

Rückblick auf das 13. ES-Unternehmerforum für Personaldienstleister

Das ES-Unternehmerforum für Personaldienstleister zählt zu den Highlights der Zeitarbeitsbranche und hat bei vielen Insidern bereits seit Jahren einen festen Platz im Terminkalender. Zur 13. Auflage, die am 26. März im hessischen Bad Nauheim stattfand, kamen erneut rund 180 Teilnehmer – darunter größtenteils Inhaber und Geschäftsführer deutscher Zeitarbeitsunternehmen. Sie wollten sich einerseits über aktuelle Branchenentwicklungen informieren und sich andererseits am politischen Diskurs über die künftigen Herausforderungen der Zeitarbeit aktiv beteiligen.

AIP:

Herr Schröder, in Ihrem Impulsreferat zu Beginn der Veranstaltung legten Sie den Fokus auf die Herausforderungen, vor denen die Zeitarbeit steht. Welche Punkte haben Sie konkret angesprochen?

Edgar Schröder:

Unter anderem bin ich auf den Engpass an Fachkräften eingegangen. Eine Auswertung der Vakanzzeit, also dem benötigten Zeitraum, um eine vakante Stelle zu besetzen, zeigt, dass es derzeit 193 Tage dauert, um eine Stelle aus dem Bereich Klempnerei beziehungsweise Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik zu besetzen. In jedem deutschen Bundesland werden Fachkräfte aus dieser Sparte händeringend gesucht. Umso verständlicher ist es angesichts dieses offensichtlichen Mangels, dass Personaldienstleister nach wie vor mit sehr günstigen Verrechnungssätzen agieren.

AIP:

Sie appellieren an Personaldienstleister, ihre bisherige Preispolitik zu überdenken?

Edgar Schröder:

Auf jeden Fall! Es ist mir unerklärlich, warum viele Zeitarbeitsfirmen ihr Personal zu Dumpingpreisen transferieren, obwohl sie damit doch eine hohe Nachfrage bedienen. Um hier einen



In seinem Impulsreferat kritisierte Edgar Schröder unter anderem die im Vergleich zur hohen Nachfrage an Arbeitskräften viel zu günstigen Verrechnungssätze zahlreicher Personaldienstleister.

Bildnachweis: KONTEXT public relations

Turn-Around zu schaffen, braucht es eine radikale Änderung der eingefahrenen Preispolitik! Ich halte Verrechnungssätze mit dem Kalkulationsfaktor 2,4 bis 2,8 für absolut angemessen.

AIP:

Auch auf die bevorstehende Tarifrunde 2020 sind Sie eingegangen. Was sind hier Ihre Erwartungen?

Edgar Schröder:

Da kommt etwas auf die Branche zu, das deutlich über die Tariftabellen hinausgeht! Viele Bestandteile, etwa die Urlaubstage oder die Jahressonderzahlungen, sind seit 2003 unverändert – und werden jetzt neu verhandelt werden. Das hat Bernd Stahl, der Gewerkschaftssekretär der IG BCE, in seinem Vortrag so ja auch angekündigt. Allzu viel Konkretes wollte er vor Beginn der Verhandlungen zwar nicht verraten. Er hat aber durchaus Stellschrauben genannt, an denen er bei den Tarifverhandlungen drehen will. Darunter waren zum Beispiel die Forderung nach einem größeren Abstand zum gesetzlichen Min-

destlohn, Nachbesserungen im Tarifvertragswerk und die Einführung von mehr Betriebsräten in Zeitarbeitsunternehmen.

AIP:

Die Forderung nach mehr Betriebsräten hat wiederum iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz in seinem Redebeitrag aufgegriffen. Wie steht er dazu?

Edgar Schröder:

Er deutete die Forderung von Herrn Stahl als ein gut gemeintes Signal, bei dem es in erster Linie um das Organisieren von Mitsprache gehe. Werner Stolz verwies stattdessen auf die Möglichkeiten, über die die Zeitarbeit in diesem Bereich verfüge. Neben dem Ethikkodex des iGZ existiere die unabhängige Kontakt- und Schlichtungsstelle „KuSS“, die alles andere als ein zahnloser Tiger sei. Seines Erachtens seien damit quasi Betriebsratsstrukturen – und somit echte Alternativen für Zeitarbeitnehmer – vorhanden.

AIP:

Mit Sebastian Lazay hatten Sie auch einen Vertreter des BAP eingeladen. Wovon handelte sein Vortrag?

