B. zur Abstimmung mit Kolleg\*innen oder dem Zugang zu Ressourcen im Büro. Hier wurde viel investiert und gelernt, sodass vieles davon auch nach der Krise Bestand haben wird.

### Wann werden wir die Krise Ihrer Einschätzung nach vollständig überwunden haben?

**MH:** Wir rechnen momentan mit einem rechtsflachen V-Verlauf des Bruttoinlandsprodukts. Das heißt, dass die Wirtschaft quasi vom einen auf den anderen Tag stark einbricht, dann aber nach Durchschreiten der Talsohle länger braucht, um sich zu erholen. In unserer aktuellen IW-Konjunkturprognose gehen wir davon aus, dass der Vorkrisenstand des BIP voraussichtlich im 3. bis 4. Quartal 2021 wieder erreicht sein wird. Ein entsprechender Zeitraum ergibt sich auch in den IW-Befragungen deutscher Unternehmen.

**RB:** Die Antwort auf diese Frage steht und fällt mit der Frage, wie gut eine zweite Krankheitswelle vermieden werden kann, daher ist es so wichtig, dass die Politik in Deutschland aus den vorliegenden Erfahrungen lernt und entsprechende Vorbereitungsmaßnahmen trifft. Fast genauso wichtig ist eine gute internationale Zusammenarbeit, sowohl im Gesundheitsbereich als auch in wirtschaftlichen Belangen. Gelingen diese Dinge, bin ich optimistisch, dass wir die Krise bis Jahresende überwunden haben werden. [SaS](#)

### Die Interviews in voller Länge gibt's hier:

[ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/wirtschaft-im-kuenstlichen-koma](https://ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/wirtschaft-im-kuenstlichen-koma)



**Michael Hüther** ist seit 2004 Direktor und Mitglied des Präsidiums des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln. Außerdem ist er Mitglied der Refit-Plattform der EU-Kommission, Kurator des Max-Planck-Instituts für Gesellschaftsforschung und der Stiftung der Deutschen Wirtschaft und Ständiger Gast im Präsidium der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und des Bundesverbands der Deutschen Industrie (BDI).

**Ronald Bachmann** ist seit 2007 im Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung in Essen tätig und leitet den Kompetenzbereich "Arbeitsmärkte, Bildung, Bevölkerung". Seine Forschungsinteressen sind Arbeitsmarktdynamiken, die Evaluation von Arbeitsmarktmaßnahmen und europäische Arbeitsmärkte. Er ist zudem Professor am Düsseldorf Institute for Competition Economics (DICE) der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

# Effektiv von überall

Die Coronakrise hat tiefe Furchen in die Abläufe des Wirtschaftslebens gezogen. Das gilt auch für Arbeitgeberverbände. Deren erste Aufgabe ist die Unterstützung ihrer Mitglieder. Dies auch in dieser schwierigen Phase sicherzustellen, war eine besondere Herausforderung – denn neben den bestehenden Serviceleistungen galt es krisenbezogen weitere Hilfen zu entwickeln.



IGZ-Fotograf Timo Beylemans und Zeitarbeitnehmer Osman Duque-Gomez

Auch der iGZ hat schnell auf den Lockdown reagiert und alle Mitarbeiter, die nicht zwingend im Büro anwesend sein mussten, ins Homeoffice geschickt. Wobei natürlich nicht in jedem Fall ein allen Ansprüchen genügender Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Nicht selten wurde, natürlich innerhalb der arbeitsschutzrechtlichen Leitplanken, eine bemerkenswert hohe Kompromissbereitschaft durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Tag gelegt: Küchen- und Esszimmertische wurden zu Arbeitsplätzen, Wohnzimmer zu Videokonferenz-Studios, die heimische Kaffeemaschine verdoppelte ihren üblichen Output und Kinder mussten lernen zu verstehen, dass Mama oder Papa zwar zuhause, aber doch nicht jederzeit verfügbar waren. Parallel zum Homeoffice-Beschluss, der auf der letzten Präsenz-Leitungsrunde des iGZ quasi als letzte „vor Ort-Amtshandlung“ in der Bundesgeschäftsstelle getroffen wurde, wurden mobile Arbeitsgeräte wie Notebooks oder iPads besorgt, um allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die es wünschten, eine mobile Arbeitsgelegenheit zuhause zu ermöglichen. Dazu wurden für die Büros in Münster und Berlin Plexiglas-Schutzwände und Desinfektionsspender besorgt und angebracht.

### DIGITAL IMMER ERREICHBAR

Zeit für eine Anlauf- oder Aufwärmphase gab es nicht: Die Corona-Sonderseite, die zur zentralen Informationsplattform für die Zeitarbeitsunternehmen geworden ist, wurde programmiert, aktualisiert und erweitert. Der Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht entwickelte umfangreiche Informationen und Arbeitshilfen zu den arbeitsrechtlichen Aspekten der Pandemie. Ein „Bestseller“ im internen Bereich wurde das „Merkblatt zu den coronabedingten Entgeltfortzahlungsszenarien“. Die Öffnung der Zeitarbeit für das Kurzarbeitergeld warf in der Praxis zudem auch viele Fragen auf, die für die Mitglieder aufbereitet und beantwortet werden mussten. Und auch scheinbar exotische Gesetzestexte, wie das Infektionsschutzgesetz, mussten nun aus dem Schrank geholt werden, um mögliche Ansprüche der Unternehmen auf Entschädigungszahlungen der Behörden zu prüfen.

Das Seminarprogramm, das durch den Lockdown ja auch mitten in der Saison unterbrochen wurde, wurde auf Online-Seminare umgestellt. Alle Fachbereiche lieferten Themen und Termine zu. Die Online-Seminare wurden teilweise aufgezeichnet und zur Unterstützung der Mitglieder diesen kostenfrei zur Verfügung gestellt. Parallel arbeiteten die Fachbereiche Bildung, Arbeits- und Tarifrecht sowie Kommunikation am Neustart des E-Learnings, das kurz vor der Veröffentlichung steht.

Die Branchenimage-Kampagne „Zeitarbeit: Eine gute Wahl.“ wurde um die Rubrik „In der Krise“ erweitert. Trotz der Corona-Auflagen gelang es im gesamten Bundesgebiet mehrere Fotoshootings mit dem Kampagnen-Fotografen Timo Beylemans zu organisieren. Gleichzeitig standen die Überlegungen an, wie mit den für die zweite Jahreshälfte geplanten Veranstaltungen umzugehen ist. Verschiedene Szenarien wurden recherchiert und durchgespielt. Als Ersatz für ausgefallene Mitgliedertreffen vor Ort wurde ein digitales Format entwickelt. Das Pilotprojekt für Baden-Württemberg wurde erfolgreich mit auf drei verschiedene Standorte verteilten Referenten durchgeführt. Weitere Veranstaltungen, zum Beispiel für Schleswig-Holstein und Bayern, wurden ebenfalls aus dem Seminarraum der Bundesgeschäftsstelle in Münster koordiniert und durchgeführt.

Parallel dazu wurde gemeinsam mit dem IT-Unternehmen PASS Consulting Group eine Matching-Plattform entwickelt, die Kundenbedarfe und Mitarbeiter der Zeitarbeitsunternehmen zusammenbringen soll. Und das mit besonderem Hochdruck: Zwischen der ersten Idee, auf diese Weise den besonderen Herausforderungen in der Krise gerecht zu werden, und dem Go-live lagen gerade einmal zwei Monate. Mehr dazu lesen Sie ab [Seite 36](#) dieser Zdirekt!

### ZURÜCK IN EINEN NEUEN ALLTAG

Aktuell befindet sich der iGZ auf dem Weg „back to new normal“. Das Homeoffice als De-facto-Regel wurde zugunsten von mehr Präsenz in den Büros unter Einhaltung der Abstandsregeln wieder aufgehoben. Der Seminarbetrieb ist wieder in den Präsenzmodus gewechselt. Für die zweite Jahreshälfte werden die PERSONAL.PRAXIS.-Veranstaltungen im Süden (Stuttgart) und im Norden (Bremen) auch wieder mit Publikum geplant. Denn auch das war eine der Erkenntnisse aus dem Corona-Lockdown: Gerade den iGZ-Mitgliedern geht es nicht nur um die reine Wissensaufnahme, sondern immer auch um den persönlichen, kollegialen und informellen Austausch untereinander. Dennoch: Einiges wird sich auch der iGZ aus der Coronakrise bewahren. Verstärkte interne Kommunikationsstrukturen, mehr mobiles und flexibles Arbeiten und digitale Besprechungen im Einzelfall als Alternativen zu mitunter aufwändigen Dienstreisen gehören sicherlich dazu. Insofern wird sich auch die Verbandsarbeit durch Corona dauerhaft verändern und moderner gestalten. **MS**

# Fleischindustrie: Die Falschen werden bestraft

Nach vermehrten Corona-Infektionen in Schlachthöfen hat das Bundeskabinett am 20. Mai „Eckpunkte eines Arbeitsschutzprogramms“ beschlossen. In Teilen der Fleischbranche kommt es seit Jahren immer wieder bei den Arbeits- und Unterkunftsbedingungen zu Missständen. Diese seien unwürdig und müssten schnell und gründlich behoben werden, begründete Bundesarbeitsminister Hubertus Heil die Initiative der Bundesregierung, die noch das Gesetzgebungsverfahren im Bundestag und Bundesrat durchlaufen muss.



Künftig sollen Zoll und Arbeitsschutzbehörden sowie kommunale Ordnungs- und Gesundheitsämter zusätzliche Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Arbeits-, Infektions- und Gesundheitsschutzstandards eingehalten werden. Ab 2021 sollen das Schlachten und die Verarbeitung von Fleisch nach den Plänen der Bundesregierung nur noch durch Beschäftigte des eigenen Betriebes zulässig sein. Werkverträge und Arbeitnehmerüberlassung wären damit nicht mehr möglich. Handwerksbetriebe sollen von dieser Regelung ausgenommen sein. Der Bußgeldrahmen bei Verstößen gegen das Arbeitszeitgesetz soll auf 30.000 Euro verdoppelt werden. Die Bundesregierung prüft zudem, wie die Unternehmen verpflichtet werden können, Mindeststandards bei der Unterbringung sicherzustellen.

## AKTIONISMUS GEGEN PERSONALDIENSTLEISTER

Sucht man nach Fakten und plausiblen politischen Rechtfertigungen für ein Verbot der Arbeitnehmerüberlassung in der Fleischwirtschaft, so findet man erstaunlicherweise so gut wie keine Begründungen. Schilderungen der angeblichen Missstände, welche es zu bekämpfen gelte, beziehen sich stets auf (Schein-)Werkverträge und dubiose Praktiken insbesondere von (ausländischen) Subunternehmen, aber nicht auf eingesetzte Zeitarbeitskräfte in den Schlachtbetrieben. Dabei sind bekanntlich die juristischen Unterschiede zwischen Werkvertrag und Arbeitnehmerüberlassung beträchtlich.

## ZEITARBEIT ≠ WERKVERTRÄGE

Zeitarbeitsunternehmen stellen ihre Mitarbeiter einem Dritten (Entleiher) „vorübergehend“ zur Verfügung, damit diese dort ihre Arbeitsleistung erbringen. Im Rahmen eines Werkvertrags verpflichtet sich der Unternehmer gegenüber dem Dritten (Besteller), meist unter Zuhilfenahme von Personal, einen bestimmten Erfolg herbeizuführen. Werkverträge fallen nicht unter das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, eine Überlassungserlaubnis ist nicht notwendig. Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gilt nicht, da die Arbeit nach dem Ergebnis und nicht nach dem Aufwand der geleisteten Arbeit beurteilt wird. Auch die für die Zeitarbeit eingeführte allgemeinverbindliche Lohnunterschranke, die über dem gesetzlichen Mindestlohn liegt (aktuell 10,15 Euro), findet auf Werkvertragler keine Anwendung. Somit wurde der Einsatz von Fremdpersonal im Rahmen von Werkverträgen für die Schlachthofbetreiber zunehmend attraktiver. Das Auslagern von Aufgaben erwies sich als ein probates Modell zur Personalkostensenkung. Insoweit überrascht es wenig, wenn nach Schätzungen des „Sozialpolitischen Ausschusses der Fleischwirtschaft“ bei den Fremdpersonaleinsätzen ganz überwiegend Arbeitnehmer im Werkvertrag und nur ein geringer Bruchteil als Zeitarbeitnehmer beschäftigt sind.

## NGG: ZEITARBEIT IST NICHT DAS PROBLEM

Selbst die für diesen Wirtschaftsbereich zuständige Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) fordert deshalb auch kein Verbot der Zeitarbeit, sondern setzt sich nur kritisch mit der Werkvertragsbeschäftigung auseinander, da die kaum reglementiert sei, lückenhaft kontrolliert werde und freiwillige Selbstverpflichtungen nichts gebracht hätten. „Die NGG Saar fordert die Verantwortlichen in Politik und Kontrollbehörden auf, die Begrifflichkeiten Leiharbeit und Werkverträge „strikt und sauber“ zu trennen“, sagte Geschäftsführers Mark Baummeister. „Leiharbeit ist nicht das Problem in der Fleischindustrie. Denn hier unterliegen die Leiharbeitnehmer klar der Mitbestimmung durch Betriebsräte und dem Auftraggeber und sind voll in die jeweilige Betriebsorganisation eingebunden.“

## SOZIAL ABGESICHERT UND TARIFLICH GEREGLT

Da das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) stets verkündet, dass Arbeitnehmerüberlassung ein ganz wichtiges und unverzichtbares Flexibilitätsinstrument in einer arbeitsteiligen Wirtschaft ist, dann muss es schon ganz gewichtige Gründe für das nunmehr geplante sektorale Verbot geben. Bisher wurden diese gewichtigen Gründe aber nicht benannt und es liegen

auch keine seriösen empirischen Untersuchungen angeblicher Fehlentwicklungen vor. Tatsächlich gibt es bislang auch keine echten Zeitarbeits-„Skandale“, die eine gesetzliche Verbotsregelung rechtfertigen könnten. Die bekannten Missstände betrafen andere Regelungsbereiche und Arbeitsformen (Hygiene, Arbeitsschutz, Unterbringung, Mindestlohn usw.). Das gesetzliche Schutzsystem des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes und das flächendeckende Tarifsystem der Zeitarbeitsbranche mit den DGB-Gewerkschaften sind nicht lückenhaft. Bei auftretenden Regelverletzungen kommt es gegebenenfalls maximal zu Rechtsdurchsetzungsproblemen durch die Kontrollbehörden.

Seit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 6. Oktober 1987 zum sektoralen Einsatzverbot der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe haben sich auch die europäischen bzw. nationalen rechtlichen sowie tariflichen Rahmenbedingungen der Arbeitnehmerüberlassung entscheidend geändert, sodass die verfassungsrechtlichen Hürden heute wesentlich höher sind. Jedenfalls ist kein Argument ersichtlich, dass ein Einsatzverbot der Zeitarbeit in der deutschen Fleischindustrie erforderlich, geeignet und verhältnismäßig sein soll, um den Grundrechtseingriff in Art. 12 (Berufsausübung), Art. 3 (Gleichheitsschutz) und Art. 2 GG (Unternehmensfreiheit) zu legitimieren.

## ARBEITNEHMERENTSENDEGESETZ

Um den seit Jahren herrschenden „Wildwuchs“ in der Fleischbranche bei Löhnen und Arbeitsbedingungen besser Einhalt zu gebieten, wurde die Branche schon vor einigen Jahren ins Entsendegesetz aufgenommen. Dies sollte in der anstehenden Novellierung durch die notwendige EU-Anpassung im Hinblick auf Mindestlöhne, Arbeitsschutz und Unterkunftsbedingungen nachjustiert werden. Diese Regelungen würden dann in der Folge für alle Werkvertrags- und Zeitarbeitskräfte gleichermaßen gelten.

