

Inhalt:

Zeitarbeit – seit über 40 Jahren in Deutschland	1
Subsidiärhaftung – auch Kundenbetriebe in der Pflicht	2
Ein Personaldienstleister braucht Visionen	2
Nur positive Erfahrungen gesammelt	3
Aktuelle Rechtsprechung	3
Modell mit Vorbildfunktion	4
Wussten Sie schon...?	4

Editorial



Liebe Kunden,
 liebe Mitarbeiter,

wie schnell doch die Zeit vergeht – Weihnachten und der Jahreswechsel stehen vor

der Tür. 2009 hat uns alle ganz schön auf Trab gehalten. Aber wir sind optimistisch, dass sich 2010 die Wirtschaft erholt und wir wieder zuversichtlich nach vorn schauen können.

In dieser Ausgabe der TIMECRAFT news können Sie unter der Rubrik „Gesichter bei TIMECRAFT“ einen Blick hinter die Kulissen unserer Unternehmensgruppe werfen. Sie erfahren auch, wie sich die Zeitarbeit über die Jahre entwickelt hat und welche wichtige Rolle die Subsidiär-Haftung in der Personaldienstleistung spielt.

Haben Sie Wünsche oder Anregungen zu unseren TIMECRAFT news? Dann schicken Sie uns bitte eine E-Mail! Unter news@timecraft.de sind wir jederzeit für Sie erreichbar.

Viel Vergnügen beim Lesen und ein gesegnetes Weihnachtsfest wünscht Ihnen

Boris Foltin

Zeitarbeit – seit über 40 Jahren in Deutschland

Erstes Unternehmen 1948 in den USA gegründet – wachsende Bedeutung in Deutschland seit den 60'er Jahren

• Man schrieb das Jahr 1948. Vergeblich hatten die Anwälte Elmer L. Winter und Aaron Scheinfeld versucht, qualifizierten Ersatz für eine erkrankte Sekretärin in ihrer Kanzlei in Milwaukee zu bekommen. Kurzerhand gründeten sie die Firma Manpower – die Geburtsstunde der modernen Zeitarbeit. Nach dem Siegeszug der neuen Branche quer durch die USA eröffnete das Unternehmen 1956 seine ersten Büros in Europa – in Paris und London. Vorreiter in Deutschland war das schweizerische Unternehmen ADIA Interim. 1962 errichtete es in Hamburg eine Niederlassung. Dadurch sah die Bundesanstalt für Arbeit ihr Vermittlungsmonopol bedroht und stellte Strafantrag. Der Musterprozess zog sich durch alle Instanzen. Am 4. April 1967 urteilte das Bundesverfassungsgericht in Karlsruhe: „Die Ausdehnung des Arbeitsvermittlungsmonopols auf Arbeitnehmerüberlassungsverträge ist mit dem Grundrecht der freien Berufswahl gemäß Artikel 12 Grundgesetz nicht vereinbar.“ Nun begann sich die Zeitarbeit auch in Deutschland durchzusetzen. Um einen sozialen Mindestschutz von Zeitarbeitnehmern zu gewährleisten, trat 1972 das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft. Zum einen wurde die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung damit von einer Erlaubnis abhängig, zum anderen von der Arbeits-

vermittlung abgegrenzt. Das AÜG sollte die Arbeitnehmerüberlassung staatlicher Kontrolle unterwerfen, den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Schutz der Zeitarbeitnehmer gewährleisten und einen besonderen Schutz für ausländische Arbeitnehmer garantieren. Seitdem wurde das AÜG mehrfach überarbeitet. Seit 1. Januar 2004 gibt es keine Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer mehr, das Synchronisationsverbot und die Wiedereinstellsperr sind aufgehoben. Parallel hierzu wurde die Gleichbehandlungspflicht der Zeitarbeitnehmer mit vergleichbaren Stammbeschäftigten im Kundenbetrieb eingeführt oder alternativ für die Tarifpartner die Möglichkeit geschaffen, die Zeitarbeit über eigene Verträ-



