

Man sollte also als Entleiher auf diesen Betreuungs-Service der Zeitarbeitsfirma achten, um bösen Überraschungen vorzubeugen. Ein weiterer Service wird heute auch durch eine zeitlich beschränkte Testphase angeboten. Der Mitarbeiter wird beispielsweise mit einer vierstündigen Probezeit entliehen. Sollte eine Fehlbesetzung wirklich vorkommen, kann dies schnell festgestellt werden und es erfolgt für die Entleiherzeit keine Berechnung.

4 Besser kalkulieren mit Zeitarbeitskräften

Der Einsatz von Zeitarbeitskräften führt zu einer Verbesserung der Ertragslage eines Unternehmens. Dies wird durch die auftragsbezogene Beschäftigung erreicht. Hat das Unternehmen einen Auftrag, der nicht durch das Stammpersonal abgedeckt wird, werden Zeitarbeitnehmer mit der benötigten Qualifikation angefordert. Ein Anteil an flexibel einsetzbaren Mitarbeitern erlaubt es dabei auch, bei Auftragsseinbrüchen oder Konjunkturschwankungen die Arbeitsplätze der eigenen Arbeitskräfte abzusichern. Ist ein Auftrag abgeschlossen, nimmt der Verleiher sie zurück und gibt sie an andere Unternehmen weiter. Diese Synergien verbilligen den Faktor Arbeit und geben dem Entleiher so mehr Spielraum bei seiner Angebotspolitik bzw. verbessern direkt das Betriebsergebnis.

Der Verwaltungsaufwand für Beschaffung, Sozialversicherung, Steuern, Krankheit, Urlaub usw. wird so deutlich geringer. Mit Zeitarbeitskräften kann man jedoch auch langfristig planen. Das immer noch verbreitete Vorurteil, Zeitarbeit schaffe nur Arbeitsplätze für den kurzzeitigen Bedarf und ohne soziale Sicherung, ist unberechtigt. Denn Zeitarbeitnehmer werden bei Zeitarbeitsunternehmen in der Regel unbefristet eingestellt. Sie haben wie andere Arbeitnehmer auch Anspruch auf bezahlten Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Zeitarbeitnehmer bekommen ihr Geld übrigens auch dann, wenn die Zeitarbeitsfirma einmal keinen Einsatz für sie hat.

Aus Sicht einzelner Berufssparten hebt sich die Zeitarbeit besonders in den Metall- und Elektroberufen (Bild 2) hervor. In Westdeutschland erreichten die Schlosser, Montierer, Elektriker und ähnliche Berufe einen Anteil von 40 Prozent, im Osten sogar fast 63 Prozent gemessen am Gesamtvolumen der Zeitarbeit.

Einer der wichtigsten Gründe dafür, daß immer mehr Unternehmen und Arbeitnehmer die Form der Zeitarbeit wählen, ist die Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Seit dem 1. April 1997 gelten neue Regeln, die zu mehr Flexibilität geführt haben: Die zulässige Verleihdauer wurde von 9 auf 12 Monate verlängert. ■

Interview

Fragen zur Zeitarbeit

ELEKTROPRAKTIKER führte ein Gespräch mit Herrn Dietmar Schomers, Geschäftsführer der masters P GmbH, Unternehmens- und Personalberatung Berlin.



ep: Welche Argumente sprechen für die Zeitarbeit im Elektrohandwerk?

Schomers: Zeitarbeit ist die gewerbsmäßige Überlassung von Arbeitskräften durch ein Zeitarbeitsunternehmen an seine Kunden. Die Mitarbeiter sind beim Personaldienstleister angestellt, nicht beim Kundenunternehmen. Dieses wiederum schließt mit dem Zeitarbeitsunternehmen einen Überlassungsvertrag, der Dauer, Modalitäten sowie Kosten der Überlassung regelt.

So sparen unsere Kunden Verwaltungskosten ein, müssen keine personelle Überkapazitäten befürchten und dies senkt natürlich nicht zuletzt seine Personalkosten.

ep: Das Elektrohandwerk benötigt aber vor allem qualifizierte Mitarbeiter ...

Schomers: Zeitarbeitskräfte sind in der Regel gut qualifiziert (Bild 3). Mehr als 90 Prozent haben eine fundierte Ausbildung, jeder zweite sogar als Fachkraft. Zeitarbeitnehmer sind flexibler und bringen außerdem oft mehr Berufserfahrung mit als vergleichbare Arbeitnehmer, da sie in unterschiedlichen Firmen und an verschiedenen Arbeitsplätzen arbeiten.

ep: Was muß ich beachten, wenn ich Zeitarbeitnehmer in meinem Betrieb einsetze?

Schomers: Zeitarbeitnehmer sind während Ihres Einsatzes weitgehend dem im Unternehmen tätigen Personal gleichgestellt. Durch diese Integration sind auch Aspekte wie Weisungsbefugnis, Haftungsfragen, Arbeitszeitregelungen sowie die Arbeitssicherheit geregelt. Die klassischen Arbeitgeberpflichten (beispielsweise die Lohnzahlung oder die Abführung der Lohnsteuer und Sozialabgaben) verbleiben jedoch beim Verleiher, also dem Zeitarbeitsunternehmen. Wichtig ist auch, daß der Personaldienstleister seinen Mitarbeitern die notwendige qualifizierte Unterstützung gibt. Nur zu diesem Zweck gibt es bei uns Betreuer, die eine bestimmte An-

zahl von Mitarbeitern bei ihren unterschiedlichen Einsätzen begleiten und für einen reibungslosen Ablauf bei der Überlassung sorgen.

ep: Welche Gesetze muß man zur Zeitarbeit beachten?

Schomers: Rechtliche Grundlage der Zeitarbeit ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Hinzu kommen noch allgemeine Grundlagen, wie etwa das Arbeitssicherheitsgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Kündigungsschutzgesetz, das BVG etc.

ep: Gerade im Elektrohandwerk wird heute mit Stundensätzen kalkuliert, die oft ruinös sind. Wie können Sie da noch gutes Personal zu günstigen Preisen überhaupt anbieten?

Schomers: Wir zahlen unseren Mitarbeitern Tariflöhne. Erstens sehen wir dabei unsere soziale Verantwortung und zweitens können wir nur so auch entsprechend qualifiziertes Personal anbieten. Viele junge Facharbeiter streben ganz bewußt in die Zeitarbeit, um ein breiteres Spektrum an Qualifikationen zu erreichen.

Darüber hinaus sind wir nicht nur im Elektrobereich tätig und können so Synergien in Form von interessanten Konditionen an unsere Kunden weitergeben.

ep: Wie groß muß ein Unternehmen sein, damit sich Zeitarbeit lohnt?

Schomers: Größe ist nicht entscheidende Komponente, sondern Flexibilität. Gerade wenn ein Unternehmen beispielsweise nur fünf feste gewerbliche Mitarbeiter hat, wäre es ohne Zeitarbeitskräfte bei großen Aufträgen außen vor oder müßte Teile eines Auftrages weitergeben. Mit einem Partner im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung werden so Voraussetzungen für Wachstum geschaffen, ohne volles Risiko gehen müssen.

ep: Herr Schomers wir danken Ihnen für das Gespräch.