

Z direkt!

FACHMAGAZIN ZEITARBEIT AUSGABE 03/2018



**Zehn Jahre PDK-Ausbildung –
ein Blick hinter die Kulissen**

Inhaltsverzeichnis

Editorial	
PDK-Ausbildung überzeugt	3
Kurz berichtet	4
Kommentiert	
Gesetzlicher Mindestlohn: Zeitarbeit die bessere Wahl	6
Titelthema: Zehn Jahre PDK-Ausbildung	
Basis professioneller Zeitarbeit	9
Abwechslung macht PDK-Ausbildung so attraktiv	10
Einer der beliebtesten Ausbildungsberufe	12
Kiehn: „Das ‚Baby PDK‘ ist erwachsen geworden“	14
Zwei Stunden zur Berufsschule	20
Breites Seminarangebot speziell für PDK-Azubis	22
Prüfung immer anspruchsvoller	24
Nach der PDK-Ausbildung ist noch lange nicht Schluss	26
Recht direkt!	
Kein normales Arbeitsverhältnis	28
Nachgefragt	
Facebook-Fanpages: Abschalten nicht nötig	31
Sozialer Arbeitsmarkt: Gesetz schließt zu viele aus	34
Unterwegs	
Fachmesse Zukunft Personal Europe	37
7. Potsdamer Rechtsforum	40
Gastbeitrag	
Guido Krüdwagen	42

Impressum

Herausgeber

iGZ – Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
PortAL 10, Albersloher Weg 10
48155 Münster
E-Mail: presse@ig-zeitarbeit.de
www.ig-zeitarbeit.de

Verantwortlich

Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer

Chef vom Dienst

Wolfram Linke

Chefredaktion

Maren Letterhaus

Redaktion

Svanja Broders, Maren Letterhaus,
Wolfram Linke, Andrea Resigkeit,
Marcel Speker

Texte

Svanja Broders, Julian Krinke,
Maren Letterhaus, Wolfram Linke,
Kristin Mattheis, Marcel Speker

Fotos

Timo Beylemans, Maren Letterhaus,
Wolfram Linke, www.fotolia.de

Gestaltung, Layout und Satz

Maren Letterhaus, Wolfram Linke

Druck

IVD GmbH & Co. KG
Wilhelmstraße 240
49475 Ibbenbüren
www.ivd.de

PDK-Ausbildung überzeugt

Zehn Jahre sind inzwischen vergangen, seit die ersten angehenden Personaldienstleistungskaufleute (PDK) ihre Ausbildungsstelle antraten. In diesen zehn Jahren hat sich in der Branche viel getan, nicht zuletzt durch die Einführung der Branchenzuschläge und die jüngste Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes. Die Herausforderungen für Personaldienstleister sind definitiv größer und nicht kleiner geworden.

iGZ-Brief an Wirtschaftsminister

Daher tat der iGZ gut daran, sich früh für eine Ausbildung der Personaldienstleistungskaufleute einzusetzen, um die Professionalisierung der Branche weiter voranzutreiben. Bereits 2001 schrieb iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz einen Brief an den damaligen Wirtschaftsminister Dr. Werner Müller, in dem er die Einführung des PDK-Ausbildungsberufs forderte. Sieben Jahre später war es endlich geschafft – die ersten Azubis traten an damals 33 Berufsschulen ihre duale Ausbildung an. Zuvor war die Zeitarbeitsbranche geprägt von einer hohen Anzahl Quereinsteiger.

Abwechslungsreicher Berufsschulunterricht

Die Aufgaben der PDKler sind enorm vielschichtig. Die Unterrichtsfelder in den Berufsschulen bilden das natürlich ab. Zusätzlich zu den typischen kaufmännischen Lehrinhalten geht es bei der PDK-Ausbildung um die Personalgewinnung, den Personaleinsatz, die Auftragsgewinnung, -bearbeitung und -steuerung sowie um die Personal- und Kundenberatung. Damit bereitet die Ausbildung die jungen PDKler perfekt darauf vor, künftig selbstständig in Zeitarbeitsunternehmen arbeiten zu können – und dabei auch die Veränderungen durch die Digitalisierung im Blick zu behalten. So mancher Arbeitsschritt wird durch die Digitalisierung erleichtert. Trotzdem bleibt der Beruf zukunftsfähig, weil auch künftig Menschenkenntnis, Kreativität und Flexibilität eine große Rolle spielen werden.

