

15. ES-Unternehmerforum für Personaldienstleister

Zeitenwende in der Zeitarbeit?

Am 17. Mai 2022 traf sich die Personaldienstleistungsbranche in Fulda. Hier bot das jährlich stattfindende ES-Unternehmerforum bereits zum 15. Mal Anregungen, Impulse und fachlichen Input von hochrangigen Referentinnen und Referenten. Ein besonderes Highlight waren die Statements der anwesenden BAP- und iGZ-Vertreter zum heiß diskutierten Thema der Verbandsneugründung. Darüber sowie über die weiteren Höhepunkte der Veranstaltung haben wir mit Gastgeber Edgar Schröder gesprochen.

BD: Herr Schröder, womit werden Sie das diesjährige ES-Unternehmerforum in Erinnerung behalten?

Edgar Schröder: Zum einen freut es mich sehr, dass wir dieses Jahr eine so positive Stimmung sowie entspannte Atmosphäre vernehmen durften – sei es beim Austausch im Rahmen der Fachmesse, beim Netzwerken oder in den starken Botschaften, die unsere Referentinnen und Referenten ans Publikum gesendet haben. Zum anderen hatten wir ganz besondere Gäste, die sich zu einem brandheißen Thema geäußert haben.

BD: Meinen Sie die mögliche Gründung eines neuen Branchenverbandes?

Edgar Schröder: Genau. Ich bin bereits seit Jahren ein Befürworter dieses Vorhabens, das in der Vergangenheit leider schon einmal gescheitert ist. Umso mehr freut es mich, dass sich diesmal sowohl iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz und sein Stellvertreter Dr. Martin Dreyer als auch der BAP-Hauptgeschäftsführer Florian Swyter offen für diese Idee zeigten – und gerade in Fulda, im Rahmen unseres ES-Unternehmerforums, gemeinsam auf der Bühne standen.

BD: Welche Vorteile ergeben sich für die Branche, wenn beide Verbände dieses Projekt gemeinsam umsetzen?



Ein Meilenstein für die Zeitarbeit? Auf der Bühne des 15. ES-Unternehmerforums zeigten sich die Vertreter von BAP und iGZ offen für die Gründung eines gemeinsamen Branchenverbandes und sprachen sich für einen vertrauensvollen Austausch aus.

Bildnachweis: Regina Sablotny

Edgar Schröder: Hier kann ich gerne Florian Swyter zitieren, der es so formulierte: „Die Vorteile liegen auf der Hand, wir können Ressourcen bündeln und ganz anders auftreten. Das ist die Stärkung unserer politischen Kraft.“ Und auch Werner Stolz beteuerte, dass beide Organisationen nicht einfach nur das „Eins plus Eins“, sondern die Basis für etwas Neues legen wollen – für einen vereinten Verband, der einen echten Mehrwert für die Mitglieder bietet.

BD: Welche Stolpersteine gibt es aus Ihrer Sicht auf dem Weg?

Edgar Schröder: Naturgemäß gibt es Differenzen zwischen beiden Organisationen. Zurecht sprachen Florian Swyter und Dr. Martin Dreyer von zwei Schwesterverbänden, die sich unabhängig voneinander entwickelt haben – und nun gemeinsam eine neue Basis finden möchten. Doch sowohl die BAP- als auch die iGZ-Vertreter zeigten sich zuversichtlich, dass ein vertrauensvoller Austausch auf Augenhöhe stattfinden kann und wird. Und nun ist klar, dass die iGZ-Mitglieder diese Mei-

nung teilen, wie die Abstimmung beim Bundeskongress des Verbandes am 24. Mai gezeigt hat.

BD: Welche weiteren Themen haben die Ehrengäste angesprochen?

Edgar Schröder: Der Vorstandsvorsitzende der Stiftung flexible Arbeitswelt, Wilhelm Oberste-Beulmann, ging auf künftige Herausforderungen für die Branche ein – und darauf, wie sich diese meistern lassen. Dabei nannte er den Fachkräftemangel als einen entscheidenden Faktor. Seiner Ansicht nach kann die Personaldienstleistung hier viel früher eingreifen, etwa im Bereich der Bildung und Qualifizierung. Zudem führte er an, dass lebenslanges Lernen wieder in den Fokus gerückt werden muss. Genau das will die Stiftung flexible Arbeitswelt erreichen – und hat deswegen in Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit Nürnberg und weiteren Partnern den Verbund „Qualifizierungsoffensive Personaldienstleistung 2022“ ins Leben gerufen.