## EINSATZ GEGEN ZEITARBEITSVERBOT

Angesichts der beschriebenen klaren Fakten- und Rechtslage sollte der Gesetzgeber deshalb nur an den Stellschrauben in der Fleischindustrie drehen, die eine nachhaltige, effektive Lösung der Missstände versprechen. Ein Einsatzverbot der Zeitarbeit gehört jedenfalls nicht dazu. Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen wird im anstehenden parlamentarischen Beratungsverfahren die notwendige Überzeugungsarbeit leisten, damit nicht die Falschen per Gesetz bestraft werden. [WS](#)

# Politik im Krisenmodus

Die Coronakrise hat Deutschland unvorbereitet erwischt. Zwar gab es verborgene Regelungen und auch routinemäßige Simulationen für Krisensituationen. Seit Gründung der Bundesrepublik Deutschland hat es jedoch in der Realität noch keine Situation gegeben, die in der aktuellen Krise als Vorlage dienen könnte. Die Politik muss in kürzester Zeit reagieren. Gleichzeitig ändert die Krise auch die Rahmenbedingungen für die politischen Akteure selbst. Wie funktioniert Politik in Zeiten von Corona?



Der Bundestag berät und beschließt Gesetze öffentlich. Jeder Bürger soll sich informieren können, nicht nur über beschlossene Gesetze, sondern auch über die Argumente der verschiedenen Seiten. „Der Bundestag verhandelt öffentlich“, heißt es in Artikel 42 des Grundgesetzes. Die Beratungen des Bundestages sollen nicht nur transparent, sondern auch gründlich und fundiert erfolgen. Hierfür gibt es die Ausschüsse. Sie tagen im Regelfall nicht öffentlich, damit die Abgeordneten sich in Ruhe den Sachargumenten widmen können, bevor sie abschließend im öffentlichen Plenum diskutieren und abstimmen. Hinzu kommen Gespräche in kleineren Kreisen, in denen Details besprochen werden. Für die Beratungen stehen den Abgeordneten erhebliche Ressourcen zur Verfügung: Jeder Abgeordnete kann den Wissenschaftlichen Dienst des Bundestages zur Rate ziehen, seine persönlichen Referenten mit Recherchen und Ausarbeitungen beauftragen und so ziemlich jeden zum Austausch treffen, der sich mit einem Thema auskennt. All das dauert seine Zeit, demokratische Prozesse sind langwierig – in Coronazeiten manchmal zu langwierig.

So hat auch niemand protestiert, als die Regierung und der Bundestag ihre Arbeitsweise im stillschweigenden Einvernehmen auf Krisenmodus umgestellt haben. Ein Beispiel war das neue Infektionsschutzgesetz: Auch in regulären Zeiten ist es üblich, dass die Bundesregierung dem Bundestag einen Gesetzentwurf zukommen lässt. Dieser wird dort dann intensiv beraten und verändert. Das Bundesgesundheitsministerium stellte nun am 30. April eine Formulierungshilfe zur Verfügung, die von den Koalitionsfraktionen direkt als ihr eigener Gesetzentwurf eingebracht werden konnte. So wurde Zeit gespart. Was im Normalfall mit der ausführlichen Diskussion eines Referentenentwurfs beginnt und oft viele Monate dauert, wurde dann innerhalb von knapp zwei Wochen abgeschlossen: Am 14. Mai verabschiedete der Bundestag das neue Gesetz.

Man könnte über viele weitere Beispiele berichten. Über ein Jahr lang wurde vor der Coronakrise darüber verhandelt, wie das Instrument des Kurzarbeitergelds zukünftig eingesetzt werden soll – auch darüber, ob es für die

Zeitarbeitsbranche gelten soll. Im Krisenmodus fanden Bundestag und Bundesrat nun innerhalb von acht Wochen gleich zweimal eine Einigung. Mittlerweile gibt es ein erhöhtes Kurzarbeitergeld und auch unter hohem Tempo konnte der iGZ sicherstellen, dass hiervon auch die Zeitarbeit profitiert. Ähnlich lief es mit den Bonuszahlungen, die Pflegekräfte dieses Jahr als Anerkennung für ihren hohen Beitrag zur Bewältigung der Coronakrise erhalten. Ein wenig länger dauerte es schon – immerhin ging es um die Verteilung von viel Geld zwischen Bund und Ländern. Dennoch fand man erstaunlich schnell zusammen und beschloss auch hier beachtliche Ausgaben. So schnell es auch ging, der iGZ konnte durchsetzen, dass auch die Zeitarbeitskräfte in der Pflege ihre wohlverdiente Prämie erhalten.

### „ALLTAG“ IM BUNDESTAG

Abstand ist auch im Bundestag das Gebot der Stunde. Am 25. März beschloss der Bundestag beinahe einstimmig eine Änderung der Geschäftsordnung, die Beschlüsse und Beratungen über digitale Kanäle ermöglicht und Beschlussfassungen auch bei Anwesenheit von deutlich weniger Abgeordneten als bisher zulässt. Die Bundestagsverwaltung hat einen Krisenstab eingerichtet, der Informationen sammelt, sich mit den Fraktionen austauscht und Hygienekonzepte bereitstellt, wie etwa die Sitzregeln im Plenarsaal.

Die starren Regeln schränken den spontanen Austausch erheblich ein. Nach einer Rede im Plenum sich mal kurz auszutauschen, ist kaum noch möglich: „Sieht Eure ganze Arbeitsgruppe das so? Können wir das nicht in beiden Ausschüssen gemeinsam einbringen?“ Bettina Stark-Watzinger, Parlamentarische Geschäftsführerin

der FDP-Bundestagsfraktion, sieht hier die die digitalen Vorarbeiten ihrer Fraktion als großen Vorteil: „Die Fraktion hat schon vor der Coronakrise eine digitale Zusammenarbeit etabliert. So stehen mit dem fraktionsinternen Intranet alle Möglichkeiten zur Verfügung, um etwa kollaborativ an Dokumenten zu arbeiten und sich auszutauschen.“ Die digitalen Möglichkeiten erlauben ihr zufolge auch den spontanen Austausch jenseits der Tagesordnungen, auch wenn sie keinen vollen Ersatz bieten: „Telefonate, Videokonferenzen und Nachrichten per Messenger sind an die Stelle von informellen Gesprächen getreten. Sie werden persönliche Treffen jedoch nie ganz ersetzen können.“

Die rasante Beratungszeit des Bundestages sieht die FDP-Fraktion um Stark-Watzinger potentiell kritisch: „Gerade in einer Krise muss das Parlament handlungsfähig sein. Die FDP-Fraktion war dagegen, vorschnell Parlamentsrechte einzuschränken oder gar ein Notparlament einzurichten. In einer Demokratie ist es jederzeit wichtig, die Regierung zu kontrollieren. In der Tat wurden Gesetze der Bundesregierung sehr kurzfristig in den Bundestag eingebracht und mussten sehr schnell beschlossen werden. Die FDP-Fraktion hat jedoch aus staatspolitischer Verantwortung auf Fristen verzichtet und die Gesetze mitgetragen. Sie konnte bereits im Vorfeld Verbesserungen erreichen.“

Stark-Watzinger sieht durch die Coronakrise letztlich sogar eine höhere Notwendigkeit der Kommunikation zwischen den Abgeordneten: „Eines kann man auch sagen: Die Krise hat die Kommunikation zwischen den Fachkollegen noch einmal wichtiger gemacht. Sie sind noch mehr in Verbindung als zuvor.“ BT

Anzeige



## ERP-Lösung für Personaldienstleister

ganzheitlich | integrativ | produktiv

ein Produkt der

www.timejob.de

### TIME JOB in der Cloud

#### Die perfekte Homeoffice-Lösung

Schneller Zugriff von überall  
 Hohe IT-Sicherheit  
 Hohe Verfügbarkeit  
 Daten auf deutschen Servern

#### Fragen Sie uns

06421-9445-0  
 oder  
 info@gedat.de

# Die Privilegierung der gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung

... ist ein rechtlicher Widerspruch in sich. Wer Arbeitnehmer nur gelegentlich überlässt, benötigt keine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis. So steht es im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Diese ohnehin schon sehr umstrittene Regelung erfährt nun in der Coronakrise eine Ausweitung, gegen die der iGZ aktiv vorgeht.



Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) wirbt damit, das Instrument der gelegentlichen Arbeitnehmerüberlassung in solchen Branchen einzusetzen, die einen akuten Arbeitskräftemangel haben. Die Folge: Das hohe rechtliche Anforderungsniveau, das die Arbeitnehmerüberlassung kennzeichnet, das strenge rechtliche Schutzniveau, das zugunsten der in der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzten Arbeitnehmer gilt, werden ausgeblendet und das AÜG in einer unionsrechtlich fragwürdigen Auslegung aus politischen Gründen coronakrisenkonform verschleudert.

## ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG OHNE ERLAUBNIS BEDEUTET:

- Keine Präventivkontrolle durch die Arbeitsverwaltung: Die Bundesagentur für Arbeit ist außen vor: Die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung muss der Bundesagentur weder gemeldet werden, noch muss sie ihr zustimmen.
- Unanwendbarkeit der AÜG-Vorschriften: Bis auf einige wenige Ausnahmen findet das AÜG auf die gelegentliche Arbeitnehmerüberlassung keine Anwendung. Das wiederum bedeutet:
- Keine Bindung an den Gleichstellungsgrundsatz: Der durch die europäische Leiharbeitsrichtlinie vorgegebene und im AÜG festgelegte Grundsatz der Gleichstellung von Zeitarbeitnehmern und vergleichbaren im Kundenbetrieb beschäftigten Arbeitnehmern muss durch den gelegentlichen Verleiher nicht eingehalten werden.
- Keine Bindung an die Lohnuntergrenze: Es gibt keine Bindung an den in der Lohnuntergrenze verankerten flächendeckenden Mindestlohn für die Zeitarbeitsbranche.
- Keine tariflichen Schutzmechanismen: Wenn der gelegentliche Verleiher selbst nicht tarifgebunden ist und auch sonst kein Tarifvertrag vereinbart wurde, gibt es keinen tariflichen Schutzmechanismus, der ein Abweichen vom Gleichstellungsgrundsatz in einen geordneten rechtlichen Rahmen kleiden würde.
- Bindung „nur“ an den gesetzlichen Mindestlohn: Ein Mindestschutz ist „nur“ über den gesetzlichen Mindestlohn gewährleistet.

## DAS „INSTRUMENT“ ZEITARBEIT

In der Diskussion über die Arbeitnehmerüberlassung in der Coronakrise zeigt sich eine leider noch immer existierende Grundsicht auf die Zeitarbeit in Deutschland wie unter einem Brennglas: Sie wird als ein Instrument gesehen, mit dem politisch nach Belieben umgegangen werden kann. Im Grundsatz wird sie geduldet und hierbei in engen Grenzen gehalten – die stetig wiederkehrenden Novellen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zeugen hiervon. In bestimmten Fällen, etwa der Integration geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt, wird das Instrument hingegen gerne „aus der Schublade geholt“. Verselbstständigt sich das „Instrument“ aber und wird selbstbestimmt von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gerne in Anspruch genommen, wie etwa in der Pflege, sehen politische Kräfte dies ungern.

Eines wird in der Branche hierbei nicht gesehen: eine Branche. Über Jahrzehnte haben Politikerinnen und Politiker gefordert, die Zeitarbeit müsse eine reguläre Branche werden – mit sämtlichen (Schutz-)Mechanismen, die Branchen in Deutschland zu eigen sind. So kam es: Die Zeitarbeit in Deutschland wollte sich professionalisieren, eine attraktive, hoch spezialisierte Branche werden. Gemeinsam mit den Gewerkschaften wurde ein Tarifnetz entwickelt, politische Prozesse wurden konstruktiv begleitet, der IGZ entwickelte einen Ethikkodex und ein umfangreiches Programm zur kontinuierlichen Weiterentwicklung der Branche. Doch eine ausgereifte Branche entwickelt ein Eigenleben – im Unterschied zu einem passiven „Instrument“. Sie lernt, was für ihre Arbeitnehmer attraktiv ist, wie sie in der Konkurrenz um Arbeitskräfte bestehen kann und verbessert fortlaufend ihre Strukturen, um sämtlichen Anforderungen gerecht zu werden. Hier steht die Zeitarbeit in Deutschland. Sie erfüllt gesetzliche Vorgaben und tarifliche Vereinbarungen und geht auf die speziellen Wünsche ihrer Mitarbeiter und Kunden ein.

In Sonntagsreden gibt es durchaus Lob für diese Entwicklung. Jetzt in der Coronakrise springen Politikerinnen und Politiker jedoch wieder in alte Muster: Die sonst möglichst begrenzte Zeitarbeit soll nun jeder in jeder Form ausüben dürfen. Ausgegeben hat die Linie der sozialdemokratische Bundesarbeitsminister Hubertus Heil. Unterstützt wird er von allen Seiten – bis hin zu dem stellvertretenden Vorsitzenden der FDP-Bundestagsfraktion Michael Theurer, der sich in einer Bundestagsdebatte damit brüstete, die FDP habe den Minister hierzu ermutigt. Das offensichtliche Motto: Menschen irgendwie in Arbeit halten.

Da wurde eine professionelle Branche entwickelt, die in schwierigen Situationen Flexibilität mit Sicherheit vereint und eben nicht darauf angewiesen ist, „irgendwie“ Arbeit zu schaffen – auch in kritischen Momenten nicht. Statt dieser Branche in solchen Zeiten Freiraum zu geben, wird sogar über neue Verbote der Zeitarbeit in der Pflege und in der Fleischindustrie diskutiert. Im Gegenzug wird Unternehmen ohne Erfahrung, ohne branchenspezifisches Tarifnetz, ohne Erlaubnis und Kontrolle zuständiger Behörden die Entsendung von Mitarbeitern erlaubt.

## INKONSEQUENT UND SCHÄDLICH

Dieses Vorgehen ist inkonsequent und letztlich schädlich. Es ist an der Zeit, die Zeitarbeitsbranche als Branche zu verstehen – nicht als Instrument. Eine Branche, die ihre Auflagen erfüllt, aber vor allem die ihr Können und ihren Freiraum (so er gewährt wird) nutzt, um einen konstruktiven Beitrag zu leisten. Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen hat diesbezüglich direkt an die Politik appelliert. Doch auf die Schreiben an unter anderem Bundeswirtschaftsminister Peter Altmaier, Kanzleramtsminister Helge Braun, Staatssekretär Björn Böhning und verschiedene Mitglieder der Bundestagsfraktionen der SPD, CDU/CSU, FDP und Bündnis 90/Die Grünen hat es bis dato keinerlei Reaktion gegeben. [JS](#) | [SaS](#) | [BT](#)

## Interview

# Schub für Digitalisierung

Die Digitalisierung des Arbeitslebens war schon vor der Coronakrise ein viel diskutiertes Thema in der Zeitarbeitsbranche. Mittlerweile werden erste Konzepte in die Praxis umgesetzt – wie beispielsweise auch bei der DEKRA Arbeit Gruppe, einem der erfolgreichsten Personaldienstleistungsunternehmen in Deutschland. Geschäftsführerin Suzana Bernhard beschloss vor neun Monaten, das Unternehmen komplett zu digitalisieren. Zdirekt! sprach mit ihr über Chancen, Möglichkeiten und die Auswirkungen der Corona-Beschränkungen auf die Digitalisierung.



Suzana Bernhard

**Bereits vor der Krise hat die DEKRA das Thema Digitalisierung aufgegriffen. Welche Bereiche des Unternehmens sollen denn genau digitalisiert werden?**

Wir werden sämtliche administrativen Prozesse, die rund um den Bewerber, den Kunden und deren Verwaltung anfallen, umfassend digitalisieren. Die Digitalisierung betrifft daher fast alle Unternehmensbereiche und wird vom Recruiting über das Dokumentenmanagement, die Digitale Personalakte bis hin zur digitalen Signatur neu definiert.

**Stichwort Personalakte: Wie setzen Sie die Erfordernisse des Schriftformgebots bei der Arbeitnehmerüberlassung digital um?**

Sofern eine Schriftform erforderlich ist, kann das über eine qualifizierte elektronische Signatur umgesetzt wer-

den. Hier bildet der Bereich der Arbeitnehmerüberlassung keine Ausnahme zu anderen Bereichen und kann hier nahtlos anknüpfen.