Viele Aufgaben im Zeitarbeitsunternehmen

Während der Praxisphasen im Zeitarbeitsunternehmen suchen Personaldienstleistungskaufleute passende Ar-

beitskräfte. Sie formulieren Stellenbeschreibungen und führen Vorstellungsgespräche. Vor Ort beim Kundenunternehmen überprüfen sie die Arbeitsbedingungen – selbstverständlich mit Unterstützung erfahrener Ausbilder.



Voraussetzungen

Die Ausbildung richtet sich an alle, die Spaß im Umgang mit Menschen haben. Sie sollten dabei ein sicheres und wortgewandtes Auftreten haben, verantwortungsbewusst sein und Konflikte ruhig und sachlich austragen können. Außerdem müssen sich Azubis schriftlich und mündlich gut ausdrücken können. Dann steht dem Ausbildungsbeginn eigentlich nichts mehr im Wege. Die Ausbildung dauert regulär drei Jahre, kann aber bei besonders guten Leistungen auch auf zwei Jahre verkürzt werden.

Jährlich rund 1.000 neue Azubis

Das Konzept der dualen Ausbildung überzeugt jährlich gut 1.000 Azubis, die sich für einen Werdegang in der Zeitarbeitsbranche entscheiden. Die meisten von ihnen bleiben anschließend in der Zeitarbeit, einige wechseln in andere Unternehmen. So oder so leistet die PDK-Ausbildung aber einen großen Beitrag dazu, die Branche weiter zu professionalisieren – und dies auch nach außen zu kommunizieren.

Thorsten Rensing

Thorsten Rensing
iGZ-Bundesvorstandsmitglied



Z! WSI analysierte Tariflandschaft

Während die Tarifbindung laut Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichem Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung kontinuierlich sinkt, liegt sie in der Zeitarbeit konstant bei nahezu 100 Prozent. In ihrem „Statistischen Taschenbuch 2018 Tarifpolitik“ nahm das WSI die Tariflandschaft in Deutschland genauer unter die Lupe. Fielen 1998 noch 76 Prozent der westdeutschen und 63 Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmer unter die Tarifbindung, waren es 2017 nur noch 57 Prozent in Westdeutschland und 44 Prozent in Ostdeutschland.

Z! PDK-Ausbildungszahl recht stabil

2017 unterschrieben 850 künftige Personaldienstleistungskaufleute (PDK) den Ausbildungsvertrag mit ihrem jeweiligen Arbeitgeber. 961 designierte PDKler entschieden sich 2016 für diesen Ausbildungsweg. 2015 wurden 838 Nachwuchskräfte für die PDK-Ausbildung registriert. Seit 2008 blieb diese Zahl relativ konstant – lediglich während der Wirtschaftskrise im Jahr 2009 sank die Zahl auf rund 750. Spitzenjahr war 2011, als sich die Konjunktur wieder immens belebte und das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 1.200 neue PDK-Auszubildende registrierte.



Z! Rekordzahl offener Stellen

Im zweiten Quartal 2018 gab es bundesweit rund 1,21 Millionen offene Stellen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Gegenüber dem zweiten Quartal 2017 erhöhte sich laut IAB-Pressemitteilung die Zahl der offenen Stellen um rund 115.000, gegenüber dem ersten Quartal 2018 um fast 25.000. Das geht aus der IAB-Stellenerhebung hervor, einer regelmäßigen Betriebsbefragung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).



Z! Lünendonk-Studie veröffentlicht

Die Rekrutierungsstärke ist der Wettbewerbsfaktor Nummer 1 im deutschen Markt für Zeitarbeit und Personaldienstleistungen. Das steht in der aktuellen Lünendonk-Studie 2018 „Zeitarbeits- und Personaldienstleistungs-Unternehmen in Deutschland“. Bislang seien Arbeitsagenturen stets der wichtigste Rekrutierungskanal gewesen, jetzt zeige sich allerdings eine Zäsur: Erstmals seien Online-Jobbörsen wichtiger als die Arbeitsagenturen.