Edgar Schröder:

Sebastian Lazay ging der Frage nach, wie Personaldienstleister in Zeiten des Personalmangels von der Fachkräfteeinwanderung profitieren können. Seiner Meinung nach sei die Personalsuche im Ausland ein ganz wichtiger Kanal des Recruitings. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen sei es jedoch häufig nicht möglich, gezielt nach Fachkräften im Ausland zu suchen, weil sie schlicht nicht über die Ressourcen in ihren Personalabteilungen verfügten, um das zu tun. Zeitarbeitsfirmen könnten hier eine zentrale Funktion übernehmen und Unternehmen dabei unterstützen, Fachkräfte außerhalb Deutschlands zu rekrutieren.

AIP:

Im Fachkräfteeinwanderungsgesetz,

dessen Entwurf die Bundesregierung vorgelegt hat, ist aber weiterhin von einem Rekrutierungsverbot von Drittstaatsangehörigen für die Zeitarbeit die Rede. Wie hat Sebastian Lazay diese Tatsache kommentiert?

Edgar Schröder:

Sollte der Gesetzesentwurf in dieser Form abgesegnet werden, sei das seiner Meinung nach eine ungerechtfertigte Diskriminierung der Zeitarbeit, mit der nicht nur der Branche, sondern vor allem der deutschen Wirtschaft geschadet werde. Schließlich bildeten kleine und mittlere Unternehmen den Kern unserer Wirtschaft – und gerade für sie sei es wichtig, bei der Rekrutierung auf das Know-how und die Kapazitäten der Zeitarbeit zurückgreifen zu können. Darüber hinaus riskiere die Koalition im War for Talents einen deutlichen Wettbewerbsnachteil gegenüber anderen Ländern.

AIP:

Die Teilnehmer Ihres Forums konnten sich mit Prof. Dr. Burkhard Boemke,

Professor für Bürgerliches Recht sowie Arbeits- und Sozialrecht an der Universität Leipzig, auch über einen ausgewiesenen Rechtsexperten freuen. Er nahm die relevanten Themen der tarif- und arbeitsrechtlichen Rechtsprechung für die Zeitarbeit unter die Lupe – mit welcher Erkenntnis?

Edgar Schröder:

Prof. Dr. Boemke thematisierte unter anderem Klagen von Zeitarbeitnehmern auf Equal Pay. Bisher seien im Rahmen der sogenannten Däubler-Kampagne fünf Klagen auf Equal Pay erhoben worden, die sich gerade in den Berufungsinstanzen befänden. In einem Fall sei Revision zum BAG eingelegt worden. Eine der Fragen, um die sich der Streit drehe, sei die nach dem Gesamtschutz. Artikel 5 Absatz 3 der Richtlinie 2008/104/EG sehe eine Abweichung durch Tarifparteien nur „unter Achtung des Gesamtschutzes von Leiharbeitnehmern“ vor. Fraglich sei nun, ob die abgeschlossenen Tarifverträge diesem Erfordernis genügten. Prof. Dr. Boemke be-

antwortete diese Frage mit einem Ja. Seines Erachtens verlange der Gesamtschutz Equal Pay nicht. Gerade der Rechtsgedanke aus Artikel 5 Absatz 2 der Richtlinie zeige, dass Abweichungen hiervon zulässig seien, wenn die Zeitarbeitnehmer durchgehend bezahlt würden.

AIP:

Mit Henrik Zaborowski, Redner und Recruitingexperte, und Alexander Grünert, HR-Experte und Head of Recruiting bei der EffiCon GmbH, kamen auch zwei ausgewiesene Experten für die Suche nach Arbeitskräften zu Wort. Worüber sprachen sie konkret?

Edgar Schröder:

Henrik Zaborowski blickte in die Zukunft des Recruitings und thematisierte insbesondere das Zusammenspiel zwischen Menschen und Künstlicher Intelligenz (KI). Dabei ließ er gleich zu Beginn durchblicken, was er, ich zitiere, „von der Sau halte, die da gerade durch das Dorf getrieben wird“: nicht sonderlich viel. Deshalb sollten sich

Anzeige

iGZ

Wichtige
Fakten, News
und Tipps!

Landeskongress Ost
28. Mai 2019 | Magdeburg

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.
Digital – Kompetent – Interaktiv

INFO & ANMELDUNG
www.landeskongress-ost.de

iGZ – Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Recruiter die Entscheidungen von KI nicht aus der Hand nehmen lassen. Gleichwohl könne Künstliche Intelligenz dem Menschen in HR-Prozessen aber durchaus assistieren. Alexander Grünert widmete sich dem Thema Sourcing im Deep Web, also dem Teil des Internet, der bei einer Recherche über herkömmliche Suchmaschinen nicht auffindbar ist. Angesichts des Fachkräftemangels müssten Personaldienstleister neue Instrumente erschließen und anwenden, um ihren Kunden einen Mehrwert zu bieten. Über das unerschlossene Deep Web sei es aktuell noch gut möglich, sich vom Wettbewerb zu differenzieren.