**Beschleunigt die Coronakrise die Digitalisierung der Wirtschaft?**

Die Digitalisierung hat in vielen Unternehmen durch die Krisensituation sicherlich an Fahrt zugenommen. Allein schon die rasante Entwicklung von Homeoffice-Lösungen oder virtuelle Meetings tragen in vielen Firmen automatisch zu neuen digitalen Strukturen bei. Aber auch im gesellschaftlichen und arbeitsbezogenen Alltag gilt es noch schneller moderne Online-Verfahren zu etablieren, um den weiterhin anhaltenden Hygiene-Vorschriften und Kontaktbegrenzungen Rechnung zu tragen. Für uns hat sich der Umsetzungsfahrplan hin-

gegen kaum verändert, da wir bereits vor der Corona-Pandemie mit unserem Digitalisierungsprozess begonnen haben und ihn auch unverändert weiter fortsetzen.

### **Welche Vorteile ergeben sich für den täglichen Geschäftsverkehr gerade in Zeiten des Kontaktverbots aus der Digitalisierung?**

Der größte Vorteil liegt momentan sicherlich noch darin, dass man trotz der bestehenden Vorgaben handlungsfähig bleibt und der regelmäßige Austausch mit allen Kunden und Mitarbeitern unverändert gewährleistet ist. Die digitalen Alternativmodelle sind zwar nicht in der Lage den persönlichen Kontakt komplett zu ersetzen und gerade jetzt ist uns der hohe Stellenwert des menschlichen Miteinanders auch bewusster denn je. Doch gleichzeitig offenbart es zahlreiche Möglichkeiten, wie man Prozesse zukünftig vereinfachen, abkürzen und effizienter gestalten kann. Sofern die Digitalisierung dazu beitragen kann, Ressourcen zu schonen, Kosten zu reduzieren oder die Wochenplanung zu entzerren, bleibt mehr Zeit und Budget für andere, vielleicht wichtigere Dinge. Es geht bei der Digitalisierung also nicht um einen komplett neuen Arbeitsalltag bzw. ein „Entweder-oder“, sondern um ein wohl dosiertes „Sowohl-als-auch“. Nur der gezielte Einsatz digitaler Strukturen wird uns nachhaltig weiterbringen und neue Chancen eröffnen.

### **Wird die Automatisierung der Daten langfristig den persönlichen Kontakt von Disponent zu Zeitarbeitnehmer ablösen oder ergibt sich durch die digitalisierte Bürokratie mehr Freiraum für den persönlichen Kontakt?**

Der persönliche Kontakt ist und bleibt ein entscheidender Erfolgsaspekt unserer Arbeit. Kein Mensch, kein Unternehmen oder Arbeitsplatz ist gleich, weshalb die persönliche Nähe sowie individuelle Betrachtung auch in Zukunft unabdingbar sind. Manche organisatorischen oder bürokratischen Aufgaben können hingegen problemlos auch per Knopfdruck digital erfolgen, was uns dann tatsächlich noch mehr Freiraum für die menschlichen oder auch kundenbezogenen Dinge schenkt. Je besser man die Bedürfnisse des anderen kennt und sich Zeit dafür nehmen kann, umso erfolgreicher und lösungsorientierter ist das Ergebnis.

### **Nicht zuletzt hat ja auch die AÜG-Reform für einen konjunkturellen Einschnitt in der Zeitarbeitsbranche gesorgt. Läuft die zunehmende Regulierung der Digitalisierung zuwider oder wird sie in der praktischen Umsetzung durch diese gesetzlichen Schranken sogar behindert?**

Grundsätzlich wird die Abwicklung immer komplexer. Daher ist es sicher sinnvoll, wenn einige Regulierungen durch Systeme unterstützt und kontrolliert werden können, wie beispielsweise die Fristenüberwachung. Die Kunden erwarten trotz zunehmender Komplexität eine schnelle und flexible Unterstützung, sodass die Prozesse basierend auf der AÜG-Reform einen nicht zu lange aufhalten sollten, was einen immer weiter zunehmenden Grad an Digitalisierung unserer Prozesse unausweichlich macht.

### **Fließen die Erfahrungen der Coronakrise in die Realisierung der Digitalisierung mit ein und wenn ja, in welcher Form?**

Was den grundsätzlichen Digitalisierungsprozess betrifft, hat sich unser Konzept und unsere Strategie nicht verändert. Weit vor der Coronakrise haben wir gemeinsam mit unseren Digitalisierungspartnern bereits die erforderlichen Maßnahmen definiert und professionell angeschoben. Die Realisierung erfolgt in unserem Fall also trotz und nicht aufgrund der jüngsten Ereignisse. Und wenn es für uns bzw. vor allem für mich einen konkreten Erfahrungswert gibt, dann ist es eher die Erkenntnis, dass viele Aufgaben zweifelsohne auch digital umgesetzt werden können und den Arbeitsalltag positiv unterstützen, die Digitalisierung aber niemals auf Kosten eines Social Distancings erfolgen darf. Die Nähe zu den Menschen um uns herum und das persönliche Miteinander mit unseren Kunden und Mitarbeitern lässt sich durch keine noch so professionelle Digitalisierungsmaßnahme ersetzen.

### **Thema praktische Umsetzung: Gibt es schon einen Zeitplan und wann rechnet die DEKRA bei Erfolg mit einer Komplettdigitalisierung der Geschäftsbereiche?**

Wir haben planungsgemäß Mitte April in einer ersten Region in Deutschland und einem ersten Geschäftsbereich mit der Implementierung der neuen Prozesse begonnen. Sobald die dortigen Maßnahmen abgeschlossen sind und alles reibungslos läuft, werden sukzessive alle weiteren Regionen und Bereiche nachfolgen, bis die gesamte Transformation vollzogen ist. Wann dies genau der Fall sein wird, ist momentan weder konkret absehbar noch relevant. Denn auch hier ist für uns nicht die Schnelligkeit, sondern die Qualität der letztlich entscheidende Faktor. [WLI](#)

**Das Interview in voller Länge gibt's hier:** [ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/schub-fuer-digitalisierung](https://ig-zeitarbeit.de/presse/artikel/schub-fuer-digitalisierung)



**Suzana Bernhard** ist seit dem Jahr 2000 in geschäftsführender Funktion bei der DEKRA Arbeit tätig. Die US-amerikanische Beratungsfirma SIA (Staffing Industry Analysts) würdigte ihre erfolgreiche Managementtätigkeit mit der Aufnahme in die Topliste „Global Power 150 – Women in Staffing 2019“.

# Das Telefon steht kaum still

Seit März bietet der Interessenverband deutscher Zeitarbeitsunternehmen seinen Mitgliedern eine kostenlose Erstberatung durch Bernd Loh und Guido Alesius an. Die beiden Finanzexperten sind auf die Zeitarbeitsbranche spezialisiert und beraten schon seit mehr als 30 Jahren Unternehmen, die in finanzielle Schieflage geraten sind. So viel zu tun wie aktuell, hatten die beiden Experten noch nicht einmal in der Finanzkrise vor zwölf Jahren.



Bernd Loh

Täglich 30 bis 40 Anrufe erhalten die Unternehmensberater Bernd Loh und Guido Alesius. Viele Zeitarbeitsfirmen sind von der Coronakrise hart getroffen und die finanziellen Förderungen reichen nicht immer aus. Gerade für die Mittelständler sei der Kredit der KfW (Kreditanstalt für Wiederaufbau) nur „ein Tropfen auf den heißen Stein“, meint Bernd Loh. Der Unternehmensberater aus Mülheim an der Ruhr mag gar nicht daran denken, was eine zweite Infektionswelle für die Unternehmen der Zeitarbeitsbranche bedeuten würde. „Heute hatte ich eine Zeitarbeitsfirma am Telefon, die mit ihrem ersten KfW-Antrag gescheitert ist, weil sie eine Restrukturierung in 2018/2019 hinter sich hat und damit nicht optimale Bilanzen vorweisen kann. Ich hoffe, dass die Planung für 2021 und 22 überzeugen kann und dann der Schnellkredit hoffentlich bewilligt wird“,



Guido Alesius

berichtet Guido Alesius aus seiner täglichen Praxis. Viele Unternehmen kämpften ums Überleben und hielten sich durch die staatlichen Hilfen gerade so über Wasser.

Der Wunsch nach noch mehr finanzieller Unterstützung sei bei allen Unternehmen vorhanden, mit denen er in den vergangenen Wochen gesprochen habe. „Aber ich denke, dass die zur Verfügung gestellten Finanzhilfen grundsätzlich ausreichend sind,“ sagt Loh. „Schwierigkeiten haben vor allem die Unternehmen, die schon in den Vorjahren um ihr Überleben kämpfen mussten und entsprechend schlechte Zahlen vorweisen. Diese Unternehmen sind von allen Fördermaßnahmen ausgeschlossen. Die kommenden Monate sind entscheidend dafür, ob die Stellschrauben gegebenenfalls nachjustiert werden müssen. Das mache ich davon abhängig, wie rasch und nachhaltig die Wirtschaft wieder in Fahrt kommt.“ Den Zeitarbeitsfirmen geht es im Moment nach Einschätzung der Finanzexperten „schlecht bis kritisch“. „2018 waren schon die ersten Auswirkungen der AÜG-

Reform spürbar, die sich dann in 2019 vollends entfaltet haben. Das hat sich in Verbindung mit der zuletzt konjunkturellen Eintrübung negativ auf die wirtschaftliche Entwicklung etlicher Personaldienstleister ausgewirkt und vielfach finanzielle „Polster“ aufgezehrt. Dieses Geld fehlt jetzt“, meint Bernd Loh.

### FINANZIELLE HILFE ALS RETTUNGSANKER

„Ich habe ein Unternehmen in der Beratung, welches in den Jahren 2017 und 2018 Verluste ausweisen musste, aber 2019 wieder in die Gewinnzone gekommen ist. Das Unternehmen aus Stuttgart beschäftigt knapp 120 Mitarbeiter und hatte durch die Coronakrise verursacht einen Finanzbedarf von rund 160.000 Euro, der nun durch einen KfW-Schnellkredit abgedeckt werden konnte. In diesem Fall war die hundertprozentige Haftungsfreistellung für die Hausbank der ausschlaggebende Faktor. Wäre die komplette Haftungsfreistellung für die Hausbank nicht gewährt worden, wäre die Finanzierung nicht zustande gekommen.“

Aber es kann auch genau in die andere Richtung gehen: „Es ging um ein an sich gesundes größeres Zeitarbeitsunternehmen aus dem Frankfurter Raum, das in den vergangenen Jahren immer Gewinne erzielen konnte, auch wenn diese in den vergangenen beiden Jahren aufgrund der AÜG-Reform rückläufig waren. Das Unternehmen hat einen Finanzierungsbedarf von 1,4 Mio. Euro, welcher über einen KfW-Schnellkredit nicht abgedeckt werden kann. Da liegt die Höchstgrenze bei

800.000 Euro. Für den benötigten Kreditbetrag kam nur ein anderes Förderprogramm der KfW in Frage, das aber die Hausbank mit einem Restrisiko von 20 Prozent behaftet. Die begleitende Hausbank lehnte die Finanzierung mit der Begründung ab, dass die Branche keine positive wirtschaftliche Prognose habe. Zurzeit wird versucht, den Finanzierungsbedarf mit Gesellschafterdarlehen und Mitarbeiterbeteiligungen aufzufangen.“

### ES GEHT BERGAUF

Ein Lichtblick in der Krise ist die Bereitschaft der Banken, ihre Aufgabe bei der Bereitstellung der erforderlichen Finanzmittel wahrzunehmen. „Die hat sich verbessert. Die anfängliche Angst bei einigen Banken die Haftungsfreistellung durch die KfW bei Krediten an weniger solide Unternehmen zu verlieren, hat sich etwas gelegt. Auch wenn es Ende 2021 und Anfang 2022 mit der Liquidität – dann beginnen die ersten Tilgungen auf die heute beantragten Fördermittel – düster aussehen kann, glaube ich schon, dass sich jetzt alles relativ schnell zufriedenstellend und für viele Unternehmen ausreichend entwickeln wird“, betont Guido Alesius. Dennoch werde es ein Umdenken geben und einige Branchen wie die Gastronomie und Automobilindustrie sind die großen Verlierer dieser Krise. „Für dieses Jahr rechne ich zwar mit einer Belebung ab dem zweiten Halbjahr“, schaut Loh nach vorne. „Aber das Vorkrisenniveau wird voraussichtlich erst zum Herbst des kommenden Jahres erreicht werden können. Wir werden also eine lange Durststrecke zurücklegen müssen.“ **KM**

Anzeige

## #WIRKÖNNENKUG

... 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.



# Deutschland beim Kurzarbeitergeld weit vorn

Das Coronavirus kennt keine Grenzen und nicht nur die Zeitarbeitsbranche in Deutschland ist im besonderen Ausmaß von der Krise betroffen. Für mehr als ein Drittel der Beschäftigten wurde laut Bundesagentur für Arbeit im März und April dieses Jahres Kurzarbeit angezeigt. Als Folge der Coronakrise erwartet die Branche für das laufende Jahr einen Marktrückgang von bis zu 30 Prozent, wie eine Studie Wirtschaftsprüfungs- und Beratungsgesellschaft PricewaterhouseCoopers (PwC) belegt.



Die Zahlen machen deutlich: Den Anspruch auf Kurzarbeitergeld (KUG), wenn auch befristet, für Betriebe und Beschäftigte der Zeitarbeitsbranche zu erweitern, war notwendig und richtig. Der iGZ hatte sich hierfür im Vorfeld wiederholt stark gemacht. Wie in der Finanzkrise 2008/09 hat sich das Instrument zur Krisenbewältigung bereits bewährt. Der Blick auf die Mitgliedstaaten der Europäischen Union (EU) bestätigt diese These. In Belgien ging laut dem Arbeitgeberverband federgon im April die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden von Zeitarbeitskräften gegenüber dem Vormonat um 28 Prozent zurück. Gegenüber April 2019 verzeichnete die dortige Zeitarbeitsbranche einen Rückgang von rund 45 Prozent. In der Schweiz hat der Verband der Personaldienstleister swissstaffing in einer Umfrage ermittelt, dass durchschnittlich knapp jede zweite Schweizer Zeitarbeitskraft nach dem Lockdown im März in Kurzarbeit war, wenn der Verleihbetrieb dies beantragt hatte.

### UNTERSCHIEDLICHE VORAUSSETZUNGEN

Neben dem krisenbedingten Zugang zu KUG für die Zeitarbeitsbranche in Deutschland haben auch die Regierungen in der Schweiz und in Österreich den Weg hierfür freigemacht. Auch wenn die Branche damit aktuell EU-weit von KUG und anderen Krisenmaßnahmen profitiert, so bestehen dennoch Unterschiede bei den Voraussetzungen. Im Nachbarland Frankreich hängt beispielsweise der Anspruch auf KUG vom Einsatzbetrieb ab. Hat der Kunde seine Beschäftigten nicht in Kurzarbeit geschickt, greift das Instrument für den Verleiher nicht. Nur für die eigene Stammebelegschaft kann der Zeitarbeitsbetrieb ohne diese Voraussetzung Kurzarbeit anmelden. Auch die Auszahlungsdauer ist hiervon betroffen. Ist die im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag vereinbarte Einsatzdauer erreicht, endet gleichzeitig der Anspruch auf KUG.

### GLEICHER NAME, ANDERER INHALT

Unabhängig von den spezifischen Voraussetzungen für die Zeitarbeitsbranche sind auch die KUG-Regelungen in den EU-Mitgliedstaaten höchst unterschiedlich ausgestaltet und können auf gesetzlicher oder tariflicher Basis bestehen. Darüber hinaus ist zwischen Ländern zu unterscheiden, die die Lohnersatzleistung auf das Nettoentgelt oder den Bruttolohn beziehen. Auch die Dauer der Zahlungen variiert stark. Unterm Strich wird deutlich, dass besonders in Deutschland die KUG-Leistungen großzügig gestaltet sind und damit Betrieben den Liquiditätserhalt ermöglichen und Einkommensverluste von Beschäftigten begrenzen. Im europäischen Vergleich befindet sich Deutschland mit einer KUG-

Bezugsdauer von 12 Monaten unter den Top 3. Zuletzt wurde mit dem Sozialschutzpaket II die Möglichkeit geschaffen, das KUG bei bestimmten Voraussetzungen auf bis zu 87 Prozent des pauschalierten Nettoentgelts aufzustocken.