Z! Mindestlohn für Gerüstbauer gestiegen

Für das Gerüstbauer-Handwerk wurde die vierte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Bundesanzeiger veröffentlicht. Zeitarbeitnehmer, die typische Tätigkeiten des Gerüstbaus ausüben, müssen verpflichtend seit dem 1. Juli 2018 mindestens 11,35 Euro verdienen.

Z! Bundesagentur veröffentlicht August-Zahlen

Aufgrund der Sommerferien ist die Arbeitslosigkeit laut Pressemitteilung der Bundesagentur für Arbeit von Juli auf August um 22.000 auf 2.347.000 gestiegen. Bereinigt um die saisonalen Einflüsse hat sich die Arbeitslosigkeit im August im Vergleich zum Vormonat jedoch nicht verändert. Gegenüber dem Vorjahr waren 198.000 weniger Beschäftigte arbeitslos gemeldet.

Z! Beschäftigung von Flüchtlingen unter der Lupe

„Integrationsmotor Zeitarbeit“ lautet der Titel des jüngst erschienenen IW-Kurzberichts 48/2018, in dem das Institut für Wirtschaft (IW) Köln die Beschäftigung von Flüchtlingen unter die Lupe nimmt. Zeitarbeit diene besonders Ausländern häufig als Sprungbrett, heißt es dort. Ein Blick auf die Beschäftigung von Flüchtlingen zeigt, dass die Branche zwar nur jeden fünfzigsten Deutschen, aber nahezu jeden sechsten Syrer und Iraker beschäftigt. Das liege auch daran, dass es in der Zeitarbeitsbranche überdurchschnittlich viele einfache Tätigkeiten gebe (58,5 Prozent). Im April 2018 verfügten nur 12,9 Prozent der arbeitslosen Syrer und 8,1 Prozent der arbeitslosen Iraker über einen formalen Berufsabschluss. Vielfach lägen jedoch auch keine Angaben zur Berufsausbildung vor.

Z! Resultate der Orizon-Arbeitsmarkt-Studie 2018

Ein Drittel (33,1 Prozent) der befragten Zeitarbeitnehmer hat nach Ende des Einsatzes eine neue Anstellung gefunden. Die Übernahme durch das letzte Einsatzunternehmen trifft hingegen nur noch für 28,9 Prozent zu. Dieser Wandel hatte sich in den Vorjahren bereits schrittweise abgezeichnet. Nimmt man die beiden Werte zusammen, so führt eine Beschäftigung in der Zeitarbeit für rund zwei Drittel (62 Prozent) der Menschen zu einem neuen Arbeitgeber. Mit anderen Worten: „Vitamin Z“ wirkt. Für die Studie im Auftrag des Personalunternehmens Orizon befragte das unabhängige Marktforschungsinstitut Lünendonk über 2.000 bevölkerungsrepräsentativ ausgewählte Arbeitnehmer.

■ Kristin Mattheis

Anzeige



Perfekte Software
MEHR ZEIT FÜR SCHÖNES.



Mit uns haben Sie
eine gute Zeit.

Zeitarbeitstariflöhne steigen schneller

Gesetzlicher Mindestlohn: Zeitarbeit die bessere Wahl

Die Mindestlohnkommission hat eine neue gesetzliche Lohnuntergrenze vorgeschlagen. So richtig zufrieden ist damit aber niemand, meint Marcel Speker, Leiter des iGZ-Fachbereichs Kommunikation und Arbeitsmarktpolitik. In einem Kommentar stellt er die Sichtweisen gegenüber.

zurück. Für Beate Müller-Gemmeke, Grünen-Sprecherin für „ArbeitnehmerInnenrechte und aktive Arbeitsmarktpolitik“, ist der Zweck klar: „Der Mindestlohn muss vor Armut schützen.“ Andere Bewertungen kommen zu dem Schluss, dass der Mindestlohn einen vernünftigen Ausgleich zwischen sozialer Gerechtigkeit und wirtschaftlicher Machbarkeit finden muss – seine Aufgabe wäre dann, Lohndumping zu verhindern und gleichzeitig das Lohnabstandsgebot zur staatlichen Hilfe sicherzustellen.

