

Editorial

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,**



Inzwischen ist nach der gesetzlichen Gleichstellung auch erstmalig die für einige Mitarbeiter/innen die maximale Einsatzzeit erreicht worden. In einigen Regionen sind Unternehmen zum Beginn des Oktobers von einer Übernahmewelle „überrollt“ worden. Genaue Analysen - wie sich die Höchstüberlassungsdauer auswirkt - sind jetzt noch nicht möglich.

Wir berichten in dieser Ausgabe über aktuellen Themen aus der Branche.

Inhalt:

Aus der Prüfpraxis der BA und der I.Q.Z

- Wann ein AÜ-Vertrag beendet wird

- Fehlerteufel bei der Durchschnittsberechnung

Status zum Thema „Verlängerung der Einsatzzeit“ durch tarifliche Regelungen

Rahmendaten aus der Wirtschaft

CSR-Aktivitäten in der Branche

Impressum

Viel Spaß beim Lesen
Ihr Norbert Fuhrmann

Aus der Prüfpraxis der BA

Wann ein AÜ-Vertrag beendet wird

In einigen Fällen wurde festgestellt, dass bei Einsatzende nur eine „Abmeldung“ und keine Beendigung des Überlassungsvertrags erfolgte. Das hat Konsequenzen für die Berechnung der Fristen. Die Beendigung eines Einsatzes sollte schriftlich/textlich (je nach Formulierung im AÜV) dokumentiert werden, da für die Berechnung der Fristen ausschließlich das Vertragsverhältnis zwischen dem Kunden und dem Personaldienstleister maßgebend ist. Das bedeutet, dass nur durch Kündigung, Fristablauf (AÜV mit Enddatum) oder gemeinschaftliche Beendigung ein Einsatz endet.

Außerdem ist darauf zu achten, dass bei Einsatzverlängerung über das Enddatum hinaus entweder ein neuer AÜV oder eine Ergänzung/Änderung in Schriftform

erfolgen muss. Andernfalls kann die Überlassung als illegal gewertet werden.

Aus der Prüfpraxis unseres Projektes Scan4Safey

Fehlerteufel bei der Durchschnittsberechnung



Ziel dieses stark nachgefragten Projektes ist, bei Zeitarbeitsfirmen im Vorfeld einer Prüfung durch die Bundesagentur für Arbeit einen Akten-Scan durchzuführen, damit das Unternehmen entspannt und sicher durch die BA-Prüfung kommt. Auf Wunsch bieten wir auch eine Prüfungsbegleitung an.

Bei Überprüfungen der Durchschnittsberechnung im Rahmen unserer Projektreihe wurde festgestellt, dass in einigen Programmen (z.B. Prosoft) die Berechnung nach erfolgter Gleichstellung (nach Einführung des Equal-Pay- bzw. Gleichstellungszuschlag) nicht mehr korrekt erfolgte. Nach unseren Erkenntnissen werden die Lohnarten der Gleichstellungen für den Durchschnitt nicht erfasst.

Hier empfehlen wir, die Durchschnittsberechnung in diesen Fällen dringend zu überprüfen. Ein Kontrollmodul für die Berechnung haben wir hierzu entwickelt.

Aus der Tarifwelt

Status zum Thema „Verlängerung der Einsatzzeit“ durch tarifliche Regelungen



Verlängerung der Einsatzzeit auf einem Arbeitsplatz bzw. bei einem Kunden über 18 Monate hinaus ist nur möglich, wenn Arbeitgebervertretungen von Kundenbetrieben einer Branche mit einer zuständigen Gewerkschaft einen Tarifvertrag zur Verlängerung der Einsatzzeiten geschlossen haben.

Für folgende Branchen - Stand 13.08.2018 sind solche Tarifverträge vorhanden:

- - Metall und Elektroindustrie mit der IG-Metall
- - Bergbau mit der IG BCE
- - Elektrohandwerk mit der Christlichen Metallgewerkschaft und auch teilweise die IG Metall

Zum Bergbau: Kurzer Tarifvertrag mit Möglichkeit bis zu 54 Monate Einsatzverlängerung für alle Betriebe, die mit dem Bergbau zu tun haben.