### KRITIK AN ERLAUBNISFREIER ANÜ

Nach wie vor schwer nachvollziehbar ist hingegen die seit Anfang April geltende Einschätzung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS), dass eine kurzfristige, erlaubnisfreie Arbeitnehmerüberlassung aufgrund der Coronakrise möglich ist. iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz kritisiert dies als eine „faktische Herabstufung zu einer schrankenlosen Vermittlungstätigkeit“ und fordert eine Korrektur. Eine ähnliche, auf drei Monate befristete Regelung gibt es noch in Belgien, bei der Arbeitgeber ihre Beschäftigten anderen Unternehmen ohne Erlaubnis überlassen können, wenn diese in systemrelevanten Branchen tätig sind. Auch hier hat der zuständige Arbeitgeberverband federgon gewarnt, dass das gesamte Anspruchsprofil der professionellen Arbeitnehmerüberlassung damit aufs Spiel gesetzt wird.

### KUG-KRISENMODUS ABSTELLEN

Welche Auswirkungen die Coronakrise auf die Mitgliedstaaten und die EU als Ganzes haben wird, bleibt abzuwarten. Klar ist, mit dem Vorstoß der Europäischen Kommission für das EU-Kurzarbeiterprogramm „Support mitigating Unemployment Risks in Emergency“ (SURE) könnte sie ihre Kompetenzen langfristig ausweiten. Das neue Instrument zur vorübergehenden Unterstützung zur Minderung von Arbeitslosigkeitsrisiken in einer Krise wurde vom Rat der Europäischen Union am 19. Mai 2020 angenommen und soll dazu beitragen, durch die Coronavirus-Pandemie bedrohte Arbeitsplätze und Erwerbstätige zu schützen. Hierfür sind Kredite in Höhe von 100 Milliarden Euro vorgesehen, abgesichert durch Garantien der Mitgliedstaaten. Unabhängig von der politischen Bewertung dieses supranationalen Instruments ist damit zumindest der nationale Ausschluss ganzer Branchen von KUG-Regelungen nicht mehr ohne Weiteres vertretbar. Die Mitgliedstaaten können die Darlehen zunächst bis zum 31. Dezember 2022 beantragen. Zukünftig muss es daher darum gehen, den „KUG-Krisenmodus“ für die Zeitarbeitsbranche abzustellen und einen unbefristeten Anspruch zu ermöglichen. Der iGZ wird diese Debatte intensiv vorantreiben. DS



# Zeitarbeit: Eine gute Wahl. In der Krise.

Die Coronakrise hat auch die Zeitarbeitsbranche stark getroffen. Viele iGZ-Mitgliedsunternehmen kämpfen um ihre Existenz. In einer iGZ-Umfrage im April gab mehr als ein Drittel der teilnehmenden Mitgliedsunternehmen an, dass sie die aktuelle Entwicklung aus der Coronakrise für „existenzgefährdend“ halten. Ein düsteres Bild, das wenig Raum für Lichtblicke bietet – aber es gibt sie. Der iGZ zeigt mit der Erweiterung der Imagekampagne die Stärken der Branche in diesen schwierigen Zeiten – anhand einer Reihe von Zeitarbeitskräften, die krisenbedingt nicht in ihren bisherigen, sondern übergangsweise in systemrelevanten Jobs arbeiten.

Weil ich mich bewegen möchte.

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.



Manuel Lewinski

Kaum eine Klinik in Deutschland ist in den vergangenen Wochen an die Kapazitätsgrenze gekommen – zum Glück. Die für Covid19-Patienten vorbereiteten Intensivbetten mit Beatmungsgeräten wurden kaum gebraucht, nicht lebensnotwendige Operationen wurden verschoben. Der Bedarf an Pflegepersonal in Kliniken ist dennoch hoch, weil viele Arbeitskräfte aufgrund der Coronakrise nicht mehr arbeiten dürfen oder können. In der Kölner Klinik, die Kunde des iGZ-Mitgliedsbetriebs G.C.S. – Global Clinic Solutions GmbH ist, konnte ein Zeitarbeitnehmer, der gerade die Überlassungshöchstdauer erreicht hatte, nicht weiter eingesetzt werden.

Kurzerhand sprang Manuel Lewinski, der eigentlich als HR-Manager bei G.C.S. arbeitet, ein. Für den examinierten Fachgesundheits- und Krankenpfleger für Intensiv- und Anästhesiepflege war das fachlich kein Problem. Lewinski hatte sich allerdings vor einigen Jahren bewusst für die Büroarbeit entschieden.

„Trotzdem war es für mich keine Frage, dass ich einspringe. Unser langjähriger Kunde brauchte dringend Ersatz. Wir arbeiten mit unseren Kunden Hand in Hand, da habe ich gerne die Seiten gewechselt“, erläutert Lewinski. Bis Mitte Mai sei es in der Klinik recht ruhig gewesen, dann seien schlagartig wieder mehr Patienten gekommen, erzählt der 34-Jährige. „Die Menschen sind einerseits mutiger geworden und trauen sich wieder ins Krankenhaus. Andererseits hat die Klinik Patienten mit planbaren Operationen angerufen und Termine angeboten. Das Krankenhaus stößt jetzt erst recht an seine personellen Grenzen, ohne Zeitarbeit liefe es hier nicht“, gibt der Fachkrankenpfleger zu bedenken.

## ZWEI JOBS

Lewinski arbeitet in Vollzeit im Krankenhaus und an vier Tagen im Monat auch noch für seinen Personaldienstleister, damit seine HR-Arbeit nicht komplett liegen bleibt. Nach einer dreimonatigen Unterbrechung darf der Kollege mit der Überlassungshöchstdauer aber wieder an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Dann endet für Manuel Lewinski die Arbeit im Krankenhaus. „Ich sehe mich nicht dauerhaft am Krankenbett“, sagt er, „ich brauche zwar Leute um mich herum, aber lieber helfe ich ihnen dabei, beruflich etwas aus ihrem Leben zu machen.“

Weil sie immer den passenden Job für mich parat hat.

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.



Manuel Beate

Bis Mitte März arbeitete Manuel Beate als Maschinenführer bei einem Automobilzulieferer und bediente die Kunststoffpresse für die Produktion von Autoteilen. Jetzt ist er ausschließlich an der frischen Luft und hat viel Kontakt zu Menschen. Letzteres würde man bei der Arbeit als Müllwerker bei einem Versorgungsdienstleister eher nicht erwarten. „Wir haben bei diesem Einsatz ganz neue Seiten an unserem Mitarbeiter entdeckt“, schwärmt seine Disponentin beim iGZ-Mitgliedsunternehmen RIW Personalservice, „der direkte Kontakt zum Endverbraucher macht ihm richtig Spaß.“ Das ergänzt Manuel Beate: „Ich würde am liebsten hier bleiben“, sagt er. „Dieser Job ist so abwechslungsreich und ich habe keinen Schichtdienst“, erläutert der 33-Jährige.

#### POSITIV DENKEN

„Nicht wie das Kaninchen vor der Schlange sitzen, sondern positiv denken und rausgehen“, lautet der Tipp von André Krüger, Geschäftsführer der RIW Personalservice GmbH, in diesen Zeiten. „Eine Krise bietet immer auch Chancen: Der eine meldet ab, der andere braucht Personal“, erläutert der Vollblut-Vertriebler. „Man kann Zeiten, in denen es nicht so gut läuft, dazu nutzen, nach neuen Kunden zu recherchieren, Informationen zu sammeln und vielleicht auch neue Geschäftsmodelle in den Blick zu nehmen.“ Der Personaldienstleister überlässt in erster Linie Fachkräfte in den Bereichen Maschinenbau, Automobilindustrie, Lebensmittelproduktion sowie für die Revision in Kraftwerken. „Wir haben in der Zeitarbeit einfach extrem fähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die flexibel sind und sehr viel Erfahrung haben. Da fällt es aktuell natürlich leichter, Beschäftigungsalternativen zu finden.“

#### WECHSEL BRINGT VORTEILE

Manuel Beate ist jetzt zudem an seinem Wohnort beschäftigt, hat also keinen Anfahrtsweg mehr. Auf seinen Branchenzuschlag in der Automobilzuliefererindustrie muss der Maschinenführer zwar verzichten, „aber es fühlt sich besser an für den Lohn zu arbeiten als Kurzarbeitergeld zu bekommen“, betont er. Auch wenn die Arbeit ein Knochenjob ist, ist er begeistert: „Manchmal ergeben sich kurze Wartezeiten, weil der Wagen zum Beispiel rückwärts aus einer Sackgasse fahren muss. Wenn möglich, unterhalte ich mich dann mit Leuten, die auf der Straße sind.“ Er möge die freundliche Atmosphäre bei der Arbeit und auch die vertraute Umgebung. Vom Müllfahrzeug faszinierte Kinder, mit denen er ab und zu ein Späßchen mache, und eine Tafel Schokolade am Gartentor seien außerdem keine Seltenheit: „Ich persönlich bekomme dadurch bei meiner Arbeit viel Wertschätzung“, sagt er, „aber ich finde, man müsste mehr über die normalen Helfer in der Krise berichten. Politiker und Ärzte stehen aktuell immer im Rampenlicht, aber ohne Supermarktmitarbeiter oder Postboten würde nichts laufen. Und ohne die Müllabfuhr würde es auf den Straßen schlimm aussehen.“

Normalerweise würde sie sich jetzt um die Kleinsten unserer Gesellschaft kümmern, aber was ist in diesen Zeiten schon normal. An einem ganz normalen Arbeitstag hilft Rita Bliefernich Integrationskindern in einer kirchlichen Einrichtung. Doch seit Anfang März ist die Einrichtung der Malteser im Notbetrieb, die Duisburgerin wurde in Kurzarbeit geschickt. „Zuhause habe ich es nicht lange ausgehalten, ich habe ein Helfer-Syndrom – also in positiver Weise,“ sagt die 59-Jährige von sich selbst und lächelt verschmitzt. „Also habe ich mich im Internet auf die Suche gemacht und bin auf AVP Personal in Essen gestoßen.“ Ein klassischer Fall von „gesucht und gefunden“, denn das iGZ-Mitgliedsunternehmen hat sich auf die Vermittlung von Pflegekräften spezialisiert. Rita Bliefernich hat vor zwölf Jahren eine Zusatzqualifizierung zur Seniorenpflegerin gemacht – das kommt ihr und den Senioren in einer Altenpflegeeinrichtung in Duisburg-Rheinhausen nun zugute. Denn hier arbeitet sie jetzt als Zeitarbeitnehmerin.

#### WENN DER MUND NICHT LÄCHELN KANN, LÄCHELN DIE AUGEN

„Der Job ist schon so nicht einfach, aber während der Coronakrise ist er doppelt schwierig,“ erzählt Bliefernich. „Meine Kolleginnen und Kollegen sind nicht einfach nur Pflegekräfte, wir fangen die Menschen auf. Aber das ist ohne Nähe so schwierig.“ Früher habe sie die alten Leute einfach mal in den Arm genommen und getröstet, jetzt muss sie den Abstand einhalten und

versucht, mit Worten die Einsamkeit und Traurigkeit der Senioren zu vertreiben. „Wenn mein Mund hinter der Maske nicht zu sehen ist, versuche ich, besonders stark mit meinen Augen zu lächeln.“ Die Dankbarkeit und Wertschätzung, die sie bei ihrer Arbeit von den Senioren spürt, hat sie auch einen Entschluss fassen lassen: Auch wenn sie wieder als Integrationshelferin arbeiten kann, wird sie auch nach der Coronakrise in dem Altenpflegeheim in Duisburg weitermachen – am Wochenende und auf 450€-Basis. „Das Zusammensein mit den alten Menschen gibt mir so viel, das möchte ich nicht mehr missen.“

#### WERTSCHÄTZUNG – ABER NICHT VON JEDEM

Ein Punkt stört die Frau mit dem großen Herz aber doch: „Als Pflegekraft aus der Zeitarbeit ernte ich immer wieder böse Blicke und rollende Augen. An meinem ersten Tag habe ich gehört, wie ein Kollege hinter der vorgehaltenen Hand gesagt hat: „Müssen wir schon wieder mit Zeitarbeitspersonal arbeiten?!“. Ich habe ihn dann direkt gefragt, ob er gerne Doppelschichten mache.“ Das habe ihn dann zum Nachdenken gebracht, denn schließlich helfe sie als Zeitarbeitspflegekraft nicht nur den Senioren, sondern unterstütze und entlaste auch die Pfleger. „Zeitarbeitspfleger werden oft leider als Pfleger zweiter Wahl und ungeliebter Dritter gesehen,“ berichtet AVP-Geschäftsführerin Anke Vierow aus ihrer Erfahrung in der Branche. „Dabei sind wir maximal flexibel und immer da, wo wir gebraucht werden.“ So wie aktuell Rita Bliefernich, die sich gerade nicht um die Kleinsten, sondern um die Ältesten unserer Gesellschaft kümmert und sie die Coronakrise ein bisschen vergessen lässt.

Weil ich mir selbst und  
anderen helfen kann.

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.



Weil ich nicht in Kurzarbeit gehen wollte.



Zeitarbeit: Eine gute Wahl.



Daniel Jahn

„Was hätten Sie denn gerne? Vielleicht ein Spiegelei, ein Omelette mit Käse, Schinken und Paprika – oder doch lieber ein Ei Benedikt?“ Daniel Jahn ist Koch und eigentlich Cocottier – also der Herr über die Frühstücks-Eiertheke – in einem großen Hotel in Leipzig. Zumindest war das so vor der Coronakrise. Als die Hotels schließen mussten, stand der Zeitarbeitnehmer von TEAMBRENNER Personalkonzepte plötzlich ohne Aufgabe da. Und das nach 20 Jahren als Koch in verschiedenen Restaurants und Hotels, seit sieben Jahren als Zeitarbeitnehmer. „Acht Tage habe ich es Zuhause ausgehalten, dann musste etwas Neues her“, sagt der gebürtige Schkeuditzer. Als TEAMBRENNER ihm einen Job in einem Supermarkt in Leipzig anbot, zögerte Jahn keine Sekunde. „Ich kannte den Lebensmittelladen schon vorher, ich wohne nur zwei Minuten zu Fuß entfernt.“

#### EINLASS-KONTROLLE UND EINKAUFSWAGEN DESINFIZIEREN

An vier Tagen pro Woche überwacht der Koch nun zwei Supermarkteingänge, weist Kunden auf die Maskenpflicht hin und desinfiziert Einkaufswagen. „Mir macht das Riesen-Spaß und es sind gute Erfahrungen und Einblicke, die ich sammle – auch wenn der Job echt anstrengend sein kann. Zehn Stunden am Tag immer den Überblick zu behalten, wie viele Menschen im Laden sind und ob jeder einen Mundschutz trägt, das schlaucht schon.“ Mehrmals am Tag desinfiziert Jahn auch die Kassensbänder und EC-Geräte. „Die Menschen sollen sich auf keinen Fall anstecken. Dafür bin ich verantwortlich und das nehme ich auch ernst“, sagt der 40-Jährige.