Schwere Belastung

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat zur Erhöhung bislang keine eigene Stellungnahme abgegeben. Sie ist selbst in der Mindestlohnkommission mit ihrem Hauptgeschäftsführer Steffen Kampeter vertreten. Mit der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft (vbw) äußert sich einer der einflussreichsten Mitgliedsverbände der BDA. Sie geht eher grundsätzlich mit dem Mindestlohn ins Gericht: „Es bleibt dabei: Der Mindestlohn war und ist falsch.“ Und mit Blick auf die beschlossene Erhöhung stellt die vbw fest: „Die Erhöhung des Mindestlohns ist für Teile der Wirtschaft eine schwere Belastung, da er in den nächsten Tarifrunden für betroffene Branchen zu einem Lohndrift nach oben führt.“

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.

Bei der Beantwortung der Frage, ob die Erhöhung des Mindestlohns angemessen ist oder nicht, lohnt sich ein Blick auf eine Referenzbranche – die Zeitarbeit. Sie steht häufig im Verdacht, eher nahe am Mindestlohn angesiedelt zu sein. Ein Blick auf die Mindestentgelte,

die in der Zeitarbeit für einfachste Helfertätigkeiten vorgeschrieben sind, offenbart, dass der Mindestlohn hier schon lange kein Thema mehr ist. Und so hält der Hauptgeschäftsführer des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), Werner Stolz, zwar provokant, aber zutreffend fest: „Zeitarbeit ist eine gute Wahl – und angesichts des Mindestlohnes sogar die bessere!“

Zeitarbeitslöhne steigen schneller

Die Zeitarbeitstarife lagen im Westen immer über dem gesetzlichen Mindestlohn, im Osten bis auf die im Gesetz ausdrücklich vorgesehene Übergangsphase zu Anfang der Mindestlohneinführung ebenfalls. Aktuell liegt der unterste Tariflohn in der Zeitarbeit um 7,4 Prozent über dem gesetzlichen Mindestlohn. Nach der Tarifierhöhung im kommenden Jahr wird die Differenz sogar 8,4 Prozent betragen. Das zeigt, dass

die Löhne in der Zeitarbeit höher sind und schneller steigen, als manche gedacht haben dürften.

Bedenken nicht von der Hand zu weisen

Insofern schaut die Zeitarbeitsbranche aktuell einigermaßen entspannt auf die Situation rund um den Mindestlohn. Allerdings sind die Bedenken, die die vbw mit Blick auf mögliche Einflussnahme durch die Mindestlohnfestlegung auf bevorstehende Tarifverhandlungen vorbringt, nicht von der Hand zu weisen. Insofern bleibt zu hoffen, dass die Aufgabe des Mindestlohns von der zuständigen Kommission nicht aus den Augen verloren wird. Es gilt, einen vernünftigen Ausgleich zwischen sozialer Gerechtigkeit und wirtschaftlicher Machbarkeit zu finden.