BD: Finden Sie, Fortbildungen und

Qualifizierungen für die externen Mitarbeitenden werden die Branche voranbringen?

Edgar Schröder: Das ist sicher ein wichtiger Aspekt, denn er bietet einen Mehrwert – sowohl für die Mitarbeitenden als auch für die Kundenunternehmen. Grundsätzlich sollte das Stichwort „Mehrwert“ in Zusammenhang mit dem Recruiting meiner Meinung nach stärker in den Fokus gerückt werden – denn er wird von den Auftraggebern zum Teil noch viel zu selten anerkannt. Deswegen habe ich in meinem Impulsvortrag auch ans Publikum appelliert, den Mehrwert ihrer Arbeit sichtbar zu machen. Nur so kann man ein Umdenken bewirken, was wiederum zu einer stärkeren Kundenbindung und zu mehr Wertschätzung führt.

BD: *Wertschätzung, an der es in unserer Branche vielleicht noch mangelt?*

Edgar Schröder: Ja, leider. Zum einen im Umgang der Kunden mit Personaldienstleistern. Zum anderen ist es aber auch wichtig, dass wir den Blick nach innen richten, wie ich auch beim ES-Unternehmerforum betont habe. Wir müssen auf die ‚nicht sichtbaren‘ Experten und Leistungsträger im Hintergrund achten, etwa im Backoffice oder in der Buchhaltung. Sie sind ein Kompass, ein Steuer – sie navigieren und ohne sie fehlt uns das Rückgrat.

BD: *Auch Prof. Dr. Steffen Hilbrecht beschäftigte sich in seinem Vortrag mit dem Thema Arbeitszufriedenheit der internen Mitarbeitenden, richtig?*

Edgar Schröder: Das stimmt – und er hat uns sehr interessante Einblicke gegeben: Gemeinsam mit seinen Studierenden an der HAW Würzburg-Schweinfurt hat er eine Studie durchgeführt und 216 interne Mitarbeitende aus der Personaldienstleistung befragt. Einige Ergebnisse sind nicht erfreulich. So schätzten 136 Teilnehmende das Image der Zeitarbeit als eher negativ ein – und 63 halten dies für gerechtfertigt. Demgegenüber stehen allerdings 153 Personen, für die das schlechte Branchenimage nicht der Wahrheit



Ein voller Erfolg: Rund 200 Teilnehmende kamen nach Fulda, um sich über aktuelle Entwicklungen sowie künftige Trends zu informieren und um sich wertvolle Anregungen und Impulse zu holen.

Bildnachweis: Regina Sablotny

entspricht – und die überwiegende Mehrheit der Befragten gab an, dass ihre Erwartungen erfüllt werden.

BD: *Wie kann man diese Werte noch steigern?*

Edgar Schröder: Wertschätzung ist hier wie gesagt ein wichtiger Aspekt – genau wie die Möglichkeit, eigenverantwortlich zu handeln. Zudem wünschen sich immer mehr Menschen mehr Flexibilität. Prof. Dr. Hilbrecht formulierte es so: „Wenn ich bis 70 arbeiten muss, ist flexible Arbeitszeit – oder vielleicht auch ein Sabbatical – ein wichtiges Thema. Genau wie andere Möglichkeiten, flexibel und gesund zu bleiben. Gesundheit und Resilienz scheinen wichtiger als Gehalt.“ Nicht zuletzt betonte er, dass der Wunsch nach Fortbildung und Weiterentwicklung stark ausgeprägt ist.

BD: *Die Werte der Arbeitnehmenden – sowohl der internen als auch der externen – verändern sich also. Welche Konsequenzen hat das für die Zeitarbeit?*

Edgar Schröder: Das hat Ralf Freudenthal sehr schön in seinem Vortrag aufgezeigt. Er hat die Anwesenden aufgefordert, sich von der Idee zu verabschieden, dass die Zeitarbeit in der Form wiederkommt,

wie sie früher einmal war. Die Kandidaten, die den Arbeitsmarkt bestimmen, haben neue, andere Ansprüche. In dem Zusammenhang sprach er von einem bedrückenden Gefühl, dass sich in der Personaldienstleistung ausbreitet – dass sie im Gegensatz zu früher kein Gestalter mehr ist, sondern nur noch reagiert.