#### 75 PROZENT DER TEAMBRENNER-MITARBEITER AKTUELL ANDERWEITIG IM EINSATZ

„Der Supermarkt würde Daniel Jahn am liebsten behalten, weil er so einen guten Job macht“, schmunzelt Ulrike Brenner, Gründerin und Geschäftsführerin von TEAMBRENNER Personalkonzepte. Aktuell sind 80-100 Teambrenner-Mitarbeiter pro Tag in anderen Bereichen im Einsatz als vor dem Start der Corona-Pandemie. „75 Prozent meiner Mitarbeiter waren sofort bereit, auch was anderes zu machen. Viele arbeiten im Einzelhandel, aber es sind auch Aufträge dabei wie die Datenerfassung in einer Abrechnungsfirma“, erzählt Brenner. „Eigentlich sind wir auf die Gastronomie- und Hotelbranche spezialisiert. Aber als der ganze Wahnsinn losging, habe ich nach neuen Tätigkeitsfeldern gesucht, die wir dann auch langfristig fortführen können. Bis in der Gastronomie wirklich wieder Bedarf an Zeitarbeitskräften herrscht, wird es noch einige Zeit dauern. Die ganzen Restaurants, Hotels und Messen haben ja erst einmal nur einen Bruchteil der Besucher, die sie vor Corona hatten.“ Wann das Hotel, in dem Daniel Jahn vor der Coronakrise in Leipzig gearbeitet hat, seine Hotelküche wieder komplett öffnet, ist auch noch unklar. Und ob der 40-Jährige dann dort wieder als Koch arbeiten wird? „Die Einblicke und das Arbeiten hier im Supermarkt sind toll“, lächelt Jahn verschmitzt. „Aber irgendwann will ich dann doch auch wieder an meine Eiertheke und den Putzlappen gegen den Pfannenwender tauschen.“ JR | SaS

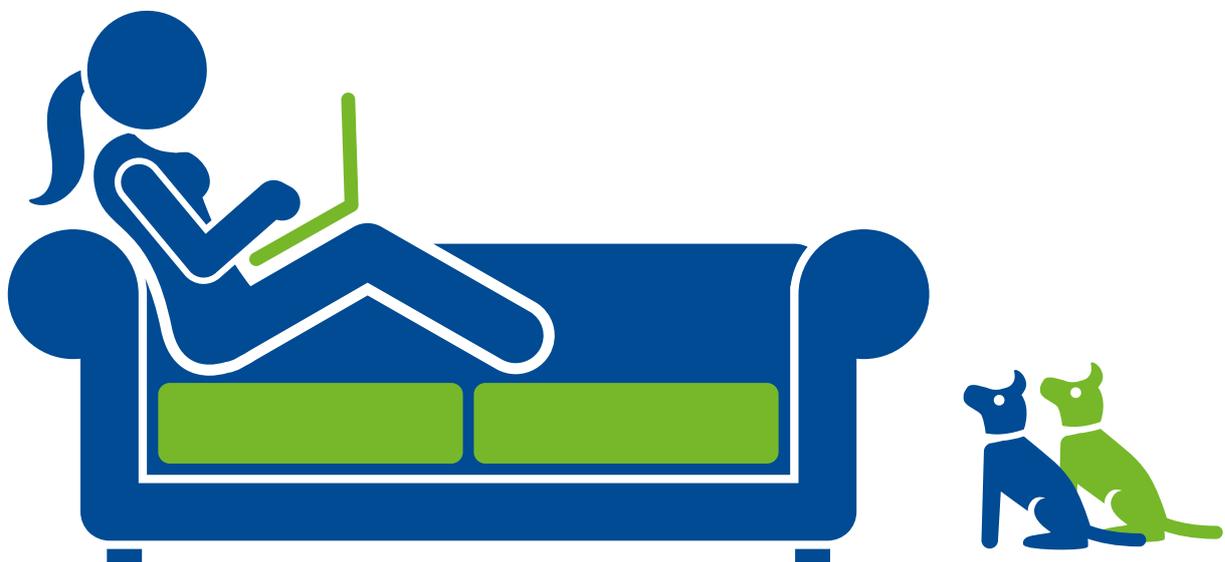
WEITERE GESCHICHTEN AUS DER iGZ-KAMPAGNE LESEN SIE ONLINE UNTER

[www.zeitarbeit-einegutewahl.de/in-der-krise](http://www.zeitarbeit-einegutewahl.de/in-der-krise)



# Traumarbeitsplatz? Homeoffice!

Neben „Corona“, „Hamsterkauf“ und „Social Distancing“ wird wohl auch „Homeoffice“ auf den vorderen Plätzen bei der Wahl des (Un-)Wortes des Jahres 2020 landen. Jeder dritte Beschäftigte ist in der Coronakrise ins Homeoffice gewechselt, wie das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) auf Basis des Sozio-ökonomischen Panels ermittelte. Bis dato hatten nur 12 Prozent gelegentlich oder immer den heimischen Schreibtisch genutzt. So wie Jessica Hinz aus Kiel. Die 37-Jährige arbeitet jetzt auch als Zeitarbeiterin von zu Hause.



7.30 Uhr an einem Dienstagmorgen in Kiel: Mittlerweile wie selbstverständlich öffnet Jessica Hinz die Tür zu ihrem Heimbüro. Wie auch an jedem anderen Tag „vor Corona“ hat sich die Groß- und Außenhandelskauffrau fertig gemacht. „Für mich macht es keinen Unterschied, ob ich ins Büro gehe oder von zu Hause aus arbeite. Warum sollte ich hier jetzt im Bademantel sitzen?“ Außerdem steht auch heute eine Videokonferenz an. Hinz ist seit sechs Jahren beim iGZ-Mitgliedsunternehmen Nazareth Personal GmbH angestellt. Seit Ende des vergangenen Jahres ist sie an die Provinzial überlassen. Bei der Versicherungsgesellschaft in Kiel ist Hinz im IT-Einkauf tätig und bucht Rechnungen. „Die Provinzial hat schon vor der Coronakrise weitestgehend papierlos gearbeitet, daher war der Wechsel

ins Homeoffice nahezu problemlos“, sagt die gebürtige Kielerin. Für die festangestellten Kollegen bei der Provinzial gab es schon vor der Krise die Möglichkeit, einen Teil ihrer Arbeitszeit von zu Hause tätig zu sein. „Für Zeitarbeiter galt diese Regelung aber nicht, daher bin ich jetzt sehr froh, dass ich nicht ins Büro muss und von hier aus arbeiten kann.“ Ihr Hobbyraum ist nun seit März Hinz' Heimbüro. Und auch ihre zwei Hunde wissen: Wenn Frauchen die Bürotür hinter sich zumacht, heißt es, ab ins Körbchen und still sein. Dafür gibt's dann in der Mittagspause einen Spaziergang um den Block. „Pause ist Pause – da logge ich mich am Computer aus, stelle das Telefon um und bin auch nicht erreichbar. Mittagessen am Bildschirm? Nein, das gibt es bei mir nicht.“

## SOZIALE KONTAKTE FEHLEN

Was fehlt, ist der soziale Kontakt, mal die Mittagspause zusammen zu verbringen oder sich einfach bei einem Kaffee auszutauschen. „Viele meiner Kollegen leiden unter der Isolation. Für mich ist das nicht so schlimm. Ich bin aber auch eher ein stiller Mensch und sehr aufgabenorientiert. Selbst im Büro mache ich eher die Tür zu, um ruhig und konzentriert arbeiten zu können“, gibt Hinz verschmitzt zu. „Meine Kollegen und ich tauschen uns jeden Morgen digital per Videochat aus und besprechen den Tag und was so anliegt. Wir sprechen aber auch über Privates.“ Reden hilft bekanntlich – und dass Menschen unterschiedlich arbeiten und ticken ist auch nichts Neues. „Das mag paradox klingen, aber mir persönlich kommt die Situation entgegen,“ sagt Hinz. „Ich bin Zuhause viel produktiver.“ Das hängt allerdings auch mit der Selbstdisziplin der 37-Jährigen zusammen. „Klar, habe ich gerade am Anfang auch mit dem Gedanken gespielt, noch mal eben das ein oder andere im Haushalt zu machen, Wäsche aufzuhängen oder so etwas. Aber das ist nicht meine Art und fällt auch irgendwann unter dem Strich auf. Denn dann schaffe ich auch mein Arbeitspensum nicht.“

## PRODUKTIVER ODER ZU VIEL ABLENKUNG?

So wie Hinz geht es aber längst nicht allen Heimarbeitern. Bei der Umfrage des DIW gab jeder Zehnte an, dass er zu Hause mehr Arbeit erledigen kann als im Büro. 40 Prozent der Betroffenen machen aber die gegenteilige Erfahrung: Sie schaffen weniger. Die Forscher des DIW vermuten, dass dies daran liegt, dass Schulen und Kindergärten lange geschlossen waren und viele Kinder 24 Stunden am Tag von ihren Eltern betreut werden mussten. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil (SPD) plant, per Gesetz ein Recht auf das Arbeiten von zu Hause zu schaffen. Wer möchte, soll demnach auch nach der Corona-Pandemie im Homeoffice arbeiten können.

## HOMEOFFICE UND HOME OFFICE

Homeoffice ist international nicht immer gleichbedeutend mit dem Arbeiten von zu Hause. Wer beispielsweise in Großbritannien vom „Home Office“ spricht, meint eine Institution, die in der 2 Marsham Street, London SW1P4DF, beheimatet ist: jenen Teil der Regierung, der sich mit der Inneren Sicherheit wie der Bekämp-

fung von Verbrechen, von Drogenhandel und Terrorismus beschäftigt. Wer also als deutscher Büroangestellter in seiner englischsprachigen Abwesenheitsnotiz schreibt, dass er im „Homeoffice“ zu erreichen ist, sorgt bei seinen britischen Kontakten für Verwirrung. Im angelsächsischen Raum heißt das Arbeiten von zu Hause „remote working“, „teleworking“ oder „working from home“. In den USA wiederum steht „home office“ für die Firmenzentrale. Amerikaner, die von zu Hause aus arbeiten, sind „remote employees“ bzw. „home-based“ oder machen „off-site work“.



## FLEXIBEL AUCH NACH CORONA

16.30 Uhr in Kiel: Für diesen Dienstag hat es Jessica Hinz geschafft, alle Buchungen sind erfasst und angewiesen. Zufrieden drückt Hinz auf den Abmeldeknopf, klappt den Laptop zu, stellt das Telefon um – und macht die Tür zu ihrem Heimbüro zu. Jetzt gilt ihre ungeteilte Aufmerksamkeit erstmal nur noch ihren beiden Hunden. „Für heute ist’s genug. Aber generell kann ich mir ein Arbeiten von zu Hause auch auf lange Sicht vorstellen. Ich kann die Zeit nutzen, die ich sonst für den Weg zur Arbeit brauche – das sind immerhin 45 Minuten pro Tag. Und ich will mir gar nicht vorstellen, wie viel wir alle für den Umweltschutz tun könnten, wenn wir nicht jeden Tag mit Auto oder Bus ins Büro müssten. Ich hoffe sehr, dass ich auch nach der Coronakrise von zu Hause arbeiten kann und vielleicht nur einen Tag in der Woche ins Büro fahre. Für mich wäre das ideal und ein Traumjob. Und wer lieber im Büro arbeitet, der kann das ja auch tun. Wenn die Krise uns allen mehr Flexibilität bringt, wäre es zumindest ein positiver Effekt bei all den Restriktionen und Nachteilen.“ SaS

# Time to match!

Es klingt wie eine Zukunftsvision. Ein Unternehmen sucht Verstärkung über Zeitarbeit. Es stellt seine Anforderungen auf einer Plattform ein. Die Zeitarbeitsunternehmen greifen darauf zu und bieten ihr Personal an. Angebot trifft Nachfrage, ein Treffer kommt zustande. Das System ist transparent und fair. Es ist ein kostenloser Service des Arbeitgeberverbandes iGZ. Genau das ist seit dem 6. Juli Realität. Die Zeit für Treffer ist da. Time to match – Matchtime – [www.matchtime-personal.de](http://www.matchtime-personal.de).

 [www.matchtime-personal.de](http://www.matchtime-personal.de)

**Anmelden** und Treffer landen.

Benutzername

Passwort

[Passwort vergessen?](#)

[Einloggen](#)

[Registrieren](#)

Eine Initiative von  und 

© 2020 Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V. (iGZ)|Impressum|Datenschutzerklärung

Das Prozedere ist denkbar einfach: Auf [www.matchtime-personal.de](http://www.matchtime-personal.de) stellen Kunden ihren Personalbedarf ein. Sie können dann selbst entscheiden, ob die Anfrage nur bei aktiver Suche der Zeitarbeitsunternehmen erscheinen soll, oder ob sie die Anfrage aktiv an alle Personaldienstleister in einem bestimmten Postleitzahlenbereich versenden wollen. Die registrierten Zeitarbeitsunternehmen können ihrerseits selbst aktiv werden und via Suchfunktion nach Qualifikation oder Postleitzahlengebiet die Anfragen durchforsten.

Findet ein Zeitarbeitsunternehmen eine passende Anfrage, kann es ein Angebot abgeben. Wichtig hierbei ist: Es muss ein anonymisiertes Profil in Form einer PDF-Datei mit hochgeladen werden. Geschieht das nicht, kann das Angebot nicht abgeschickt werden. Das soll sicherstellen, dass hinter dem Angebot jeweils auch eine reale Mitarbeiterin beziehungsweise ein realer Mitarbeiter steht. Sagt das Angebot dem ausschreibenden Kunden zu, nimmt dieser außerhalb der Plattform Kontakt mit dem Zeitarbeitsunternehmen auf. Die hierzu erforderlichen Kontaktdaten werden ihm automatisch per E-Mail, zusammen mit dem anonymisierten Profil,

zugestellt. Die Plattform dient also ausschließlich der Anbahnung eines Geschäfts – die Abwicklung findet dann auf dem klassischen Weg nach telefonischer oder schriftlicher Absprache statt.

Die Plattform ist eine gemeinsame Initiative von iGZ und dem IT-Entwickler PASS Consulting Group. Um in der Coronakrise schnell und unbürokratisch helfen zu können, hatte sich PASS bereit erklärt, eine kleine Teilfunktionalität des bereits vor der Coronakrise angedachten iGZ-Digitalisierungsprojekts kostenfrei zur Verfügung zu stellen (mehr dazu auf Seite 39). Innerhalb von zwei Monaten entstand das die neue Vermittlungsplattform nun in enger Abstimmung mit dem iGZ. Als eine Art „Soforthilfe“ können in einem ersten Schritt alle Zeitarbeitsunternehmen dieses Portal nutzen. Allerdings wird bei der Registrierung die Verbandsmitgliedschaft abgefragt. Dies wird auch genutzt, um bei der automatisierten Angebots-E-Mail einen Hinweis auf die Verbandsmitgliedschaft, den Ethik-Kodex und die Kontakt- und Schlichtungsstelle zu integrieren. In einer späteren Überarbeitung wäre dann auch eine Filterfunktion für die Kunden nach iGZ-Mitgliedschaft denkbar. **MS**



Marcel Speker

## 3 Fragen an ...

**Marcel Speker, iGZ-Digitalisierungsbeauftragter und Projektleiter matchtime-personal**

**matchtime-personal ist innerhalb von zwei Monaten konzipiert, entwickelt und getestet worden. Wie zuversichtlich sind Sie, dass Sie ein gutes Produkt am Start haben?**

Die grundsätzlichen Überlegungen, die hinter matchtime-personal stehen, gehen auf einen Entwicklungsprozess zurück, der rund drei Jahre lang gedauert hat. Wir haben hier nichts mit der heißen Nadel gestrickt, sondern konnten auf unsere Überlegungen und Erfahrungen aus vielen Projektgruppensitzungen zurückgreifen. Trotzdem handelt es sich bei der Plattform natürlich um ein technisch schnell umgesetztes Produkt. Da kann es in den Abläufen dann immer doch zu Punkten kommen, bei denen man gegebenenfalls im Betrieb nachsteuern muss. Ich hoffe aber, dass wir die Funktionen soweit vernünftig aufgesetzt haben, dass das nicht oder kaum nötig sein wird.

**Die Vermittlungsplattform beschränkt sich auf das Matching von Angebot und Nachfrage. Sind mittelfristig weitere Funktionalitäten denkbar?**

Denkbar ist vieles. Wir haben eine „große Plattform-Lösung“ als Konzept bereits gedanklich stehen. Wenn matchtime-personal bei den Mitgliedern gut ankommt

und genutzt wird, dann haben wir sicherlich ein starkes zusätzliches Argument, diese Planungen auch umzusetzen. Man muss aber auch aufpassen: Wir wollen ja keinem Dienstleister ein bestehendes Geschäftsmodell wegnehmen, sondern die Alleinstellungsmerkmale des Verbandes effektiv für unsere Mitglieder ausspielen. So hatten wir es ja im vergangenen Jahr in Berlin auch auf der Mitgliederversammlung diskutiert.