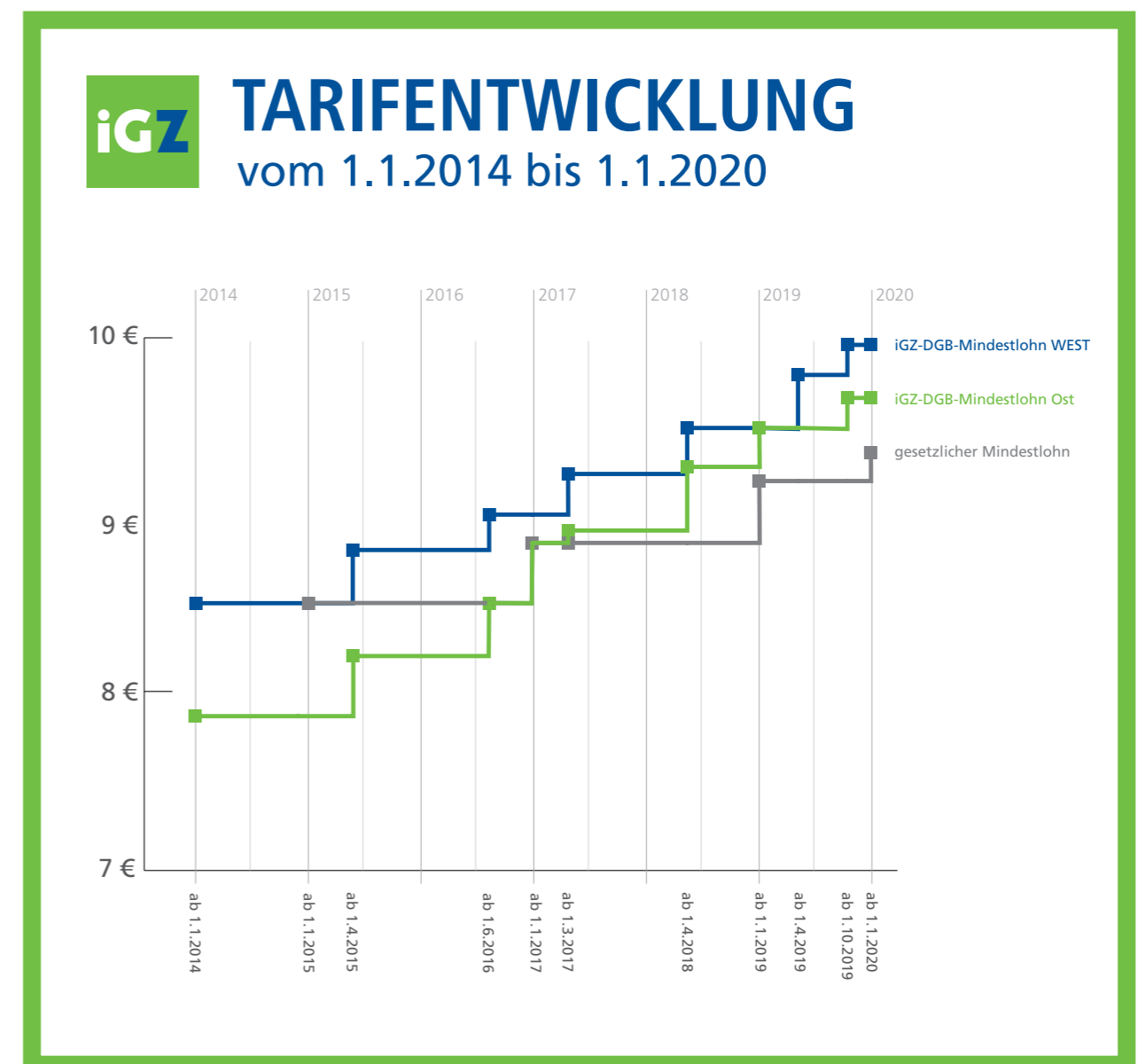
■ Marcel Speker



Ein guter Kompromiss zeichnet sich dadurch aus, dass niemand zufrieden ist. So mag man die Reaktionen auf den im Juni unterbreiteten Vorschlag der Mindestlohn-Kommission zusammenfassen. Demnach soll der gesetzliche Mindestlohn von aktuell 8,84 Euro zum 1. Januar 2019 auf 9,19 Euro steigen. Ein Jahr später ist dann ein weiterer Anstieg auf 9,35 Euro vorgesehen. Während Bundesarbeitsminister Hubertus Heil diesen Vorschlag begrüßt, halten Linke und Grüne den Wert für zu niedrig. Arbeitgeberverbände bewerten den neuen Mindestlohn, gerade auch mit Blick auf die Integration von Langzeitarbeitslosen, als zu hoch.

Unterschiedliche Herangehensweisen

Die Unterschiede in der Bewertung gehen auf grundsätzlich verschiedene Ansprüche an den Mindestlohn



Weil ich sehr gerne
Verantwortung übernehme.



Zeitarbeit: Eine gute Wahl.



