



PROFECTUS PERSONAL



Personalwesen

Wirtschaft

Politik

Recht

1 Jahr „neues AÜG“ Bilanz: eher ernüchternd

**Werte Geschäftspartnerinnen,
werte Geschäftspartner,**

wie vollmundig werden doch oftmals die Vorhaben der Politik angekündigt – so auch die „Reform“ des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Im Koalitionsvertrag 2013 hieß es, man wolle „die Arbeitnehmerüberlassung weiterentwickeln“. Und in verschiedenen Stellungnahmen dazu wurde stets der Eindruck erweckt bzw. die Absicht formuliert, die Situation der Zeitarbeitskräfte verbessern zu wollen.

Am 1. April 2017 trat das AÜG-Änderungsgesetz in Kraft. Wie sieht die Bilanz nach gut einem Jahr aus?

Wir stellen fest, dass bei den Zeitarbeitskräften vielfach Verunsicherung herrscht. Eigentlich hat die kontinuierlich steigende tarifliche Entlohnung verbunden mit den verbreitet anzuwendenden Branchenzuschlagstarifverträgen schon für eine annähernd gleiche Bezahlung gesorgt. Das „gesetzliche Equal Pay“ mit seinem hohen



bürokratischen Mehraufwand birgt hingegen die Gefahr, dass Einsätze entsprechend abgekürzt werden.

Entscheidend für den Einsatz von Leasingpersonal war und ist die damit gewonnene Flexibilisierung für die Kundenunternehmen. Unsere Vertriebler stehen Ihnen mit Rat und Tat zur Seite, um trotz der aktuellen Regelungen eine hohe Flexibilität erreichen zu können.

Digitalisierung bringt große Umwälzungen am Arbeitsmarkt



Die Digitalisierung wird bis zum Jahr 2035 nur geringe Auswirkungen auf das Gesamtniveau der Beschäftigung haben, aber große Umbrüche bei den Arbeitsplätzen mit sich bringen. Das geht aus einer aktuellen Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hervor, in der das Szenario einer fortschreitenden Digitalisierung mit einem Basis-Szenario ohne Digitalisierungseffekte verglichen wird. Im Jahr 2035 werden laut den Modellrechnungen aufgrund der Digitalisierung einerseits rund 1,5 Millionen Arbeitsplätze abgebaut sein. Andererseits führt die Digitalisierung den Forschern zufolge zu annähernd genauso vielen neuen Arbeitsplätzen, sodass unterm Strich keine größeren Beschäftigungsverluste auftreten werden.

In der Studie von IAB und BIBB werden die Auswirkungen der Digitalisierung regional differenziert dargestellt. „Ent-

scheidend für die regionalen Auswirkungen einer zunehmenden Digitalisierung sind die Wirtschafts- und Berufsstruktur vor Ort“, erklären die Forscher. Das Verarbeitende Gewerbe wird laut der Studie die höchsten Beschäftigungsverluste aufgrund der Digitalisierung erfahren. Hier könnten rund 130.000 Arbeitsplätze verloren gehen. Die größten Beschäftigungsgewinne sind dagegen in der Branche „Information und Kommunikation“ mit rund 120.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen zu erwarten.

In Nordrhein-Westfalen werden laut der Studie in absoluten Zahlen betrachtet am meisten Arbeitsplätze ab- und aufgebaut. Die Forscher erwarten hier rund 290.000 verlorene, aber auch rund 290.000 neu entstandene Arbeitsplätze. Setzt man die Veränderungen dagegen in Beziehung zur Zahl der derzeit bestehenden Arbeitsplätze, ergeben sich für Baden-Württemberg die größten Umwälzungen. Im Jahr 2035 werden in diesem Bundesland aufgrund der Digitalisierung rund 210.000 Arbeitsplätze weggefallen sein. Gleichzeitig werden hier jedoch rund 200.000 neue Arbeitsplätze infolge der Digitalisierung entstehen. Insgesamt sind damit in Baden-Württemberg knapp sieben Prozent aller Arbeitsplätze von der Digitalisierung betroffen. Die Gesamtwirkungen der Digitalisierung unterscheiden sich laut der Studie aber alles in allem in den Regionen nur wenig.