**Wie geht es denn weiter mit matchtime-personal?**

Das entscheiden letztlich die Nutzer der Plattform. Wenn sie gut angenommen wird, steigt die Chance, dass wir sie über den Jahreswechsel hinaus bereitstellen werden. Die große Herausforderung ist ja, matchtime-personal bei den Kunden bekannt zu machen. Wir haben erste Gespräche mit potentiellen Kunden hierzu bereits geführt. Die Plattform kommt von ihren Funktionalitäten bei diesen Kunden gut an. Auch die Tatsache, dass das Angebot komplett kostenfrei ist, wird positiv bewertet. Wenn es gelingt, Kunden dazu zu bewegen, ihre Bedarfe online zu stellen und die Mitglieder merken, dass es für sie einen Mehrwert bringt, gibt es keinen Grund, wieso matchtime-personal kein Erfolg werden sollte. **SaaS**

# Der Weg zur Plattform

Unter der Überschrift „Zukunft der Branche“ und „Herausforderung Digitalisierung“ wurde im iGZ in den vergangenen Jahren immer wieder darüber nachgedacht und diskutiert, wie der Verband gerade den kleinen und mittelständigen Unternehmen helfen kann. Sowohl in der Projektgruppe „Zeitarbeit 2030“ als auch anschließend in der Erfa-Gruppe „Zukunft der Zeitarbeit“ kam dabei der Plattform-Gedanke in unterschiedlichen Ansätzen immer wieder auf die Tagesordnung. Ein Modell war in diesem Zusammenhang eine Plattform zum digitalen Austausch zwischen Zeitarbeitsunternehmen und Kunden inklusive einer Matching-Funktion, die Kunden auf die Plattform zieht und so die Frequenz erhöht. Als in der Coronakrise das Wesen der Zeitarbeit, nämlich die Einsatzwechselfähigkeit, wieder verstärkt in den Fokus rückte, war klar, dass hier ein Aspekt der Plattform-Idee, nämlich das Matching, eine Hilfe sein könnte. In Absprache mit der PASS Consulting Group, die den iGZ in dem Entwicklungsüberlegungen bis dahin begleitet hatte, wurde diese Funktionalität kurzfristig umgesetzt. [MS](#)

**HIER GEHT ES  
ZUR PLATTFORM**



[www.matchtime-personal.de](http://www.matchtime-personal.de)

# NÄCHSTE TERMINE

## MITGLIEDERVERSAMMLUNG

17. September 2020 | digital

## PERSONAL.PRAXIS.SÜD.

29. September 2020 | Stuttgart

## PERSONAL.PRAXIS.NORD.

11. November 2020 | Bremen

**WEITER INFOS HIER**



[ig-zeitarbeit.de/veranstaltungen/zukuenftige](http://ig-zeitarbeit.de/veranstaltungen/zukuenftige)

# § Kurzarbeitergeld – Sollentgelt und Urlaubsansprüche

Neben den Fachlichen Weisungen zum Kurzarbeitergeld (FW BA KUG) vom 20. Dezember 2018 hat die Bundesagentur für Arbeit (BA) in den vergangenen Monaten vier weitere Weisungen zum Kurzarbeitergeld veröffentlicht. Die Weisung 202003015 vom 30. März 2020 beinhaltet Verbesserungen für das KUG bis zum 31. Dezember 2020. Besonders die Berechnung des Sollentgelts und die Urlaubsansprüche stehen hier im Mittelpunkt.

In der Weisung vom 30. März 2020 führt die BA zur Ermittlung des Sollentgelts aus:

*„Angesichts der besonderen Situation von Leiharbeitskräften mit wechselnden Einsätzen und Wechseln zwischen Einsatz- und verleihfreien Zeiten kommt abweichend von der üblichen Berechnung für die Ermittlung des Sollentgelts die Anwendung des § 106 Absatz 4 SGB III in Betracht. Danach ist für das Soll-Entgelt das Arbeitsentgelt maßgeblich, das der Leiharbeitnehmer/die Leiharbeitnehmerin in den letzten drei abgerechneten Kalendermonaten vor dem Arbeitsausfall durchschnittlich erzielt hat.“*

## LOHNAUSFALLPRINZIP VS. REFERENZPRINZIP

Insbesondere aufgrund der Formulierungen „in Betracht“ und „der üblichen Berechnung“ überrascht es nicht, dass auch nach Auffassung einiger örtlicher Agenturen für Arbeit auch in der Zeitarbeitsbranche das Lohnausfallprinzip zur Ermittlung des Sollentgelts herangezogen werden kann. Das ist auch insofern richtig, als dass das (eingeschränkte) Lohnausfallprinzip nach § 106 Absatz 1 Satz 2 SGB III der gesetzliche Regelfall ist. Nach dieser Regelung ist das Bruttoarbeitsentgelt anzusetzen, das „die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall in dem Anspruchszeitraum erzielt hätte, vermindert um Entgelt für Mehrarbeit.“ Entscheidend für diese Berechnungsmethode ist die Bestimmbarkeit des Sollentgelts („erzielt hätte“).

Die BA fordert von Kundenbetrieben zur Vermeidung des Arbeitsausfalls nicht die Freistellung von Zeitarbeitnehmern, die im kurzarbeitenden Kundenbetrieb beschäftigt werden (vgl. FW BA Kug 2.6 Abs. 3, S. 20). Ist eine Überlassung daher trotz der Kurzarbeit im Kundenbetrieb nicht formell beendet, der zugrundelie-



gende Überlassungsvertrag also weder beendet noch der Mitarbeiter „abgemeldet“, kann das Sollentgelt in aller Regel anhand der vertraglichen Vereinbarungen bestimmt werden. Eine Berechnung des Sollentgelts kann anhand des Lohnausfallprinzips erfolgen. Das gilt bei einem formell unbeeendeten Einsatz auch beziehungsweise insbesondere für eine höhere Stufe der Branchenzuschläge.

## TARIFLOHNERHÖHUNGEN BERÜCKSICHTIGEN

Nicht nur bei Zugrundelegung des Lohnausfallprinzips (gesetzlicher Regelfall), sondern auch bei der Berechnung nach dem Referenzprinzips (gesetzliche Ausnahme) sind Tariflohnerhöhungen bei der Berechnung des

Sollentgelts zu berücksichtigen. § 106 Absatz 4 Satz 3 SGB III bestimmt, dass Änderungen in der Berechnungsgrundlage für die Berechnung des Sollentgelts zu berücksichtigen sind, wenn und solange sie auch während des Arbeitsausfalls wirksam sind. Insbesondere Tariflohnerhöhungen sind „während des Arbeitsausfalls wirksam“.

Anders als bei der Berechnung des Urlaubsentgelts und der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 6a Manteltarifvertrag iGZ sind nach dem Referenzprinzip zur Ermittlung des Sollentgelts Tariflohnerhöhungen „voll“ zu berücksichtigen. Ist beispielsweise für den Mitarbeiter zum 1. Mai 2020 Kurzarbeit eingeführt worden, so mussten nicht der Zeitraum April 2020 mit der erhöhten und der Zeitraum Februar und März mit der noch niedrigeren Tarifvergütung „gequotelt“ werden. Ist beispielsweise zum 1. April 2020 Kurzarbeit vereinbart worden, musste zur Ermittlung des Sollentgelts von der am 1. April erhöhten tariflichen Grundvergütung ausgegangen werden. Dies gilt auch für zukünftige Änderungen der tariflichen Grundvergütung.

Unabhängig von der gewählten Berechnungsmethode ist es im Ergebnis deshalb ausgeschlossen, dass bei der Berechnung des Sollentgelts nicht die aktuell geltende iGZ-Grundvergütung (Entgeltgruppe) zu berücksichtigen ist. Das Ergebnis folgt aufgrund der Formulierung „vor dem Arbeitsausfall durchschnittlich erzielt hat“ jedenfalls nicht in der erforderlichen Deutlichkeit aus der Weisung vom 30. März 2020.

### VERRINGERUNG DES URLAUBSANSPRUCHS

Mit der Weisung vom 30. März 2020 verzichtet die BA für den Moment auf die Einbringung von Urlaubsansprüchen aus dem Jahr 2020 zur Vermeidung von Kurzarbeit. Erst bei einer Einführung von Kurzarbeit gegen Ende des Jahres müssen Arbeitgeber zur Verminderung des Arbeitsausfalls noch vorhandenen Urlaub festlegen, falls keine Urlaubswünsche des Mitarbeiters entgegenstehen. Die BA führt zu den Auswirkungen von Kurzarbeit auf die Höhe des Urlaubsanspruchs lediglich in den FW BA Kug 2.7.3 Abs. 7 (S. 25) unter „Urlaubsanspruch auch bei Kurzarbeit Null“ aus:

*„Mit Urteil vom 09.11.2012 (C-229/11 und C 230/11) hatte der EuGH u.a. entschieden, dass es dem Unionsrecht nicht entgegensteht, wenn der Anspruch eines Kurzarbeiters auf bezahlten Jahresurlaub im Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung vermindert wird. Diese Entscheidung hat keinen Einfluss auf die Vorschriften des BUrlG. In Abstimmung mit dem BMAS werden daher auch weiterhin die Ansprüche auf Kug und dessen Sonderformen danach beurteilt, welche verwertbaren Urlaubsansprüche zur Vermeidung des Arbeitsausfalls i.S. des § 96 Abs. 4 Satz 2 Nr. 2 heranzuziehen sind.“*

Auch aus einer weiteren Entscheidung des Gerichtshofs der Europäischen Union (EuGH, Urteil vom 13.12.2018 – C-386/17) folgt, dass das Unionsrecht der Verringerung von Urlaubsansprüchen wegen Zeiten einer Kurzarbeit nicht entgegensteht. In den FW BA Kug vom 20. Dezember 2018 werden zwei aktuelle Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) nicht berücksichtigt: In den Urteilen vom 3. Dezember 2019 (9 AZR 33/19 zum Urlaubsanspruch in der Freistellungsphase bei Altersteilzeit) und vom 19. März 2019 (9 AZR 406/17 zum Urlaubsanspruch bei unbezahltm Sonderurlaub) entschied das BAG, dass der Jahresurlaub umgerechnet werden könne, obwohl das Arbeitsverhältnis durchgehend bestand. Die Entscheidungen können auf die Vereinbarung einer Kurzarbeit, aufgrund derer im Arbeitsverhältnis ebenfalls teilweise keine Arbeitspflicht besteht, übertragen werden.

Die Möglichkeit einer Umrechnung des Urlaubsanspruchs folgt außerdem auch aus der tariflichen Regelung in § 6.2.2. Manteltarifvertrag iGZ zur anteiligen Berechnung des Urlaubsanspruchs bei Teilzeitbeschäftigten. Nach Ansicht des EuGH sei die Vereinbarung einer Kurzarbeit der Situation von Teilzeitbeschäftigten faktisch vergleichbar, Mitarbeiter in Kurzarbeit seien als „vorübergehend teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer“ anzusehen. Nach Auffassung des Landesarbeitsgerichts Hamm (Urteil vom 30. August 2017 – 5 Sa 626/17) sei wohl nicht einmal eine tarifliche Regelung erforderlich. **SR**

Weitere Informationen bietet das iGZ-Merkblatt zu den Auswirkungen einer Kurzarbeit auf den Urlaubsanspruch



[www.ig-zeitarbeit.de/db-recht/1772](http://www.ig-zeitarbeit.de/db-recht/1772)

# § Neue Entgeltgruppen

Ab dem 1. Juli dieses Jahres treten einige Änderungen bei der Eingruppierung im Entgelttarifvertrag iGZ (ERTV) in Kraft. Sie betreffen die Entgeltgruppen 2, 3 und 4. Die Entgeltgruppe 2 wird dabei genauer differenziert. Die Tarifvertragsparteien haben sie praxisgerechter gestaltet.



Die Eingruppierungsgrundsätze haben sich nicht geändert: Die Eingruppierung erfolgt zunächst tätigkeitsbezogen, jedoch sind auch die Anforderungen des Kunden beachtlich. Insoweit wird auch in Paragraph 2.1. des ERTV noch mal eine Klarstellung vorgenommen: *„Soweit die Merkmale einer Entgeltgruppe von einem bestimmten beruflichen Ausbildungsgang ausgehen, der Arbeitnehmer einen solchen aber nicht durchlaufen hat, ist er dennoch in diese Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn seine Tätigkeiten die Anforderungen dieser Gruppe erfüllen. Er kann die Kenntnisse und Fertigkeiten auch auf einem anderen Weg erworben haben.“*

Eigentlich ändern sich die Eingruppierungsmerkmale nicht, sie werden nur jetzt auf eine zweite Entgeltgruppe (EG), nämlich die Entgeltgruppe 2b, übertragen. Soweit für die Tätigkeit beim Kunden eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist, werden die Mitarbeiter in die neue EG 2b eingruppiert. Dieses Qualifikationsmerkmal gab es formal schon, wird jetzt aber durch die neue Entgeltgruppe explizit belohnt.

## FACHSPEZIFISCHE QUALIFIKATION

Nunmehr ist genau zu prüfen, ob für die Tätigkeit eine fachspezifische Qualifikation erforderlich ist oder ob eine solche Tätigkeit ausgeübt wird. Merkmale einer fachspezifischen Qualifikation sind unter anderem Kenntnisse, die im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme durch einen anerkannten Bildungsträger (zum Beispiel Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer, Dekra oder TÜV) oder durch eine zur Wissens- und Weiterbildung befähigte Person vermittelt werden. Hierbei kann es sich auch um eine Person im Kundenbetrieb handeln. Weiter kann eine fachspezifische Qualifikation vorliegen, wenn es eine Vorschrift gibt, die Qualifizierungsinhalte standardisiert und allgemeingültig vorgibt (zum Beispiel Vorschriften der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung). Der Abschluss einer solchen Qualifizierungsmaßnahme muss durch Vorlage eines Zeugnisses oder einer Bescheinigung erfolgen (zum Beispiel ein Schweißerschein). So ist der in der Praxis häufig vorzufindende Staplerfahrer in die EG 2b einzugruppieren, da der erforderliche Flurförderschein eine solche fachspezifische Qualifikation darstellt. Da tätigkeitsbezogen eingruppiert

wird, wäre auch ein Pkw-Führerschein für die Tätigkeit eines Kurierfahrers eine fachspezifische Qualifikation – mit der Konsequenz, dass auch hier eine Eingruppierung in die EG 2b erfolgen muss. Eine weitere häufig anzutreffende fachspezifische Qualifikation ergibt sich zum Beispiel aus dem Anforderungsprofil des Kunden an einen Kranführer: Ein solcher Einsatz ist ohne den sogenannten Kranschein nicht möglich. Während es bei der Abgrenzung zwischen EG 1 und EG 2a zu Problemen kommen kann, dürfte die Abgrenzung zwischen der EG 1 und der EG 2b zukünftig leichter fallen.

#### BERUFSAUSBILDUNG IN EG 3 UND EG 4

Auch für die EG 3 und EG 4 ergeben sich Änderungen. Die systematisch schwierige Hochgruppierung von der EG 3 zur EG 4 nach einem Jahr der Betriebszugehörigkeit entfällt. Die Eingruppierung in die EG 3 wird einfacher, da sie „nur“ noch Tätigkeiten erfasst, die durch eine mindestens zweijährige Berufsausbildung vermittelt werden. Die Variante in der EG 3 „fachspezifische Qualifikation und mehrjährige aktuelle Berufserfahrung“ wurde gestrichen. Zur Abgrenzung der Tätigkeiten, für die es eine Berufsausbildung gibt, kann auf die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) definierten Abschlüsse zurückgegriffen werden, insbesondere auf die anerkannten Ausbildungsberufe. Das Berufsbildungsgesetz wird durch die Ausbildungsordnung konkretisiert. Auf der Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung [www.bibb.de](http://www.bibb.de) findet sich das Verzeichnis der anerkannten Ausbildungsberufe. Dieses ist nicht zu verwechseln mit einer beruflichen Weiterbildung, die berufs begleitend angeboten wird (fachspezifische Qualifikation).