Zeitarbeit in Deutschland

ge zu regeln – wie es der IGZ in der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit mit dem DGB bereits getan hat. Auch die Zeitarbeitsbranche hat mit der Wirtschaftskrise 2009 zu kämpfen. Trotzdem ist die Branche optimistisch und rechnet für die Zukunft mit einem Anstieg der Beschäftigten auf rund eine Million Zeitarbeitnehmer. •

Subsidiärhaftung – auch Kundenbetriebe in der Pflicht

Auf seriöse Personaldienstleister zu vertrauen, zahlt sich aus

● In wirtschaftlich schwierigen Zeiten kann es passieren, dass eine Zeitarbeitsfirma unbeabsichtigt in finanzielle Schwierigkeiten gerät. Das wiederum kann für die Unternehmen zum Risiko werden, die bei sich Personal auf Zeit im Einsatz haben. Laut Gesetzgeber sind sie für die von der Zeitarbeitsfirma nicht abgeführten Sozialversicherungsbeiträge in der Subsidiärhaftung. Diese umfassen alle Zahlungen zur Renten-, Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Berufsunfallversicherung, die während der Überlassung von Zeitarbeitnehmern an den Kundebetrieb entstanden sind und die der Per-

sonaldienstleister nicht oder unvollständig abgeführt hat. Wichtig dabei ist: Die Ansprüche der Sozialversicherungsträger auf diese Beiträge verjähren erst vier Jahre nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem sie entstanden sind. Ziel der Subsidiärhaftung ist der Schutz der Zeitarbeitnehmer. Das bedeutet umgekehrt: Der Kundebetrieb haftet auch dann, wenn ihn keine Schuld trifft. Aus diesem Grund ist es nicht möglich, die Subsidiärhaftung vertraglich auszuschließen.

Wie kann eine Firma dieses Risiko minimieren? Indem sie mit einem seriösen Personaldienstleister wie

TIMECRAFT zusammenarbeitet. Er kann die entsprechenden Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Sozialversicherungsträger vorweisen und besitzt die unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung. Diese ist ein Beleg für die Zuverlässigkeit des Zeitarbeitunternehmens.

Da auch die Zusammenarbeit mit insolvenzgefährdeten Unternehmen für Zeitarbeitsfirmen zu einer Anschlussinsolvenz führen kann, hat TIMECRAFT alle Kunden über eine Warenkreditversicherung bei EULER HERMES abgesichert. Dies bedeutet zusätzliche Sicherheit für alle Kundenunternehmen. ●

„Ein Personaldienstleister braucht Visionen“

Ein Interview mit Robert Klobe, dem Leiter der TIMECRAFT-Geschäftsstelle in Altötting

● Die TIMECRAFT news stellt ab sofort unter der Rubrik „Gesichter bei TIMECRAFT“ ausgewählte Mitarbeiter im Interview vor. Den Anfang macht Robert Klobe (46), Leiter der Geschäftsstelle Altötting.

Sie arbeiten seit 2007 für TIMECRAFT. Was haben Sie davor gemacht?

Ich habe als Projekt- und Teamleiter für einen Zulieferer der Automobilbranche gearbeitet. Zudem war ich 13 Jahre für ein international operierendes Ingenieurbüro in der Verfahrens- und Automobiltechnik tätig, unter anderem als technischer Leiter mit Personalverantwortung.

Warum haben Sie sich für einen Wechsel zu TIMECRAFT entschieden?

TIMECRAFT ist ein Personaldienstleister mit Visionen. Genau das brauchen wir in dieser immer komplexeren Arbeitswelt.



Robert Klobe, Geschäftsstellenleiter TIMECRAFT Altötting.

Wo sehen Sie Ihre bisher größten Erfolge bei TIMECRAFT?

Im Aufbau der Niederlassung Altötting, die sich seit ihrer Gründung sehr positiv entwickelt hat. Besonders stolz sind wir auf unsere sozialpädagogischen Fachkräfte in der Kinder- und Jugendbetreuung. Unser zweites wichtiges Standbein sind Facharbeiter/Techniker sowie Inge-

nieure, um den Fachkräftemangel in der Region auszugleichen.

Welche Ziele verfolgt die Geschäftsstelle Altötting?