„Eine zunehmende Digitalisierung wird jedenfalls mit einer deutlichen Umgestaltung der Arbeitswelt einhergehen, und in diesem Prozess werden Bildung und Weiterbildung der Beschäftigten eine zentrale Rolle übernehmen“, betonen die Forscher.

Anerkennung ausländischer Abschlüsse: Bürokratieabbau und bessere Information können die Antragsquote erhöhen

Formale Abschlüsse sind in Deutschland von hoher Bedeutung für den Berufserfolg. Trotzdem lässt nur etwa ein Fünftel der Migranten mit beruflicher Qualifikation diese innerhalb von zwei Jahren nach der Zuwanderung in Deutschland anerkennen. Das im Jahr 2012 in Kraft getretene Anerkennungs-gesetz hat diese Situation leicht verbessert.

Im letzten Jahrzehnt hat Deutschland eine starke Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen und Qualifikationen erfahren. Deren Integration in den deutschen Arbeitsmarkt ist ein wichtiges politisches, soziales und wirtschaftliches Ziel. Nur wenn dieses Ziel erreicht wird, kann es gelingen, trotz demografischer Alterung den Sozialstaat finanzierbar zu halten und drohenden Fachkräfteengpässen effektiv entgegenzuwirken.

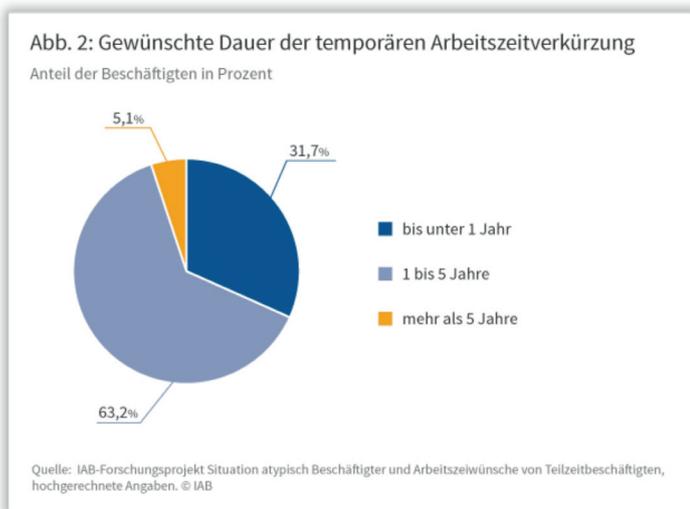
Ein elementarer Baustein für eine erfolgreiche Integration von Zuwanderern in den deutschen Arbeitsmarkt ist die Verwertung von Kenntnissen und Fähigkeiten, die bereits vor dem Zuzug erworben wurden. Dazu gehört auch die formale Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen. Dies verbessert die Arbeitsmarktchancen von Migranten beträchtlich:

Demnach sind der Verdienst und die Beschäftigungswahrscheinlichkeit von Zuwanderern, deren berufliche Qualifikation anerkannt wurde, um fast die Hälfte höher als bei Migranten ohne anerkannte Qualifikation. Zu diesem Ergebnis kommt eine IAB-Studie.



Zur Einführung des Rechts auf befristete Teilzeit

Die Bundesregierung plant die Einführung eines Rechts auf befristete Teilzeit. Sie soll den Beschäftigten mehr Arbeitszeitsouveränität verschaffen, ohne die Planungssicherheit der Unternehmen über Gebühr einzuschränken. Zu der Frage, ob und inwieweit die geplante Regelung dem tatsächlichen Bedarf der Beschäftigten entspricht, liefert eine IAB-Befragung wichtige Anhaltspunkte. Ein Recht auf Teilzeitarbeit ist in Deutschland bereits seit dem Jahr 2001 gesetzlich verankert. Laut Teilzeit- und Befristungsgesetz müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen eine Reduzierung der Arbeitszeit ermöglichen. Im Koalitionsvertrag, der im März 2018 zwischen CDU/CSU und SPD vereinbart wurde, ist zudem ein Recht auf befristete Teilzeitbeschäftigung vorgesehen. Bei 63 Prozent der Beschäftigten mit Reduktionswunsch trifft die geplante Regelung den Bedarf.