BD: *Kann man hier gegensteuern?*

Edgar Schröder: Auch das hat Ralf Freudenthal sehr bildlich beschrieben. Er sprach von „Lawinen in Zeitlupe“: Man merkt, dass sie kommen. Und wenn sie da sind und zuschlagen, sind ihre Auswirkungen auf Politik, Wirtschaft und den Arbeitsmarkt dauerhaft. Klingt erst einmal beängstigend – doch genau das sollte es nicht sein. Denn nach Ansicht des Innovationsexperten steckt in allem, was sich verändert, auch eine positive Nachricht. Veränderung lässt viele Dinge vergehen, erschafft aber auch die Chance, dass etwas Neues entsteht. Diese Gelegenheit sollten Personaldienstleister nutzen.

BD: *Innovation und Veränderung sind sicher auch in Verbindung mit dem Thema Recruiting wichtige Aspekte?*

Edgar Schröder: Richtig. Wir ha-

ben zum Beispiel im Vortrag von Unternehmensberater Christoph Athanas gehört, dass Recruiting heute ganz anders funktioniert als früher. Er beobachtet eine Verschiebung: Ging die Suche früher vom Arbeitgeber aus („Wen brauche ich?“), findet heute ein Paradigmen-Wechsel statt. Mittlerweile fragt sich der Arbeitnehmende: „Was will ich tun?“ Christoph Athanas' Schlussfolgerung ist, dass wir mehr digitale Strategien brauchen. Gleichzeitig braucht es seiner Meinung nach genauso die soziale, menschliche Komponente sowie ein transparentes Auftreten.

BD: Was spielt sonst noch einer Rolle?

Edgar Schröder: Junge Nachwuchskräfte erwarten eine einfache, komfortable und unmittelbare Arbeitswelt. Bewerbung per WhatsApp oder VoiceChat sind „in“ – umständliche Anschreiben dagegen geraten immer mehr ins Aus. Außerdem ist für Christoph Athanas der Wunsch nach „Cultural Fit“ essenziell – auch in der Zeitarbeit. Denn auch in unserer Branche spielen Werte, Identitäten und Kultur eine immer wichtigere Rolle. Menschen wollen sich einfügen und sich zugehörig fühlen.

BD: Wir haben bereits zu Beginn über Wertschätzung gesprochen.

Das ist ein Begriff, der immer wieder fällt ...

Edgar Schröder: ... und das völlig zurecht. Motivierte, kompetente Mitarbeitende sind unsere Zukunft. Das hat auch Ingrid Hofmann in ihrem beeindruckenden Vortrag sehr deutlich gesagt. Sie hat empfohlen, die Menschen miteinzubeziehen, wie sie das in ihrem Unternehmen macht.

BD: Hatte die Unternehmerin noch weitere Tipps und Ratschläge auf Lager?

Edgar Schröder: Das hatte sie in der Tat. Sie hatte ihrem Vortrag den Titel „Sind Unternehmer/innen Verrückte?“ gegeben – und auf der Bühne aufgezeigt, dass sie vor allem eines tun: Grenzen verrücken. Damit das auch gelingt, hatte Ingrid Hofmann sehr wertvolle Ratschläge fürs Publikum. Zum einen riet sie ihnen, sich nicht von Rückschlägen entmutigen zu lassen. Zum anderen – und das gehört ganz klar zu meinen Highlights des diesjährigen Programms – rief sie zu mehr Mut bei Verhandlungen mit Kunden auf. Dazu zitiere ich sie gerne: „Mitarbeitende sollen fair entlohnt werden, Personaldienstleister angemessen bezahlt. Wir lehnen mittlerweile Verträge ab, wenn die Konditionen einfach nicht passen. Denken Sie an

den Wert der eigenen Dienstleistung und lassen Sie sich nicht unter Druck setzen!“

BD: Personaldienstleister sollen also selbstbewusst auftreten?

