

4. EAWP-Bundeskongress: hochkarätige Vorträge und iGZ-Angebot an den AMP

Der zweitägige 4. Bundeskongress für Personaldienstleistungen, veranstaltet von der Europäischen Akademie für Wirtschaft und Personaldienstleistungen (EAWP), startete gestern in Schkeuditz bei Leipzig mit einer Vielzahl von hochinteressanten und hochkarätigen Vorträgen, sowie einem Angebot des iGZ an den AMP zu einem künftigen gemeinsamen Vorgehen.

Nachdem Heike von der Bruck als Leiterin Referat Beschäftigungspolitik im Dezernat Wirtschaft und Arbeit der Stadt Leipzig die über 100 anwesenden Teilnehmer begrüßte, eröffnete sie die Veranstaltung mit einer kurzen Rede über die allgemeine Bedeutung der Zeitarbeit.

Direkt im Anschluss startete RA Dr. Oliver Bertram von der Kanzlei Kleiner/Düsseldorf die Reihe der Fachvorträge mit einem interessanten Referat zum Thema „InterimsManagement / Freelancer in der Zeitarbeit“.

Dr. Bertram übergab nach Ende seines reichlich einstündigen Vortrages an RA Jörg Hennig von der Kanzlei HK2/Berlin. Dessen Vortrag „Datenschutz in der Zeitarbeit“ brachte vielen der anwesenden Teilnehmer neue Erkenntnisse zu diesem zunehmend wichtiger werdenden und noch vielfach unterschätzten Thema.

Nach der Mittagspause trat der Hauptgeschäftsführer des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), RA Werner Stolz, ans Rednerpult. Er begann seinen Vortrag mit einer Vorstellung des Verbandes und dessen Tätigkeitsschwerpunkten, von denen er besonders die Rechtsberatung der Mitglieder und das umfassende Seminarangebot hervorhob.

Als erste inhaltliche Hauptaufgabe für den Zeitarbeits-Arbeitgeberverband nannte der Hauptgeschäftsführer das Thema der Lohngerechtigkeit. Dabei mahnte er eine differenzierte Betrachtung der drei Beschäftigtengruppen Spezialisten, Fachkräfte und Hilfspersonal an. Während bei Spezialisten die Nachfrage oft nicht gedeckt werden kann, leistet die Zeitarbeit im Helferbereich wertvolle Arbeitsmarktintegration. Es sei u.a. auf Seiten der Gewerkschaften noch nicht ausreichend realisiert worden, dass für diese unterschiedlichen Gruppen auch verschiedene Betrachtungsweisen für die Lohnfindung nötig sind. Stolz lobte aber auch die unlängst vom DGB veröffentlichte Europa-Studie als sachlich und neutral. Nach dieser Studie ist der Lohnabstand zwischen Zeitarbeitern und Stammbeschäftigten in keinem europäischen Land so groß wie in Deutschland. Darin liegt nach Auffassung von Stolz ein Risiko für die künftige Entwicklung der Branche. Einmal mehr verwies der iGZ-Hauptgeschäftsführer auf die Notwendigkeit bis spätestens 2011, wenn die Arbeitnehmerfreizügigkeit in Deutschland in Kraft tritt, eine Lohnuntergrenze festzusetzen, um einen ruinösen Preiswettbewerb mit osteuropäischen Marktbegleitern zu verhindern. Dies könne unter den momentanen politischen Verhältnissen nur durch ein geschlossenes Handeln aller Arbeitgeberverbände der Branche erreicht werden. Von der Politik werde auch ein solcher Gleichschritt der Verbände erwartet.