Die Mehrheit der Beschäftigten mit dem Wunsch zur Verringerung der Arbeitszeit – gut 63 Prozent – entfällt auf das im Koalitionsvertrag vorgesehene Fenster zwischen einem und fünf Jahren. Nur etwa 5 Prozent streben eine vorübergehende Teilzeit an, die über fünf Jahre hinausgeht. Mithin erscheint die im Koalitionsvertrag angeführte

obere Begrenzung der befristeten Teilzeit auf höchstens fünf Jahre als weitgehend bedarfsgerecht.

Die geplante Regelung zur befristeten Teilzeit stärkt die Arbeitszeitflexibilität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und soll dazu dienen, die Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Erfordernissen zu erhöhen. Um aber auch den personalwirtschaftlichen Restriktionen der Arbeitgeber Rechnung zu tragen und das Verfahren planbar zu machen, hat die Bundesregierung verschiedene Einschränkungen vorgesehen – etwa die Quotierung nach Betriebsgröße oder die zeitliche Begrenzung der Reduktion.

Auch wenn der tatsächliche Bedarf an der geplanten Regelung – bezogen auf alle Beschäftigte – auf Basis der verfügbaren Daten als relativ überschaubar einzuschätzen ist, kann nicht ausgeschlossen werden, dass die tatsächliche Inanspruchnahme der Regelung nach deren Einführung höher ausfällt.

Angesichts der Tatsache, dass ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten seine Arbeitszeit nur für wenige Monate reduzieren möchte, ist es nicht zuletzt an den Tarifpartnern, praktikable Lösungen zu entwickeln, die auch diesem Wunsch Rechnung tragen, ohne die Planungssicherheit der Arbeitgeber über Gebühr einzuschränken.

Insgesamt ist das Gesetzesvorhaben deutlich von den Bemühungen gekennzeichnet, den Beschäftigten ein erhöhtes Maß an Flexibilität zu gewähren. Diese Flexibilität stößt allerdings dort an Grenzen, wo ein gewisses Maß an Planbarkeit für die Arbeitgeber ermöglicht werden soll. Inwiefern dieses Verhältnis ausgewogen ist, lässt sich aus heutiger Sicht nicht abschließend klären.

Nachdem derzeit noch unklar ist, wie sich die Regelung in der betrieblichen Praxis konkret auswirken wird, ist die im Referentenentwurf vorgesehene Evaluation der Regelung nach fünf Jahren in jedem Fall zu begrüßen.

Pendler legen immer weitere Strecken zurück

Die Distanzen, die Pendler täglich zurücklegen, ist seit dem Jahr 2000 um ein Fünftel gewachsen. Wie das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in einer Studie untersucht hat, ist die mittlere Pendeldistanz von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Zeitraum von 2000 bis 2014 von 8,7 auf 10,5 Kilometer gestiegen. Beschäftigte mit hohem Bildungsabschluss und komplexen Tätigkeiten pendeln am weitesten. „Ein Grund hierfür ist, dass vermehrt nicht nur vom Land in die Stadt, sondern auch zwischen städtischen Regionen gependelt wird“, erklären die IAB-Forscher. Beschäftigte mit Hochschulabschluss pendeln



mit durchschnittlich 14,5 Kilometern derzeit noch am weitesten. Personen ohne Berufsabschluss kommen nur auf 8,8 und Personen mit Berufsabschluss pendeln 10,5 Kilometer. Allerdings sind bei Letzteren die Pendeldistan-

zen im Zeitraum von 2000 bis 2014 mit 22 bzw. 18 Prozent deutlich stärker angestiegen, als die bei Hochqualifizierten mit sieben Prozent. „Offenbar ist auch für Personen mit niedrigerem formalem Bildungsniveau (mehr und mehr) eine höhere regionale Flexibilität erforderlich“, schreiben die IAB-Arbeitsmarktforscher. Gerade in Großstädten seien die Mieten sehr stark gestiegen, sodass diese Beschäftigten eher in Vororten wohnen und in das Zentrum fahren müssten. Nach Berufsfeldern verglichen pendeln mit mehr als 18 Kilometern Ingenieurinnen und Ingenieure am weitesten.