Ausbildung der Personaldienstleistungskaufleute (PDK)

Basis professioneller Zeitarbeit

„Wähle einen Beruf, den Du liebst, und Du wirst keinen einzigen Tag Arbeit haben im Leben“, wusste schon der chinesische Philosoph Konfuzius. Seit 2008 entscheiden sich jährlich rund 1.000 Jugendliche für die Ausbildung zu Personaldienstleistungskaufleuten (PDK). Damit gehört diese Ausbildung regelmäßig zu den 100 beliebtesten Berufswegen, die der Nachwuchs einschlägt.

Sprechen PDK-Azubis von ihrem Job, geraten sie stets ins Schwärmen – wen wundert's, ist es doch etwas ganz Besonderes, Menschen in Arbeit zu bringen, ihnen damit Perspektiven und eine Existenzgrundlage zu schaffen. Doch das ist nur ein positiver Aspekt dieser noch recht jungen Ausbildung: Die Zeitarbeit wandelt sich langsam aber merklich von einer Branche der Seiteneinsteiger zu einem Wirtschaftszweig der Spezialisten in Sachen Recruiting und Personalmanagement. Und dabei darf auch der menschliche Faktor nicht vergessen werden: Für Personaldisponenten gehört es zum Alltag, Ansprechpartner der Zeitarbeitnehmer in allen Lebenslagen zu sein. Das fängt bei gemeinsamen Behördengängen an und hört mit dem Beschaffen einer Wohnung längst noch nicht auf. Zahlreiche PDKler nutzten ihre Chance, machten nach der Ausbildung Karriere in den Zeitarbeitsunternehmen oder gründeten sogar mit Erfolg eine eigene Firma.

Über alle Verbandstellerränder hinweg

Ein solches Ausbildungsmodell kann allerdings nur Erfolg haben, wenn man über alle Verbandstellerränder hinwegschaut: Nachdem iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz schon 2001 einen Brief zum Thema an den damaligen Wirtschaftsminister Dr. Werner Müller geschrieben hatte, zogen die – damals noch drei – Zeitarbeitgeberverbände an einem Strang, um diesen Ausbildungsberuf Realität werden zu lassen. Das Bemühen war schließlich von Erfolg gekrönt, und 2008 boten erstmals 33 Berufsschulen die Ausbildung zu Personaldienstleistungskaufleuten an.

Weiterbildungen möglich

Drei Jahre dauert's normalerweise, in Ausnahmen – mit einer (Fach-)Hochschulreife in der Tasche – wird auf zwei Jahre verkürzt. Getreu dem Motto „Die größten Meister sind diejenigen, die nie aufhören, Schüler zu sein“ ist mit der PDK-Ausbildung noch lange nicht Schluss – 2011 wurde die Aufstiegsfortbildung zum Personaldienstleistungsfachwirt (PD-Fachwirt) eingeführt. Sie ist eine gute Möglichkeit für den Zeitarbeitsnachwuchs, sich neben dem Beruf weiterzubilden. Auch „alte Hasen“ und Quereinsteiger können ihr Fachwissen mit einer Prüfung vor der IHK mit Brief und Siegel belegen. Die Weiterbildung bereitet auf strategische Führungsaufgaben in der Personaldienstleistung vor. Es gibt fast in jedem Bundesland einen Anbieter für die PD-Fachwirtkurse, und sie sind über das Aufstiegs-BAFöG förderfähig.

Weg frei zur Managementposition

Wer noch höher hinaus will, kann die Prüfung zum Betriebswirt in Angriff nehmen: Voraussetzung ist der Abschluss zum Fachwirt oder Fachkaufmann. Mit diesem Abschluss eröffnen sich alle Wege zu einer qualifizierten Position im Management. Geprüfte Betriebswirte können unternehmerisch kompetent, zielgerichtet und verantwortungsvoll Lösungen für betriebswirtschaftliche Problemstellungen der Unternehmen, besonders im Zusammenhang mit den Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs, entwickeln.

Investition in die eigene Zukunft

Diese vielfältigen Karrierechancen in der Zeitarbeit demonstrieren eindrucksvoll, dass aus einer kleinen Initiative längst ein fest etabliertes professionelles Modell moderner Zeitarbeit geworden ist – Grund genug für Zeitarbeitsunternehmen, mit dem Ausbildungsangebot auch in die eigene Zukunft zu investieren.