Für einige Beobachter überraschend, richtete Stolz in diesem Zusammenhang an den anwesenden Vertreter des AMP, RA Claus-Georg Schneider, eine direkte Einladung zu Gesprächen am runden Tisch über ein gemeinsames Vorgehen in dieser Frage. Die Ernsthaftigkeit dieses Vorstoßes untermauerte Werner Stolz, indem er hinzufügte, der iGZ habe in der Vergangenheit den AMP „möglicherweise etwas überheblich übergangen“, indem der iGZ gemeinsam mit dem BZA den Mindestlohnvertrag mit dem DGB abgeschlossen habe, welcher sich bekanntlich als Totgeburt erwiesen hat. AMP-Justiziar Schneider nahm das Angebot im weiteren Verlauf positiv zur Kenntnis und versprach dies dem AMP-Vorstand entsprechend zu übermitteln.

Selten hat man zwischen den Verbänden in dieser Frage derart ernsthafte Annäherungsangebote gehört, welches in diesem Fall sicher von den aktuellen politischen Machtverhältnissen beflügelt sein dürfte. Insofern gilt es, das Ergebnis dieses durchaus löblichen Vorstoßes abzuwarten. Der Branche wäre es auf alle Fälle zu wünschen und sicher im Interesse aller Personaldienstleister, wenn es den Arbeitgeberverbänden endlich gelänge, in dieser wichtigen Thematik mit einer Stimme zu sprechen. Man darf also auf die weitere Entwicklung gespannt sein.

Als zweite Zukunfts-Herausforderung nannte Stolz das Thema Qualifizierung und empfahl dabei einen Blick ins europäische Ausland, wo es zum Teil dahingehende gesetzliche Verpflichtungen gibt. Auch hier sei ein gemeinsames Handeln der Verbände erforderlich, um Lösungen zu gestalten, bevor diese von außen, also von der Politik, festgelegt werden. Stolz erinnerte an die von den drei Verbänden

gemeinsam auf die Beine gestellte Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann, womit bewiesen wurde, dass die Verbände zum gemeinsamen, konstruktiven Handeln durchaus in der Lage sind. Die dritte Herausforderung für die Zukunft sieht der iGZ im Bereich des Arbeitsschutzes.

Nachdem die Teilnehmer Werner Stolz mit viel Applaus bedachten, sprach Gerhard Flenreiss zum Thema Arbeitnehmerüberlassung in Österreich. Flenreiss ist sozusagen der oberste Arbeitgebervertreter der Branche in Österreich, wo es, im Gegensatz zu Deutschland, keine konkurrierenden Arbeitgebervertretungen gibt, sondern nur die Fachgruppe der Personaldienstleister in der Wirtschaftskammer. Dieser Fachgruppe steht Flenreiss vor. Schnell wurde bei Flenreiss' Vortrag deutlich, dass sich die Arbeitnehmerüberlassung in der Alpenrepublik von der hiesigen erheblich unterscheidet, insbesondere, was die soziale Absicherung der Arbeitnehmer und die Lohnhöhe angeht. So ist in Österreich grundsätzlich equal-pay zu zahlen, bezogen auf den Tariflohn im Einsatzbetrieb. Mitunter kann sich durch verschiedene Regelungen sogar ein höherer Entgeltanspruch des Leiharbeitnehmers gegenüber einem Stammbeschäftigten ergeben. Auch ein Weiterbildungsfonds, in welchen Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die öffentliche Hand einzahlen, ist in Österreich obligat. Andererseits sind Kündigungen leichter und ohne Begründung möglich, wobei unterschiedliche Fristen für gewerbliche und kaufmännische Angestellte gelten. Die Hälfte der Arbeitsverhältnisse werden einvernehmlich beendet. In Österreich muss ein Befähigungsnachweis erbracht werden, um Personaldienstleistungen anbieten zu können.

Flenreiss machte in seinen bemerkenswerten Ausführungen deutlich, dass für die österreichischen Personaldienstleister eine sehr soziale Einstellung selbstverständlich ist, was zu einem reibungsarmen (aber nicht reibungsfreiem) Verhältnis zu den Gewerkschaften und breiter gesellschaftlicher Anerkennung der Zeitarbeit geführt hat.