Edgar Schröder: Genau – wir müssen häufiger über den Mehrwert und über die guten Leistungen der Branche sprechen. Das betonte auch Werner Stolz in seinem Vortrag. Und er zeigte auf, was die Personaldienstleistung in den vergangenen Jahrzehnten alles erreicht hat. Dazu stellte er zwölf Meilensteine der Zeitarbeit vor – von der Gründung des iGZ über die Tarifierung der Branche bis hin zur Einführung des Ausbildungsberufs Personaldienstleistungskaufmann/-frau. Auch auf Themen wie die Einführung der EU-Zeitarbeitsrichtlinie im Jahr 2008 ging er ein.

BD: Apropos EU-Richtlinien: Auch dieses Jahr gab es beim ES-Unternehmerforum einen Vortrag rund um arbeitsrechtlich relevante Themen, richtig?

Edgar Schröder: Natürlich – denn diese gehören zu einem allumfassenden 360-Grad-Blick auf die Branche dazu. Und ich muss sagen, Prof. Dr. Björn Gaul von CMS Hasche Sigle weiß wirklich, wie man „trockene“ Themen in einem lebendigen Vortrag spannend verpackt! Sehr aufschlussreich war seine Erklärung, dass Tarifparteien laut EuGH ganz klar das Recht haben, eine abweichende Überlassungsdauer festzulegen – eine zentrale Aussage des Urteils aus Brüssel. Des Weiteren ging Prof. Dr. Gaul auf die Themen Arbeitszeiterfassung in der Zeitarbeit sowie Arbeitsvertragsgestaltung ein. Seiner Einschätzung nach wird die Arbeitszeiterfassung in der Branche früher oder später eingeführt – auch wenn er das Thema jetzt vorerst „parken“ würde. Was die Arbeitsvertragsgestaltung angeht, riet er dem Publikum dringend, sich frühzeitig darum zu kümmern – denn ab dem 1. August drohen bei Verstößen gegen die Richtlinie RL 2019/1152 hohe Bußgelder und Schadenersatzansprüche.

BD: Da wir gerade von Verträgen



Sowohl beim Netzwerken in den Pausen als auch beim Austausch an den Ständen der 17 Aussteller herrschte beim 15. ES-Unternehmerforum entspannte Atmosphäre. Eine starke positive Stimmung prägte den Tag in Fulda.

Bildnachweis: Regina Sablotny

sprechen – wie schätzen Sie die kommende Entwicklung in Sachen Tarifverträge ein?

Edgar Schröder: In diesem Zusammenhang spielt ein Faktor eine entscheidende Rolle: die Erhöhung des Mindestlohns. Mein Empfinden ist, dass diese schon in Stein gemeißelt und für die Ampelregierung elementar ist. Aktuell und branchenübergreifend ist die zentrale Forderung der Gewerkschaften, in den untersten Tarifentgeltgruppen jeweils signifikanten Abstand zum flä-

chendeckenden Mindestlohn zu haben. In diesem Kontext argumentiert die Einzelgewerkschaft IGBCE (Abteilung Tarifpolitik) folgendermaßen: „Nur mit einer Abgrenzung zum gesetzlichen Mindestmaß lassen sich die Branchentarifverträge legitimieren.“ Hier können wir aus meiner Sicht mit vorgezogenen Verhandlungen rechnen – und auch der stellvertretende Hauptgeschäftsführer des iGZ, Dr. Martin Dreyer, betonte, dass die Zeitarbeit spätestens im Oktober einen neuen Vertrag braucht. Hier werden die kommen-

den Wochen und Monate also spannend.

BD: Vielen Dank für das Interview, Herr Schröder!

Einen umfassenden Überblick über die Themen und Vorträge des diesjährigen ES-Unternehmerforums finden Interessierte online unter www.es-unternehmerforum.de. Dort stehen bald auch die ersten Informationen zur 16. Auflage der Veranstaltung bereit, die am 25. April 2023 in Fulda stattfinden wird.

89 Prozent der Unternehmen bieten weiterhin Homeoffice an

Auch nach dem Wegfall der Homeoffice-Pflicht halten viele Unternehmen am Arbeiten von zu Hause aus fest. Unter den Mitarbeitenden ist das Modell ebenfalls weiterhin beliebt. Das zeigt eine Umfrage der Arbeitsrechtskanzlei Wittig Ünalp unter ihren Mandantinnen und Mandanten.