AIP:

Welche weiteren Referenten konnten Sie in diesem Jahr präsentieren?

Edgar Schröder:

Katharina Bitter, Chief Human Resources Officer (CHRO) bei der OSB AG in München, sprach über das agile Arbeiten, genauer gesagt über Scrum, eine Methode, die dabei eingesetzt wird. Sie erklärte die Vorgehensweise am Beispiel einer Plantafel. Genau wie bei der Tafel gehe es bei Scrum darum, Prozesse zu visualisieren. Der Unterschied sei allerdings: Vor der Plantafel stand der Personaldienstleister allein, an Scrum ist ein gesamtes, interdisziplinär zusammengestelltes Team beteiligt. Meistens gebe es in dem Team einen, der auf eine bestimmte Fragestellung bezogen schlauer sei, als man selbst – und der dann eine Idee in den Raum werfe, auf die man selbst nicht gekommen wäre. Petra Abeln, selbstständige Beraterin und Trainerin, referierte zum Thema Emotion Selling. Sie machte gleich zu Beginn deutlich, dass nicht allein der Preis über einen Verkauf entscheide. Vielmehr spielten Faktoren wie Respekt, Ehrlichkeit oder Vertrauen eine Rolle. Entscheidend sei es, durch Kommunikation Wertschätzung zu vermitteln. Während Positivität, Dialogbereitschaft und Lösungs- beziehungsweise Kundenorientierung nachweislich verkaufsfördernd wirkten, machten sich Negativität, der Hang zu Monologen, Problemorientierung und egozentriertes Verhalten verkaufshemmend bemerkbar.



An der von Britta Beeger (r.) moderierten Podiumsdiskussion nahmen (v.r.): Prof. Dr. Burkhard Boemke, Sebastian Lazay, Werner Stolz, Bernd Stahl und Edgar Schröder teil.
Bildnachweis: KONTEXT public relations

AIP:

Bei der von FAZ-Wirtschaftsredakteurin Britta Beeger moderierten Podiumsdiskussion, an der neben Ihnen auch Werner Stolz, Sebastian Lazay, Bernd Stahl und Prof. Dr. Burkhard Boemke teilnahmen, wurde neben der bevorstehenden Evaluierung des AÜG und der Tarifrunde 2020 auch eine mögliche Abschaffung der Überlassungshöchstdauer besprochen. Mit welchem Ergebnis?

Edgar Schröder:

Aus der Branche wurden zuletzt Stimmen laut, die eine Abschaffung der Überlassungshöchstdauer forderten. Eine entsprechende Online-Petition, die vom Randstad-Betriebsrat ins Leben gerufen wurde, scheiterte jedoch deutlich. Werner Stolz gab hierbei zu bedenken, dass eine Alternative zur Überlassungshöchstdauer die arbeitsplatzbezogene Betrachtungsweise sei. Er glaube aber nicht, dass die der Branche wirklich besser täte. Ich teile diese Meinung und würde die Überlassungshöchstdauer zunächst so lassen, wie sie ist, bevor Hardliner fordern, das Ganze arbeitsplatzbezogen abzuwickeln. Auch Bernd Stahl erkannte keinen Grund für Änderungen. Er sage Zeitarbeitsfirmen bei jeder Gelegenheit, dass sie auf ihn zu kommen sollten, wenn sie Optimierungsbedarf sehen würden. Da bisher keiner kam, vermutete er, dass die Not nicht allzu groß sein könne.

AIP:

Was wurde den Teilnehmerinnen und

Teilnehmern im Rahmen der Veranstaltung sonst noch geboten?

Edgar Schröder:

Neben den Vorträgen und der Podiumsdiskussion kam auch die Zeit zum Netzwerken nicht zu kurz. In den Pausen zwischen den Programmpunkten nutzten die Teilnehmer die Gelegenheit, sich auf der begleitenden Fachmesse von den 13 Ausstellern neue Anregungen zu holen oder mit Kolleginnen und Kollegen ins Gespräch zu kommen.

AIP:

Ihre Bilanz zum 13. ES-Unternehmerforum für Personaldienstleister fällt also positiv aus?

Edgar Schröder:

Absolut! Auch in diesem Jahr habe ich von den Besuchern ein durchweg positives Feedback zu unserem Event erhalten. Ich freue mich darauf, gemeinsam mit meinem Team im nächsten Jahr wieder ein Forum auf die Beine zu stellen, das die Erwartungshaltung unserer Gäste erfüllt.

Einen umfassenden Überblick über die Referenten und Themen des diesjährigen ES-Unternehmerforums finden Interessierte online unter www.es-unternehmerforum.de. Dort stehen die ersten Informationen zum 14. ES-Unternehmerforum bereit, das am 7. April 2020 in Düsseldorf stattfinden wird.