Der Österreicher stellte anhand seiner Praxiserfahrung heraus, dass weder equal-pay, noch die anderen sozialen Maßnahmen, welche in Deutschland nicht existieren, zu einem Umsatz- oder Wachstumsrückgang geführt hätten und redete damit seinem Vorredner vom iGZ das Wort. Für österreichische Personaldienstleister sind dem Kunden gegenüber nicht Kostenvorteile, sondern vielmehr Flexibilität und qualifizierte Mitarbeiter die wichtigsten Argumente.

Sowohl die zahlenmäßigen Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Branche als auch die Durchdringungsraten sind in Österreich vergleichbar mit den deutschen Werten.

Als nächster Redner übernahm RA Claus-Georg Schneider vom AMP das Mikrofon, der zunächst an den iGZ-Hauptgeschäftsführer Stolz adressierte, dass der iGZ nur bedingt über den besten Tarifvertrag (O-Ton Stolz) verfüge, da der iGZ-Entgelttarifvertrag seit längerem von Seiten der Gewerkschaft gekündigt ist und die vom iGZ in Bezug genommene Nachwirkung juristisch nicht abschließend geklärt und damit riskant ist.

Schneider avisierte die Ausweitung und Aufwertung des vom AMP gestarteten Personaldienstleister-Studiums zu einem Bachelor-Studium. Als zukünftige Zielsetzungen des Verbandes nannte er u.a., weitere Regulierungen der Branche zu verhindern, sich für eine Vereinheitlichung der Einzugsstellen für Krankenkassen-Beiträge stark machen zu wollen und die Subsidärhaftung in Frage stellen zu wollen.

An Werner Stolz gerichtet, bezweifelte Schneider, dass es im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 zu den vom iGZ befürchteten erheblichen Verwerfungen kommen wird. Seine These stützte der AMP-Justiziar darauf, dass in allen EU-Ländern mit Ausnahme von Deutschland und Österreich bereits jetzt die Arbeitnehmerfreizügigkeit herrsche und es nirgends zu nennenswerten Verwerfungen gekommen sei. Diese Argumentation erwies sich jedoch nach einem Einwurf eines Teilnehmers aus dem Publikum im späteren Verlauf als nur bedingt tragend. Der Teilnehmer wies darauf hin, dass diese Verwerfungen in den allermeisten der betroffenen Staaten gerade deshalb nicht eingetreten sind, weil dort ein Mindestlohn bindend ist.

Bezüglich der zweitinstanzlichen Berliner Gerichtsverhandlung zur CGZP-Tariffähigkeit am 07.12. sagte Schneider voraus, dass die unterlegene Partei -egal, welche das sein werde- die nächste und damit höchstrichterliche Instanz (das Bundesarbeitsgericht) anrufen wird und damit eine endgültige Klärung womöglich erst in 2 Jahren zu erwarten ist. Ebenso machte er einmal mehr darauf aufmerksam, dass im erstinstanzlichen Urteil auch verdi die Tarifzuständigkeit abgesprochen wurde, was auch die Anwendung der konkurrierenden iGZ/BZA – DGB Tarifverträge mit Risiko behaftet. Darauf entbrannte eine kurze Diskussion, an der sich auch Vertreter der christlichen Gewerkschaften im Publikum beteiligten und als deren Fazit festgehalten werden kann, dass eine endgültige Entscheidung tatsächlich erst vor Gericht fallen wird und bis dahin die Anwendung beider Tarifverträge

nicht als 100%ig risikofrei eingestuft werden kann und der Personaldienstleister eigentlich nur mit equal-pay auf der ganz sicheren Seiten zu stehen scheint.

Nach dem Vortrag des Präsidenten der gastgebenden EAWP, Prof. Dr. Burkhard Boemke, zum Thema „Leiharbeitnehmerrichtlinien“ fand der erste Tag des 4. Bundeskongresses bei einem geselligen Teilnehmerabend in den späten Abendstunden seinen Abschluss.

personalorder.de - Redaktion