Im April 2022 befragte Wittig Ünalp seine Mandantinnen und Mandanten online zu ihrem Umgang mit dem Homeoffice. Insgesamt 80 Unternehmen unterschiedlicher Größen und Branchen nahmen an der Umfrage teil. Das Ergebnis: Rund 89 Prozent der befragten Unternehmen wollen weiterhin die Arbeit im Homeoffice ermöglichen. 11 Prozent bieten seit Wegfall der Homeoffice-Pflicht das Arbeiten von zu Hause nicht mehr an.

Umfang des Homeoffices unterschiedlich

Wie häufig Arbeitnehmende von zu Hause arbeiten dürfen, unterscheidet sich von Unternehmen zu Unternehmen: In 12 Prozent der Unternehmen ist wöchentlich bis zu ein Tag im Homeoffice erlaubt. 6 Pro-

zent der Befragten gaben an, dass ihre Beschäftigten die Hälfte der Arbeitszeit im Homeoffice verbringen dürfen. 38 Prozent der Befragten sagten, der Umfang des Homeoffices sei von der zu verrichtenden Tätigkeit abhängig. Zudem haben viele Unternehmen Sonderregelungen getroffen: So erlauben einige Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber Homeoffice nur in bestimmten Situationen. Dies kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn ein krankes Kind zu Hause betreut werden muss oder die Anreise zum Arbeitsort erschwert ist.

So reagieren die Angestellten

Bei den Mitarbeitenden ist das Homeoffice beliebt: Rund 14 Prozent der Unternehmen gaben an, dass alle ihre Beschäftigten das Angebot nutzen. Etwa ein Viertel der Befragten sagte, dass mehr als 50 Prozent ihrer Angestellten weiterhin von Hause zu arbeiten möchten. Bei 29 Prozent nimmt maximal die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Angebot wahr.

Nachteile des Arbeitens von zu Hause

Wittig Ünalp fragte auch nach den

Gründen, die gegen das Homeoffice sprechen: Von den Unternehmen, die kein Homeoffice mehr anbieten, gaben 60 Prozent an, dass die zu verrichtenden Tätigkeiten dafür nicht geeignet seien. 23 Prozent der Befragten waren wiederum der Meinung, die Arbeitsergebnisse seien besser, wenn sich die Mitarbeitenden vor Ort befinden. Zudem wollen einige Unternehmen aus Gründen der Fairness zunächst auf die Möglichkeit des Homeoffices verzichten: Sie möchten erst alle Prozesse digitalisieren, damit möglichst viele Mitarbeitende von zu Hause aus arbeiten können.

Maximilian Wittig, Fachanwalt für Arbeitsrecht sowie Partner der Kanzlei Wittig Ünalp sieht einen weiteren Nachteil: „Es gibt einige rechtliche Fallstricke, wenn Mitarbeitende außerhalb der Betriebsstätte arbeiten – insbesondere in Bezug auf die Umsetzung der Europäischen Datenschutzgrundverordnung. Unternehmen, die flexible Arbeitsmodelle rechtssicher umsetzen möchten, sollten sich deshalb vorab anwaltlich beraten lassen.“

(CCAW GmbH, Hamburg)

Ergebnisse der IAB-Stellenerhebung für das erste Quartal 2022: Offene Stellen erreichen mit 1,74 Millionen einen neuen Rekordwert

Im ersten Quartal 2022 gab es bundesweit 1,74 Millionen offene Stellen. Damit wurde der Rekord vom Vorquartal übertroffen. Gegenüber dem vierten Quartal 2021 stieg die

Zahl der offenen Stellen um rund 51.000 oder 3 Prozent, im Vergleich zum ersten Quartal 2021 um 612.500 oder 54 Prozent. Das geht aus der IAB-Stellenerhebung hervor, einer regelmäßigen Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

In Westdeutschland waren im ersten Quartal 2022 rund 1,4 Millionen

offene Stellen zu vergeben, in Ostdeutschland rund 340.000. Die Arbeitslosen-Stellen-Relation liegt im ersten Quartal 2022 bei 1,4. Damit kommen auf 100 von den Betrieben ausgeschrieben offenen Stellen rund 140 arbeitslos gemeldete Personen. In Westdeutschland lag der Wert bei 1,3 und in Ostdeutschland bei 1,7.

(IAB)