Unsere Mitarbeiter müssen in die Kundenbetriebe passen. Deshalb achten wir darauf, dass sie über fachliche Kompetenz, große Erfahrung und die Fähigkeit zur Integration verfügen. Zum Glück habe ich in der Geschäftsstelle ein Team, das die gleiche Sprache

spricht wie ich. So trägt jeder zum Erfolg der Niederlassung bei.

Was wünschen Sie der Zeitarbeit für die Zukunft?

Noch mehr Akzeptanz bei Kunden und Bewerbern. Zeitarbeit sollte auch in Deutschland genauso zur Normalität werden, wie es in anderen europäischen Ländern bereits der Fall ist. ●

Nur positive Erfahrungen gesammelt

Elvir Sivac denkt gern an seine Auslandseinsätze für Kunden von TIMECRAFT zurück – Andere Kulturen kennengelernt

● Auf Zeit im Ausland zu arbeiten – diese „schöne Erfahrung“ hat Elvir Sivac bereits gemacht: Zusammen gerechnet fünf Monate ist der 30jährige Heizungs- und Lüftungsbauer, der in der TIMECRAFT-Geschäftsstelle München beschäftigt ist, für Kunden im Ausland im Einsatz gewesen. Dabei hat er „andere Kulturen kennengelernt. Das hat mir sehr viel gebracht“, sagt der gebürtige Münchner mit bosnischem Pass. Zumal die Länder, in denen er als Monteur gearbeitet hat, zweifelsohne ihren Reiz besitzen: So ist Sivac sowohl in der Nähe von Paris im Einsatz gewesen als auch in Amsterdam und in Neapel. Seine Aufgabe dabei: Montagearbeiten an Crashtest-Dummy-

Anlagen für die Automobilindustrie. Vorbereitet wurden die Einsätze durch den Kundenbetrieb und TIMECRAFT gemeinsam. Flug und Unterkunft wurde von der Kundenfirma organisiert, die TIMECRAFT-Geschäftsstelle in München kümmerte sich um alle Formalitäten und den Entsendebescheid. Der interessanteste Einsatz ist für Sivac der Auftrag in den Niederlanden gewesen. Warum? „Weil es eine Großbaustelle war, bei der ich von Anfang bis zum Ende dabei sein konnte“, erzählt er. „Dort habe ich am meisten gelernt.“ Gesprochen wurde auf den Baustellen meistens Deutsch, vorrangig mit den Kollegen und Meistern, mit denen Sivac vor Ort gewesen ist. Parallel dazu



Auslandserfahrung mit Zeitarbeit: Ein Gewinn fürs ganze Leben.

musste er sich ab und zu auf Englisch mit den anderen Technikern verständigen. Eine Erfahrung, die ihm „ebenfalls viel gegeben hat. Ich kann Auslandseinsätze deswegen nur empfehlen“.

Aktuelle Rechtsprechung

Raucherpause ohne Ausstempeln rechtfertigt fristlose Kündigung

● Eine Firma mahnte eine langjährige Mitarbeiterin mehrfach ab, weil sie Raucherpausen eingelegt hatte, ohne vorher auszustempeln. Der Betrieb hatte darüber eine verbindliche Regelung getroffen. Als die Mitarbeiterin sich erneut nicht daran hielt, kündigte die Firma fristlos. Daraufhin reichte die Frau eine Kündigungsschutzklage ein. Das Arbeitsgericht Duisburg wies diese ab. Die Richter sahen durch die wiederholten Verstöße gegen die vorgeschriebene Zeiterfassung die sofortige Beendigung des Arbeitsverhältnisses als berechtigt. Für das Gericht ist auch der kurzzeitige Entzug der Arbeitsleistung eine gravierende Vertragsverletzung. Diese wiederum zerstöre das Vertrauensverhältnis, das für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sei. (ArbG Duisburg, Urteil vom 14.09.2009, Az.: 3 Ca 1336/09) ●