Zur M+E Industrie: Der bekannte TV LeiZ. Für tarifgebunden Unternehmen automatisch Verlängerung bis 24 Monate, mit Betriebsvereinbarung Verlängerung bis zu 48 Monaten.

Nicht tarifgebundene Unternehmen mit Betriebsrat können per Betriebsvereinbarung ausschließlich den TV LeiZ anerkennen und gleichzeitig bis zu 48 Monate verlängern. Rechtssichere Vorlagen für diesen Fall sind bei uns vorhanden.

Zum Elektrohandwerk: Eine generelle Verlängerung für Innungsbetriebe (Ausnahme Baden Württemberg) ist bis zu 30 Monaten ist möglich. Mit Betriebsvereinbarung kann dies bis 36 Monate ausgeweitet werden.

Es ist durchaus möglich, dass weitere Tarifverträge zur Einsatzverlängerung in Kundenbranchen abgeschlossen werden.

Aktuelle Rahmendaten aus der Wirtschaft



Die Stimmung unter den deutschen Firmenchefs trübt sich weiter ein. Der ifo Geschäftsklimaindex ist im Oktober auf 102,8 Punkte gefallen, nach 103,7 Punkten im September. Die Unternehmen waren weniger zufrieden mit ihrer aktuellen Geschäftslage. Auch der Optimismus mit Blick auf die kommenden Monate nahm ab. Die weltweiten Unsicherheiten bremsen die deutsche Wirtschaft aus.



Das IAB-Arbeitsmarktbarometer hat im Oktober zum zweiten Mal in Folge zugelegt. Nach einer leichten Schwächephase im Sommer steigt der Frühindikator des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) erneut um 0,2 Punkte auf jetzt 104,1 Punkte.

News aus der Branche

CSR-Aktivitäten in der Zeitarbeit

Die Thematik CSR (Corporate Social Responsibility) hat in den letzten Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen. **Seit 2008 zertifiziert die Initiative Qualitätssiegel Zeitarbeit als einzige Institution in der Branche Personaldienstleister nach CSR- und Compliance - Kriterien, die von den Stakeholdern der Branche entwickelt wurden.**

Inzwischen haben auch die Verbände der Branche erkannt, dass CSR zur Verbesserung des Image der Branche beitragen kann.

CSR ist die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft. Dies umfasst soziale, ökologische und ökonomische Aspekte. Die Umsetzung unterscheidet sich von Unternehmen zu Unternehmen und hängt von den Art des Geschäftes ab. Aktivitäten sind in einem produzierenden Unternehmen andere als im Handel, der börsennotierte Konzern steht vor anderen Herausforderungen als der familiengeführte Mittelständler mit Verwurzelung in der Region. Zeitarbeit hat wiederum einen anderen Kernbereich.

Die wertschaffenden Effekte von CSR für das einzelne Unternehmen werden durch zahlreiche Studien gestützt, welche beispielsweise zeigen, dass sich die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung positiv auf Arbeitgeberattraktivität, Glaubwürdigkeit, Kundenloyalität, Mitarbeiterzufriedenheit, Reputation und Vertrauenswürdigkeit auswirken kann.

Aber Vorsicht! CSR - Aktivitäten als „Add on“ ohne klaren Bezug zum eigenen Geschäftsmodell und den Kerngeschäftsprozessen zu entwickeln, erwirkt keine Glaubwürdigkeit. Wer als Zeitarbeitsunternehmen z.B. nur Spenden und die Benutzung von umweltfreundlichen Papier als CSR-Aktivität darstellt und das eigene Geschäftsmodell dabei außer Acht lässt, wird nachweislich scheitern.

Von Unternehmen wird heute nicht nur erwartet, dass sie sich zur ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bekennen, sondern ebenso der Nachweis, dass sie dieser gerecht werden. Dem trägt die I.Q.Z seit 10 Jahren Rechnung.

Impressum

I.Q.Z GmbH Martinsallee 4 53359 Rheinbach
fon 02226 83 700 46 mail info@iq-z.de web www.iq-z.de