#### UMSETZUNG

Die Änderungen treten zum 1. Juli 2020 in Kraft und sind zu diesem Zeitpunkt entsprechend umzusetzen. Einer Änderungsvereinbarung bedarf es nicht, da es sich um tarifliche Regelungen handelt und diese durch die Bezugnahme im Arbeitsvertrag wirksam werden. Allerdings ist eine Information an die Mitarbeiter sinnvoll, wenn es zu einer anderen Eingruppierung kommt.

#### FAZIT

Durch den Neuabschluss des Tarifvertrags wurde eine neue Entgeltgruppe geschaffen, jedoch keine wesentlich neuen Eingruppierungsmerkmale. Auch verbleibt es bei den bisherigen Eingruppierungsgrundsätzen. Bei der Eingruppierung spielt aber nun die fachspezifische Qualifikation eine besondere Rolle. Eine solche Qualifikation wird mit der höheren Entgeltgruppe und mit entsprechend besserer Bezahlung belohnt. **OD**

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

**WorkExpert** ProSolution®

Webbasiertes ERP-System als SaaS  
PROZESSORIENTIERT . PROZESSOPTIMIERT . DIGITAL

**Kommen Sie zu uns!**

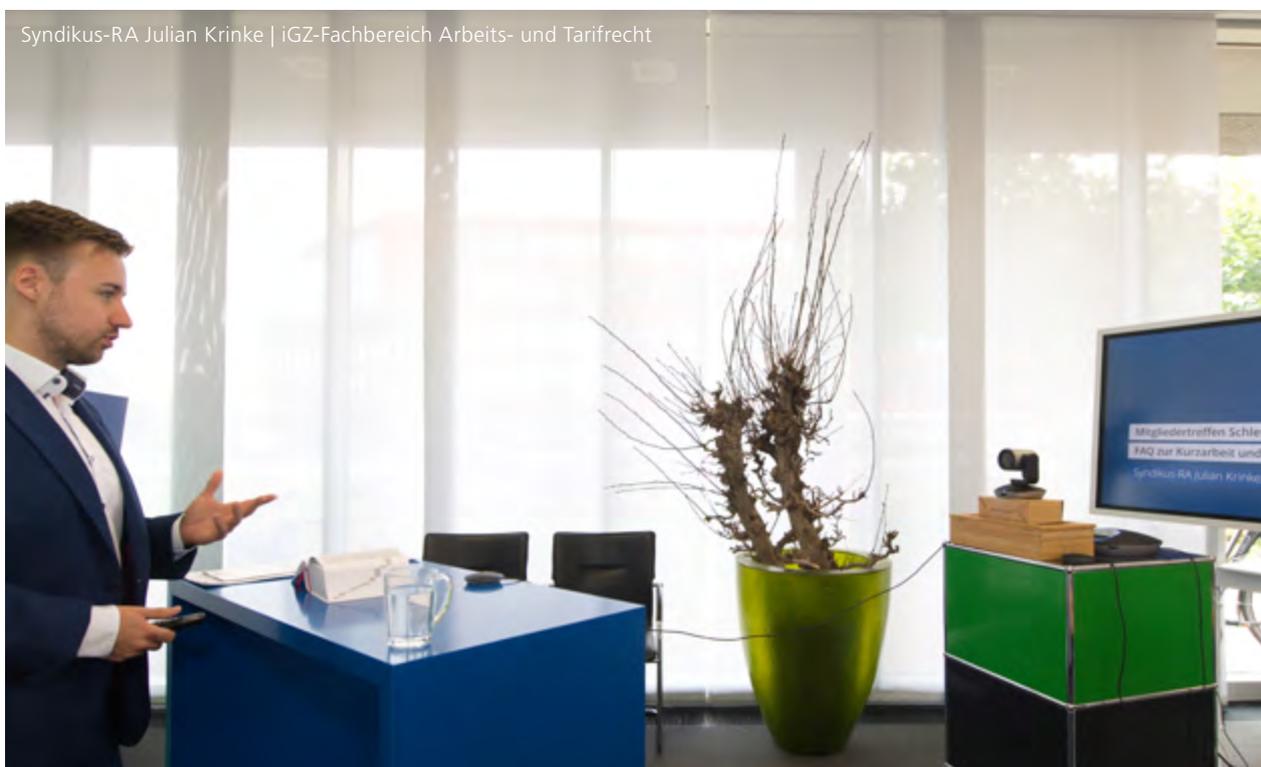
Mit uns haben Sie  
eine gute Zeit.

 **ProSolution**®  
Business Software Technology

[www.prosolution.com](http://www.prosolution.com) | [office@prosolution.com](mailto:office@prosolution.com)

# iGZ-Mitglieder treffen sich digital

Kann der Prophet nicht zum Berg kommen, kommt der Berg halt zum Propheten – oder der iGZ zu seinen Mitgliedern. Denn auch in der Coronakrise will der Verband an den Mitgliedstreffen festhalten, wenn auch anders als in der Vergangenheit. Die Gegenwart – und vielleicht auch die Zukunft – gehört Veranstaltungen, die Interessierte nicht physisch besuchen, sondern digital. Zdirekt! wirft einen Blick hinter die Kulissen des ersten digitalen iGZ-Mitgliedertreffens überhaupt – dem iGZ-Regionalkreistreffen Baden-Württemberg, das Mitte Mai stattfand.



Nachdem der iGZ im März alle Veranstaltung der folgenden Monate, wie beispielsweise den diesjährigen iGZ-Bundeskongress und die Mitgliederversammlung, aufgrund der Corona-Einschränkungen abgesagt hatte, musste schnell eine Alternative her. Denn den Austausch mit den Mitgliedern möchte man auf keinen Fall missen. Schnell stand fest: Den Auftakt der neuen digitalen iGZ-Formate sollte das iGZ-Regionalkreistreffen Baden mit der iGZ-Regionalkreisleiterin Nicole Munk als Gastgeberin machen.

## DIE HERAUSFORDERUNG

Seit Beginn der Coronakrise und dem angeordneten Arbeiten aus dem Homeoffice sind Video-Plattform mehr als ein „vogue“. Im Internet tummeln sich unzählige Plattform-Anbieter – doch welcher ist der Richtige? Der iGZ verglich die verschiedenen Anbieter in den Punkten Reichweite, Ton- und Bildqualität, Benutzerfreundlichkeit, Datenschutzkonformität und Kosten. Aber vor allem eine gute Teilnehmerinteraktion (mit Chatfunktion) und Moderatorfunktionen wie beispielsweise das Teilen

des eigenen Bildschirms sollten gewährleistet sein. Der Anbieter, der am meisten überzeugte, ist die Plattform „GoToWebinar“, die der iGZ bereits für sein Online-Seminar-Angebot nutzt.

### DIE GENERALPROBE

Terminauswahl, Referenten- und Themenauswahl, GoToWebinar-Software, Einladungsversand – abgehakt von der To-do-Liste. Der Fahrplan zur ersten digitalen iGZ-Veranstaltung stand, alles war bereit für die Generalprobe:

12. Mai 2020, 15:00 Uhr – „GoToWebinar-Meetingraum“ (vormals bekannt als iGZ-Seminarraum in Münster): Nach dem Einrichten der Technik und des iGZ-Studios wählen sich die Referenten aus drei verschiedenen Standorten in ganz Deutschland ein. Ein paar Anlaufschwierigkeiten, aber dann läuft bei allen Akteuren Bild und Ton. Größte Hürde beim Ablauf: das Bedienpanel. Wie werden Maus- und Klickrechte verteilt? Wie funktioniert das Teilen des Bildschirms, sodass alle Teilnehmer die Präsentation des Referenten sehen können? Wann schaltet man Kamera und Ton ein? Wann wieder aus? Wie werden die Teilnehmerfragen im Chat bearbeitet? - Fragen über Fragen – und die Erkenntnis aus der Generalprobe: Bis zur Premiere zwei Tage später muss ein Regieplan her!

### TON AN, KAMERA LÄUFT

15. Mai 2020, 09:30 Uhr – „GoToWebinar-Meetingraum“/Gronau/Karlsruhe: Noch 30 Minuten bis zur Premiere. Die Referenten stehen in den Startlöchern. Der finale Technikcheck läuft. Alle Beteiligten sind ein bisschen nervös.

15. Mai 2020, 10:00 Uhr – „GoToWebinar-Meetingraum“: Spot on! Marcel Speker, Leiter des iGZ-Fachbereichs Kommunikation, begrüßt aus dem Seminarraum der Bundesgeschäftsstelle in Münster die rund 50 Teilnehmer vor ihren Bildschirmen, überwiegend in Baden-Württemberg. Nach der Begrüßung leitet Speker an Gastgeberin und iGZ-Regionalkreisleiterin Baden Nicole Munk über. Sie schildert das aktuelle Tagesgeschehen der Zeitarbeitsbranche im Südwesten und übergibt anschließend das Wort an Judith Schröder, Leiterin des iGZ-Fachbereichs Arbeits- und Tarifrecht, die zum The-

ma Kurzarbeit referiert. Die Fragen der Teilnehmer werden währenddessen aus dem Homeoffice von den übrigen iGZ-Verbandsjuristen beantwortet. Anschließend referiert Marcel Speker zum neuen iGZ-Projekt einer digitalisierten Vermittlungs-Plattform. Zum „krönenden“ Abschluss erscheinen alle Referenten im Bild und verabschieden sich von den Teilnehmern.

15. Mai 2020, 12:00 Uhr: Geschafft! Das erste digitale iGZ-Mitgliedertreffen ist vorbei. Die Referenten und alle Akteure hinter den Kulissen sind erleichtert und froh, dass alles so gut geklappt hat. Die wenigen kleinen Pannen hinter den Kulissen blieben – so soll es sein – fast unbemerkt.

### POSITIVES FEEDBACK DER TEILNEHMER

Die Zahlen und Fakten sprechen für sich: 90 Prozent der angemeldeten Personen nahmen teil, 70 Prozent durchschnittliche Aufmerksamkeit, 20 aktive Wortmeldungen. Auf den ersten Blick: Ein gelungener Auftakt. Doch was meinen die Teilnehmer? Laut Umfrage durch den iGZ zählen Zeit- und Kostenersparnis zu den größten Vorteilen eines digitalen Treffens. Kritikpunkte sind das erschwerte Networking sowie die Teilnehmerinteraktion. Mit einer Gesamtnote von 1,5 schneidet das erste digitale iGZ-Mitgliedertreffen aber durchaus positiv ab. 80 Prozent der Teilnehmer können sich auch für die Zukunft eine Mischung aus digitalen und physischen Treffen vorstellen. MF

### NÄCHSTE TREFFEN

Melden Sie sich gerne an unter  
[ig-zeitarbeit.de/veranstaltungen/zukuenftige](https://ig-zeitarbeit.de/veranstaltungen/zukuenftige)



# So lernt man heute

Der digitale Wandel verändert die Arbeitswelt und den Bereich Bildung grundlegend – und nie wurde dies deutlicher als in den vergangenen Wochen und Monaten. Denn seit Beginn der Schulschließungen und dem Wechsel vieler Büroangestellter ins Homeoffice vergeht kaum ein Tag, an dem digitale Bildung und die Digitalisierung in Deutschland nicht diskutiert und genutzt werden. Der iGZ hat auf die Bedürfnisse seiner Mitgliedsunternehmen reagiert und sein Angebot an digitaler Bildung stark erweitert.



Wer in den vergangenen Jahren an Bildungskongressen teilgenommen hat, bekam nicht selten den Eindruck, dass überwiegend darüber lamentiert wurde, dass Deutschland bei der Digitalisierung weit hinter der internationalen Konkurrenz zurückliegt – quasi 4.0 im Schneckentempo. Vierterorts haben Bedenkenträger über Jahre den Fortschritt ausgebremst: „Große Gruppen in einem Online-Seminar schulen? Geht nicht, weil die IT-Sicherheit nicht gewährleistet ist und es an vielen – besonders ländlichen – Standorten kein schnelles Internet gibt.“ Oder: „Zusammenarbeitsplattformen für die Vor- und Nachbereitung von Seminaren nutzen? Der Prozess ist zu langwierig, weil er ein Umdenken im gesamten Unternehmen erfordert und alle Mitarbeiter mitgenommen werden müssen.“

Ein kleines Virus hat jetzt geschafft, was eine Vielzahl an Unternehmensberatern und Change-Coaches nicht erreicht haben: Unternehmen und Institutionen sind schlicht gezwungen, Innovation voranzutreiben. Arbeiten im Homeoffice wird auch – erfolgreich – in Unternehmen genutzt, wo es noch vor wenigen Monaten verpönt war, neue IT-Tools wurden kurzerhand eingeführt und erleichtern die Zusammenarbeit und so manche Dienstreise, die gestern noch unverzichtbar war, wird heute durch eine Videokonferenz ersetzt.

## **iGZ-VERBANDSARBEIT 4.0**

Auch der iGZ-Bildungsbereich musste sich im März kurz schütteln und sammeln. Innerhalb weniger Tage erarbeitete das Team ein neues Konzept: Das Angebot an

digitaler Bildung wurde stark ausgebaut. Bis Ende Mai konnten iGZ-Mitglieder nicht nur an zahlreichen Online-Seminaren teilnehmen, der Verband stellte diese auch anschließend als Aufzeichnung zur Verfügung – und das alles kostenlos. Möglich war dies nur aufgrund der hohen Flexibilität und Innovationsbereitschaft der externen Dozenten und der anderen iGZ-Fachbereiche, kurzfristig alle Inhalte, die zuvor nur in Präsenzseminaren vermittelt wurden, auch für Online-Seminare aufzubereiten sowie ganz neue Online-Seminare zu konzipieren und sich mit der digitalen Plattform vertraut zu machen.

### POSITIVES FEEDBACK

Offenbar hat der iGZ hier den richtigen Weg eingeschlagen: Die Beteiligung an den Online-Seminaren und der Abruf der Aufzeichnungen mit Rekordzahlen von bis zu 350 Teilnehmern sprechen für sich. Und auch das Feedback der Lernenden war sehr positiv, hier nur zwei Stimmen: „Die Möglichkeit, sich das Online-Seminar als Aufzeichnung anzusehen, ist super. So konnte ich mir das Lernen selber einteilen, wann immer es zeitlich am besten passte.“ Oder auch: „Das iGZ-Online-Seminar zur Telefonakquise in Krisenzeiten hat thematisch genau gepasst, denn das ist bei uns auch gerade Thema.“ Jetzt gilt es die positiven Erfahrungen und neuen Erkenntnisse beim Einsatz digitaler Bildungsformate mitzunehmen und sie für den weiteren Weg in die neue Bildungsnormalität zu nutzen.

### DIE MISCHUNG MACHT'S

Das bedeutet aber keineswegs, dass der iGZ nur noch Online-Seminare, Lernvideos und E-Learning anbietet. Die digitale Bildung allein ist sicherlich kein Allheilmittel, hat sie doch im Vergleich zu Präsenzveranstaltungen einige Nachteile:

- Die Teilnehmer können sich ohne Dozenten verloren und abgehängt vorkommen.
- Die Teilnehmer fühlen sich weniger in soziale Gruppen eingebunden und lernen individuell und eigenverantwortlich.
- Es ist eine sehr hohe Selbstlernkompetenz erforderlich, was zu Motivationsproblemen führen kann.
- Verständnisschwierigkeiten bleiben möglicherweise ohne die Unterstützung des Dozenten vor Ort unbemerkt.

Auch wenn im Online-Seminar eine Interaktion zwischen Dozenten und Teilnehmern stattfindet, ist dies im Präsenzseminar doch in anderer Qualität möglich.