Bei Rückzahlung von Fortbildungskosten können Arbeitgeber leer ausgehen

● Oft übernehmen Firmen die Kosten für die Fort- und Weiterbildung ihrer Beschäftigten. Bei einem vorzeitigen Ausscheiden des Mitarbeiters sind sie daran interessiert, dass ihnen diese anteilig wieder erstattet werden. Rückzahlungsklauseln sind deswegen grundsätzlich zulässig. Dabei gibt es jedoch ein Problem: So bewertete das Bundesarbeitsgericht die Bindung einer Bürokauffrau, der ihr Arbeitgeber eine dreimonatige Fortbildung zur Betriebswirtin ermöglicht hatte, von fünf Jahren für zu lange. Die Grenze für so eine Maßnahme liege bei zwei Jahren. Somit war die Rückzahlungsklausel unwirksam. Der Arbeitgeber ging beim Ausscheiden der Mitarbeiterin deshalb leer aus. (BAG-Urteil vom 14.01.2009, Az.: 3 AZR 900/07) ●

Drei-Wochen-Frist gilt auch für Schwangere

● Ein Unternehmen kündigte einer Beschäftigten betriebsbedingt und bot ihr eine Abfindung an. Daraufhin teilte die Frau der Firma mit, sie sei bereits bei Erhalt der Kündigung schwanger gewesen. Trotzdem wäre sie mit der Beendigung des Arbeitsverhältnisses einverstanden, sofern der Arbeitgeber eine höhere Abfindung anbiete. Darüber konnten sich beide Parteien allerdings nicht einigen. Dabei hatte die Mitarbeiterin offenbar übersehen, dass sie gegen die Kündigung nur innerhalb von drei Wochen eine Kündigungsschutzklage erheben kann. Folge: Erst nach Ablauf dieser Frist erhob sie Kündigungsschutzklage. Das Bundesarbeitsgericht wies diese ab. Die Kündigung sei wirksam. Auch bei einer Schwangerschaft müsse die Drei-Wochen-Frist eingehalten werden. (BAG-Urteil vom 19.02.2009, Az.: AZR 286/07) ●

Modell mit Vorbildfunktion

In Belgien gibt es bereits einen Mindeststatus für Zeitarbeitnehmer

Belgien zählt mit seinen zehn Millionen Einwohnern zu den kleineren Staaten in Europa. Trotzdem hat das Land so manchem seiner größeren Nachbarn etwas voraus, wenn es um die Zeitarbeit geht. Hier gehört Belgien zu den modernsten Ländern in Europa, weil es schon vor Jahren einen Mindeststatus für Zeitarbeitnehmer festgelegt hat. In Belgien waren 2008 rund 350.000 Menschen als Zeitarbeitnehmer tätig. Damit machten sie etwa 2,3 Prozent der Beschäftigten des Landes aus. 127 Firmen kümmern sich um das Personalleasing. Sie vermitteln Zeitarbeitnehmer vorwiegend in die Industrie oder den Dienstleistungsbereich. Diese sind dabei arbeitsrechtlich Angestellte des Zeitarbeitsunternehmens. Ihre sozialversicherungsrechtliche Stellung entspricht der eines Festangestellten. Außerdem muss das Arbeitsentgelt genauso hoch sein wie das eines Stamm-Mitarbeiters.

Ein Zeitarbeitnehmer darf in Belgien maximal für sechs Monate als Ersatz für einen ausgeschiedenen Mitarbeiter, einen abwesenden Angestellten oder bei zeitlich begrenztem, außergewöhnlichem Mitarbeiter-Bedarf an den Kundenbetrieb überlassen werden. Diese Frist verlängert sich um weitere sechs Monate, wenn die Gewerkschaft damit einverstanden ist.

In Spitzenzeiten der Produktion und mit Zustimmung der Gewerkschaft darf der Zeitarbeitnehmer ohne zeitliche Begrenzung bei dem Kundenbetrieb tätig sein. In Sonderfällen ist es zudem möglich, den Arbeitseinsatz von vornherein auf bis zu 12 Monate festzulegen. Regelt wird die Zeitarbeit in Belgien durch ein Gesetz von 1987 sowie dem Nationalen Tarifvertrag von 2007. Verboten ist die Arbeitnehmerüberlassung übrigens unter anderem bei einem Streik im Kundenbetrieb, im Umzugsgewerbe und bei gefährlichen Tätigkeiten. ●

Wussten Sie schon?