Besserer Datenschutz trat in Kraft



Am 25. Mai diesen Jahres trat die neue Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union in Kraft. Sie ersetzt die bislang geltende Datenschutzrichtlinie von 1995 und soll für einen stärkeren Schutz der Privatsphäre, eine größere Kontrolle der eigenen Daten und mehr Befugnisse der Strafverfolgungsbehörden sorgen.

Die Grundsätze der „Zweckbindung“, der „Datenminimierung“ und der „Transparenz“ gelten weiterhin. Unverändert dürfen Unternehmen und Behörden Daten nur dann weiterverwenden, wenn dies mit dem ursprünglichen Zweck der Erhebung vereinbar ist. Es sind so wenige personenbezogene Daten wie möglich zu erheben, die nicht länger gespeichert werden dürfen, als notwendig. Zudem muss transparent gemacht werden, was mit den Daten geschieht. Einige Regelungen in der Verordnung sind

dennoch neu und verbessern die Rechte von Verbrauchern, z.B.

Durch das Recht auf Information sind Betroffene bei jeder Weiterverarbeitung ihrer Daten zu einem anderen Zweck zu informieren. Ebenso darüber, wie lange die Daten gespeichert werden und wer die Empfänger sind.

Das Recht auf Auskunft bedeutet, dass Betroffene in Zukunft ein kostenfreies Auskunftsrecht erhalten. Die Antworten haben innerhalb eines Monats in klarer und einfacher Sprache zu erfolgen. Ebenso besteht das Recht, eine unentgeltliche Kopie der Daten zu erhalten. Darüber hinaus dürfen Unternehmen oder Behörden persönliche Daten, wie Name, Adresse, E-Mail-Adresse oder Ausweisnummer grundsätzlich nur erheben, wenn die Betroffenen dem zustimmen. Dies ist an sich nicht neu.

Jetzt ist es aber notwendig, die Zwecke der Datenverarbeitung genauer zu benennen und klarere Formulierungen zu verwenden. Weiter können Personen ihre Einwilligung zur Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten jederzeit und ohne Begründung widerrufen. Zudem haben sie jederzeit das Recht, der Datenverarbeitung zum Zweck der Direktwerbung zu widersprechen.

Verstoßen Unternehmen und andere Organisationen gegen das europäische Datenschutzrecht, drohen Strafen bis zu 20 Millionen Euro oder bis zu vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes – je nachdem, welcher Betrag höher ist.

Jetzt können sich Verbraucherinnen und Verbraucher immer an eine deutsche Datenschutzbehörde wenden – auch wenn das Unternehmen in einem anderen EU-Staat niedergelassen ist.



Mythen der Zeitarbeit (Teil 17) – „Zeitarbeit baut Brücken in bessere Arbeit“

– ständige Vorurteile diskreditiert ganze Branche –

„Die Aussagen von Sabine Zimmermann, Linke-Bundestagsabgeordnete, mögen sich für kurzfristige PR-Zwecke eignen, der komplexen Realität in einem Feld, das verantwortungsbewusst behandelt werden muss, werden sie leider nicht gerecht“, kommentierte Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (IGZ).

Gerade für Arbeitslose stelle die Zeitarbeit eine gute Chance dar, (früher) wieder einen Einstieg in Beschäftigung zu finden. So werden in der Zeitarbeit deutlich mehr Arbeitslose und Langzeitarbeitslose eingestellt als in jeder anderen Branche des deutschen Arbeitsmarktes: In der zweiten Jahreshälfte 2017 kamen knapp zwei Drittel der neu eingestellten Zeitarbeitnehmer aus der Arbeitslosigkeit.“ Jeder dritte Langzeitarbeitslose, der in der ersten Jah-

reshälfte 2017 eine Anstellung auf dem ersten Arbeitsmarkt fand, fand diese in der Zeitarbeit. Mit 17.900 Flüchtlingen, die eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufnehmen konnten, hat die Zeitarbeit mehr geleistet als jede andere Branche. „Ich denke, auch Frau Zimmermann möchte Menschen mit schwieriger Biografie weiterhin Chancen eröffnen“, so Stolz.