### DIE ZUKUNFT: BLENDED LEARNING

Bei der Methode „Blended Learning“ werden die Vorteile von Onlineangeboten mit den Vorteilen von Präsenzveranstaltungen kombiniert. Ziel ist ein so gutes Lernergebnis, dass der Lernende sich durch ausgeprägte fachliche, persönliche und digitale Kompetenzen im harten Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt von morgen behaupten kann. Für das iGZ-Bildungsangebot bedeutet das: Es wird zu verschiedenen Themen mehrere Schulungsmodulare geben, die miteinander kombiniert werden können. Zum Beispiel kann sich der Lernende als Vorbereitung auf eine Präsenzschulung vorab ein Lernvideo anschauen und im Nachgang zur Wissensauffrischung an einem Kurz-Online-Seminar teilnehmen. Oder er nutzt ein E-Learning – ein Lernen mit elektronischen Medien – als Basisschulung und löst anschließend Aufgaben, bei denen der Dozent über die Lernplattform als Sparringspartner bereit steht. Blended Learning bietet viele Vorteile:

- Lernen im eigenen Tempo und mit Unterstützung, wenn sie benötigt wird.
- Zahlreiche Methoden und Medien werden eingesetzt.
- Das Präsenztraining ist auf Übungen und Reflexion fokussiert und effektiver.
- Die Teilnehmer lernen, sich selbst besser zu organisieren.
- Es ist leichter, das neue Wissen in den Arbeitsalltag mitzunehmen und anzuwenden.
- Das Training und die Wissensvermittlung sind nachhaltiger.

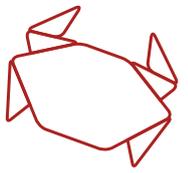
Gerade eine Krise kann sich anbieten, die Zeit für die Weiterentwicklung der wichtigsten Ressource im Unternehmen zu nutzen: die Mitarbeiter. Der iGZ unterstützt seine Mitgliedsunternehmen dabei – mit einem breiten Angebot aus der digitalen Bildung, aber seit Anfang Juni auch wieder in Form von Präsenzseminaren. **CB/SaS**

ZUM iGZ-BILDUNGSANGEBOT



[www.ig-zeitarbeit.de/bildung/seminare](http://www.ig-zeitarbeit.de/bildung/seminare)

# CRABSTER



## Machen Sie mit ...

**Lassen Sie uns  
gemeinsam ein  
Stellen-Portal  
aufbauen!**



Für eine Pilotphase von 12 Monaten suchen wir pro Landkreis 3-5 Personaldienstleister, die mit uns gemeinsam ein Online-Stellen-Portal am Markt etablieren. Denn nur gemeinsam, in einer gewissen Größenordnung, lässt sich in der digitalen Welt etwas bewegen.



**Harry Riethmüller**

Harry Riethmüller führt gemeinsam mit seiner Frau Carmen die heureka personalservice GmbH. Zuvor arbeitete er lange Zeit bei der Fiducia IT AG, dem IT-Unternehmen der Genossenschaftsbanken. Die Erfahrungen im Kampf um Arbeitskräfte in der digitalen Welt haben die Familie Riethmüller dazu bewegt, das Online-Recruiting auf den Kopf zu stellen. Dazu gründeten sie im Jahr 2018 **CRABSTER**.

## Lassen Sie uns gemeinsam Unabhängigkeit schaffen!

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

# CRABSTER

[SCHNAPP DIR DEINEN JOB]



**DAS JOBPORTAL  
DER PERSONALDIENSTLEISTER  
IN DEUTSCHLAND**

**Jetzt kostenlos testen.**

**[www.crabster.de](http://www.crabster.de)**



## Interview

# Lesestoff zur Zeitarbeit

Ganz frisch auf dem Markt ist das erste Buch von Matthias Ruff. In „Ganzheitliche Personaldienstleistungen“ gibt der ehemalige Manager von iGZ-Mitgliedsunternehmen Hays Einblicke in die Branche und viele praktische Tipps. Im Interview mit Zdirekt! erklärt Ruff, an wen sich das Buch richtet und wie es überhaupt dazu kam, dass der 49-jährige Mannheimer das Buch veröffentlichte.



## Warum haben Sie ein Buch geschrieben?

Ich habe schon immer mit dem Gedanken gespielt, mal ein Buch zu schreiben. Vor allem weil mir bei meiner Arbeit in der Personalvermittlung und Zeitarbeitsbranche, zuletzt als Senior Manager bei Hays, aufgefallen ist, dass die Bücher, die es bisher gibt, sich meist nur mit einer Vertragsart beschäftigen – also beispielsweise Personalvermittlung oder Zeitarbeit. Die paar Bücher, die alles abdecken, sind von Juristen geschrieben – und zwar für Juristen. Mir fehlte da immer Lesestoff, der das Thema Personaldienstleistung ganzheitlich und für jedermann abbildet. Das habe ich in meinem Buch versucht – das gesamte Portfolio der modernen Personaldienstleistungen zu zeigen und zu erklären. Weiter können Zeitarbeitsunternehmen, welche überlegen, zusätzliche Leistungen anzubieten, einen ersten Einstieg finden.

## Wie sind Sie selbst zur Personaldienstleistungsbranche gekommen?

Ich bin seit 20 Jahren in der Branche und die ist total spannend, was ich früher während meines Studiums auch selbst gar nicht gedacht hatte. Ich bin damals eher zufällig in der Zeitarbeitsbranche gelandet, als der IT-Dienstleister, für den ich gearbeitet habe, von einem Personaldienstleistungsunternehmen übernommen wurde. Vorher hatte ich da auch eher so meine Vorurteile und es wäre nicht meine erste Wahl gewesen. Aber ich habe die Branche in den vergangenen zwanzig Jahren lieben gelernt. Sie ist sehr anspruchsvoll, man benötigt viel Know-how und trägt viel Verantwortung. Trotzdem hat die Branche leider – teilweise – einen sehr schlechten Ruf, vielleicht auch weil die Öffentlichkeit einfach nicht genug über sie weiß. Ich hoffe, dass ich da mit meinem Buch wichtige Einblicke geben und helfen kann, Vorurteile abzubauen.

## Für wen ist das Buch?

Das Buch richtet sich an Mitarbeiter von Personaldienstleistungsunternehmen, Mitarbeiter in Human Resources und im Einkauf und Führungs- und Fachkräfte auf Seiten der Nachfrager. Aber ich möchte so auch Studenten, Freelancer, Unternehmensberater oder Dienstleister etwa von IT-Unternehmen erreichen. Ich denke, dass es gerade auch für die iGZ-Mitgliedsunternehmen lesenswert ist, weil die meisten der Unternehmen ja auch nicht nur Zeitarbeit anbieten, sondern auch Onsite-Management, Werkverträge, Freelance-Vermittlung und dergleichen. In dem Buch gebe ich auch viele Details beispielsweise zum Thema Scheinselbständigkeit, aber auch Sozialdaten über Freelancer und Zeitarbeiter.

## Welche anderen Einblicke bieten Sie in Ihrem Buch?

Ich gebe Einblicke in juristische Grundlagen, ich gebe auch einen Überblick zur Geschichte der Zeitarbeit und Hintergründe zur Branche und ihren Märkten. Der Leser bekommt aber vor allem Tipps für die Praxis des gesamten Leistungsportfolios der Personaldienstleistung – also Personalberatung- und -vermittlung, Arbeitnehmerüberlassung und Zeitarbeit. Den größten Umfang nimmt die Zeitarbeit ein, das ist das ausführlichste Kapitel.

## Wie froh sind Sie, dass Ihr erstes Buch jetzt auf dem Markt ist?

Total froh und natürlich auch stolz! Das war doch mehr Arbeit, als ich ursprünglich gedacht hatte – aber es hat mir sehr viel Spaß gemacht. [SaS](#)

**Ganzheitliche Personaldienstleistungen** von Matthias Ruff ist im Verlag tredition erschienen und unter der ISBN 978-3-347-05733-3 erhältlich.

# Der Bären dienst: Problemlösungen mit dem großen Stein<sup>1</sup>

Die Bundesregierung plant, in der Fleischwirtschaft den Einsatz von Fremdpersonal zu verbieten. Dies soll auch für die Zeitarbeit gelten. Der Vorschlag kann nur bewertet werden, wenn man zuvor fragt, was damit erreicht werden soll. Ich will mich hier nur mit der Zeitarbeit befassen – bei den Werkverträgen ist es etwas komplizierter, aber das Ergebnis wird ähnlich sein.



Im Eckpunktepapier des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 20. Mai 2020 werden die Missstände aufgeführt: „Konkret werden u.a. Überbelegungen und Wuchermieten, Verstöße gegen Hygiene-, Abstands- und Arbeitsschutzbestimmungen (insbesondere fehlende Schutzausrüstung, zu geringer Sicherheitsabstand, keine arbeitsmedizinische Versorgung) sowie Verstöße gegen das Mindestlohn- und Arbeitszeitgesetz angeführt.“ Dagegen soll nun ein Verbot der Arbeitnehmerüberlassung wirksam helfen. Tut es das nicht, wäre es verfassungs- und europarechtswidrig. Sehen wir uns die Sache an:

Bei der Zeitarbeit sind die überlassenen Arbeitnehmer genauso wie Stammpersonal in den Betrieb, in dem sie arbeiten, eingegliedert. Alle **Arbeitsschutzpflichten** und **Hygieneregeln** gelten für diese Arbeitnehmer und sie treffen sowohl den Entleiher als auch den Verleiher. Der Betriebsrat des Einsatzbetriebs ist für die Leiharbeitnehmer mit zuständig; sie wählen nach drei Monaten Einsatzzeit diesen Betriebsrat mit. Das Verbot kann also insoweit nichts Wesentliches verändern. Nur: Wenn der Verleiher nicht dafür sorgt, dass der Arbeitsschutz eingehalten wird, kann ihm die Bundesagentur die Überlassungserlaubnis entziehen. Dann ist er wirtschaftlich „tot“.

Bei der **Arbeitszeit** sind die Zeitarbeitskräfte auch doppelt abgesichert. Hier ist sowohl der Entleiher als auch der Verleiher in der Pflicht. Hier würde ein Arbeitsverhältnis zum Entleiher nichts verbessern. Das Einsatzunternehmen kann bei Arbeitszeitverstößen ein Bußgeld auferlegt bekommen; der Verleiher kann zusätzlich seine Überlassungserlaubnis verlieren.

**Arbeitszeiterfassung und Lohnsicherung:** Hier ist die Zeitarbeit schon jetzt die vermutlich „sicherste“ Branche, weil der Verleiher selbst nach dem Zeitverbrauch bezahlt wird. Zeitarbeit ohne Zeiterfassung gibt es nicht. Ein Verleiher, der seinen Leuten den geschuldeten Lohn nicht zahlt, kann mit einem Bußgeld belegt werden und seine Überlassungserlaubnis verlieren. Einem „normalen“ Arbeitgeber kann das nicht passieren.

Und die **Vergütung**? Es gibt in der Zeitarbeit seit 2010 keine Dumpinglöhne mehr. Mit der Pseudogewerkschaft Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und PersonalService-Agenturen (CGZP) sind sie verschwunden. Entweder haben wir heute Gleichbehandlung mit dem Stammpersonal oder einen DGB-Tarifvertrag. Der Tariflohn beträgt im Westen in der untersten Stufe aktuell € 10,15. Und da es für die Überlassung in die Fleischbranche noch keinen

<sup>1</sup> „Der Bär und der Gartenfreund“ heißt die Fabel von La Fontaine, in der erklärt wird, was ein Bären dienst ist.

Branchenzuschlagstarifvertrag gibt, greift nach neun Monaten die Pflicht zur vollen Gleichbehandlung beim Entgelt.

Die [Wohnsituation von Arbeitnehmern](#), die nur vorübergehend in Deutschland sind, ist ein komplexes Thema. Es ist eher bei Werkverträgen relevant. Ich will hier nicht die Möglichkeiten des Infektionsschutzgesetzes abhandeln, das auch unabhängig davon greift, wer Arbeitgeber ist. Was ich in der Praxis vermisst, ist die Anwendung der speziellen Instrumente gegen Ausbeutung, die wir schon lange haben: Ganz gewöhnlicher Mietwucher ist gemäß § 291 StGB strafbar. Mir ist kein Fall bekannt, in dem dieser Straftatbestand, der kernige Strafen bereithält, gegenüber einem Vermieter von weit überbezahlten Massenunterkünften in unserer Region angewandt wurde. Dabei würden die Schreckensgeschichten, die erzählt werden, sicher darunterfallen. Denn bei 50 Prozent über der ortsüblichen Miete geht man von einem „auffälligen Missverhältnis“ aus. Wer mit einem verlotterten Einfamilienhaus im Emsland, das mit 600 Euro mehr als „gut“ vermietet wäre, 3.000 Euro monatlich für 150 qm von ausländischen Arbeitnehmern abkassiert, könnte durchaus mit einer Freiheitsstrafe auf den Pfad der Tugend zurückgeführt werden. Das würde viele nachdenklich machen ...

Eine Stufe darunter greift § 5 Wirtschaftsstrafgesetz 1954. Es lohnt sich, den Tatbestand zu lesen:

- (1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder leichtfertig für die Vermietung von Räumen zum Wohnen oder damit verbundene Nebenleistungen unangemessen hohe Entgelte fordert, sich versprechen lässt oder annimmt.
- (2) Unangemessen hoch sind Entgelte, die infolge der Ausnutzung eines geringen Angebots an vergleich-

baren Räumen die üblichen Entgelte um mehr als 20 vom Hundert übersteigen, die in der Gemeinde oder in vergleichbaren Gemeinden für die Vermietung von Räumen vergleichbarer Art, Größe, Ausstattung, Beschaffenheit und Lage oder damit verbundene Nebenleistungen in den letzten sechs Jahren vereinbart oder, von Erhöhungen der Betriebskosten abgesehen, geändert worden sind. Nicht unangemessen hoch sind Entgelte, die zur Deckung der laufenden Aufwendungen des Vermieters erforderlich sind, sofern sie unter Zugrundelegung der nach Satz 1 maßgeblichen Entgelte nicht in einem auffälligen Missverhältnis zu der Leistung des Vermieters stehen.

- (3) Die Ordnungswidrigkeit kann mit einer Geldbuße bis zu fünfzigtausend Euro geahndet werden.

Das ist geltendes Recht. Man muss es nur anwenden. Sieht man das alles zusammen, dann wäre ein Verbot der Zeitarbeit für die Fleischbranche ineffizient. Das geltende Recht muss schlicht angewendet werden. Mehr Schutz brächte ein Verbot der Zeitarbeit nicht. Der Eingriff in die Berufsfreiheit, den ein solches Verbot darstellt, wäre folglich verfassungswidrig. Europarechtlich gilt das gleiche. Legale Zeitarbeit, die nach der Richtlinie gestaltet ist, kann nicht verboten werden.

**Ergebnis:** Es ist ein lobenswerter Plan, den Arbeitnehmern in der Fleischbranche zu besseren Arbeits- und Wohnbedingungen zu verhelfen. Das kann man aber sehr viel effizienter tun. Das sektorale Verbot der Arbeitnehmerüberlassung wäre ein Bärendienst.



**Prof. Dr. Peter Schüren** ist Geschäftsführender Direktor des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Wirtschaftsrecht an der Westfälische-Wilhelms-Universität Münster. Im Rahmen seiner Professur für Bürgerliches Recht und Arbeitsrecht forscht Prof. Schüren mit den Schwerpunkten Fremdfirmenpersonaleinsatz (u. a. Scheinselbständigkeit, legale und illegale Arbeitnehmerüberlassung) und bedarfsorientierte Arbeitszeitformen.

[www.jura.uni-muenster.de/de/apps/personenliste/prof-dr-peter-schueren/](http://www.jura.uni-muenster.de/de/apps/personenliste/prof-dr-peter-schueren/)



# SEMINARE

## Telefonakquise in der Personalvermittlung

21.07.2020 | Stuttgart

## Werben bei Google – wie Sie Ihre Fachkräfte von morgen schnell und effizient finden

22.07.2020 | Online-Seminar

## Onboarding – ein erfolgreicher Start für neue Mitarbeiter

19.08.2020 | Online-Seminar

## Implementierung von Personalentwicklung im Zeitarbeits- unternehmen: Erfolgreiches Projekt- und Prozessmanagement

20. + 21.08.2020 | Hamburg

## Der Kundenbesuch – im Gespräch nachhaltig überzeugen

01.09.2020 | Hamburg

## Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer

03.09.2020 | Frankfurt



Weitere Seminare unter

[www.ig-zeitarbeit.de/bildung/seminare](http://www.ig-zeitarbeit.de/bildung/seminare)