- ... dass eines der beliebtesten deutschen Weihnachtslieder – „O Tannenbaum, O Tannenbaum“ – auf ein schlesisches Volkslied des 16. Jahrhunderts zurückgeht? Dieses hatte zwar mit dem Tannenbaum, aber nichts mit dem christlichen Weihnachtsfest zu tun. Erst 1820 entstand daraus das uns heute bekannte Lied, dessen erste Strophe August Zarnack als tragisches Liebesgedicht schuf. Zum Weihnachtslied wurde es erst, als der Leipziger Lehrer Ernst Anschütz im Jahr 1824 auch die zweite und dritte Strophe dichtete. ●

Impressum

Herausgeber: TIMECRAFT-Unternehmensgruppe
Sitz der Redaktion: TIMECRAFT Personaldienstleistungen GmbH
Dürrenhofstrasse 4 · 90402 Nürnberg
Tel. 09 11/ 9 46 68-0 · Fax 09 11/ 9 46 68-20
verwaltung@timecraft.de · www.timecraft.de

Erscheinungsweise: quartalsmäßig
Redaktion: TIMECRAFT Personaldienstleistungen GmbH
Text: Norbert Gstattenbauer
Gestaltung: add-info | visuelle kommunikation
Auflage: 20.000 Stück

Die in diesem Newsletter veröffentlichten Artikel sind urheberrechtlich geschützt. Der Nachdruck, auch auszugsweise, bedarf der Genehmigung des Herausgebers.

QUALITÄTS-MANAGEMENT
Wir sind zertifiziert
Regelmäßige freiwillige Überwachung nach ISO 9001:2000



Die TIMECRAFT-Gruppe

Altötting

Bahnhofstraße 34 | 84503 Altötting
Tel. 0 86 71/ 9 24 98-0 | Fax 0 86 71/ 9 24 98-20
altoetting@timecraft.de

Augsburg

Ludwigstraße 17 | 86152 Augsburg
Tel. 08 21/ 2 52 89-0 | Fax 08 21/ 2 52 89-20
augsburg@timecraft.de

Friedrichshafen

Schanzstrasse 5 | 88045 Friedrichshafen
Tel. 0 75 41/ 3 89 29-6 | Fax 0 75 41/ 3 89 29-80
friedrichshafen@timecraft.de

Landshut

Sebastianiweg 6 | 84028 Landshut
Tel. 08 71/ 9 63 76-0 | Fax 08 71/ 9 63 76-20
landshut@timecraft.de

Marktrechwitz

Bahnhofsplatz 10 | 95615 Marktrechwitz
Tel. 0 92 31/ 5 05 21-0 | Fax 0 92 31/ 5 05 21-20
marktrechwitz@timecraft.de

München Mitte

Dachauer Straße 44 | 80335 München
Tel. 0 89/ 54 91 89-0 | Fax 0 89/ 54 91 89-20
muenchen@timecraft.de

München Ost

Schumannstraße 3 | 81679 München
Tel. 0 89/ 45 71 09-0 | Fax 0 89/ 45 71 09-20
muenchen-ost@timecraft.de

onsite Nürnberg

Dürrenhofstraße 4 | 90402 Nürnberg
Tel. 09 11/ 51 99 87-60 | Fax 09 11/ 51 99 87-80
nuernberg@onsite-personal.de

Regensburg

Guerickestraße 1 | 93053 Regensburg
Tel. 09 41/ 7 88 67-0 | Fax 09 41/ 7 88 67-20
regensburg@timecraft.de

Rosenheim

Münchener Straße 35 | 83022 Rosenheim
Tel. 0 80 31/ 9 41 45-0 | Fax 0 80 31/ 9 41 45-20
rosenheim@timecraft.de

Stuttgart

Königsstraße 62 | 70173 Stuttgart
Tel. 07 11/ 71 92 57-0 | Fax 07 11/ 71 92 57-20
stuttgart@timecraft.de

onsite Wuppertal

Gathe 117 | 42107 Wuppertal
Tel. 02 02/ 7 05 19-0 | Fax 02 02/ 7 05 19-39
wuppertal@onsite-personal.de

Zwickau

Amalienstraße 2-4 | 08056 Zwickau
Tel. 03 75/ 3 53 93-0 | Fax 03 75/ 3 53 93-20
zwickau@timecraft.de