■ Wolfram Linke

Vom überzeugten PDK-Azubi zum Ausbildungsbotschafter

Howest: Abwechslung macht PDK-Ausbildung so attraktiv

Von seiner Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann (PDK) kann Sebastian Howest nur Gutes berichten: „Die Berufsschule hat mir sehr viel Spaß gemacht. Wir hatten eine super Klassengemeinschaft und mein Ausbildungsbetrieb hat mich unterstützt, wo es nur ging“, berichtet er strahlend. Deshalb sei ihm die Entscheidung auch „extrem leicht“ gefallen, als er nach der Ausbildung ein Übernahmeangebot des iGZ-Mitglieds Graeber&Partner bekam. „Das habe ich natürlich gerne angenommen“, so der 25-Jährige.

Während der Schulzeit habe Howest die Zeitarbeitsbranche noch gar nicht auf dem Schirm gehabt. „Als ich dann zum ersten Mal von der Ausbildung hörte, habe ich erstmal angefangen zu recherchieren. Dann dachte ich mir: Am besten gucke ich mir das mal in der Praxis an.“ Es folgte zunächst ein Praktikum bei

Graeber&Partner. Dabei bekam der Abiturient erste Einblicke in den Büroalltag eines Zeitarbeitsunternehmens. „Ganz schön vielschichtig und abwechslungsreich“, erinnert er sich an seinen damaligen ersten Eindruck.

Praktikum beim iGZ

Um noch mehr über die Zeitarbeitsbranche zu erfahren, bewarb sich Howest anschließend als Praktikant in der Pressestelle des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ). „Da konnte ich die Branche noch mal aus einem ganz anderen Blickwinkel kennenlernen“, erläutert Howest. Denn neben der täglichen Arbeit lernte er beim iGZ viel über die tariflichen und rechtlichen Rahmenbedingungen, die politische Diskussion und natürlich den Umgang mit kritischen Journalistenanfragen. „Das fand ich total spannend“, blickt Howest zurück.



Sebastian Howest berichtete der stellvertretenden iGZ-Pressesprecherin Maren Letterhaus von seiner PDK-Ausbildung.

Entscheidung für PDK-Ausbildung

Nach einem zweiten Praktikum im Zeitarbeitsunternehmen war die Entscheidung dann endgültig gefallen – und die Freude umso größer, als das iGZ-Mitglied ihm einen Ausbildungsplatz zum Personaldienstleistungskaufmann anbot.

Hohe Motivation

Mit 20 Klassenkameraden begann er im Spätsommer 2014 seine PDK-Ausbildung im Hansa-Berufskolleg Münster. Aufgrund seiner guten Leistungen durfte er wie einige seiner Mitschüler auch die Ausbildungszeit auf zweieinhalb Jahre verkürzen. „Die Lehrer haben darauf sehr viel Rücksicht genommen und uns gerade in den Wochen vor der Prüfung intensiv betreut“, erzählt Howest. Dass viele Schüler die Ausbildung verkürzten, überraschte ihn nicht. „Bei uns in der Klasse war die Anwesenheitsquote sehr hoch, daran lässt sich ja auch die Motivation der Mitschüler ablesen.“ An die Zeit am Hansa-Berufskolleg erinnere er sich gern: „Einige der Lehrer haben vor unserem Jahrgang keine PDK-Azubis unterrichtet. Sie haben sich aber sehr schnell auf uns eingestellt und es geschafft, den Unterricht auf das Berufsfeld auszurichten.“

Viel Vertrauen vom Arbeitgeber

Oft habe sich Howest nach dem Berufsschulunterricht noch mit Klassenkameraden getroffen, um den gelernten Stoff zu vertiefen oder Gruppenaufgaben zu bearbeiten. Howest: „Ich hatte das Glück, dass mein Arbeitgeber mir viel Vertrauen geschenkt hat. Ich durfte selbst entscheiden, ob ich nach dem Berufsschulunterricht noch ins Büro fahre, oder mit Klassenkameraden lerne.“

Vorurteilen selbstbewusst begegnen

Seine Antwort auf die Frage, was für eine Ausbildung er denn nun mache, habe oft verwirrte Blicke hervorgerufen. „Mit ‚PDK‘ konnte natürlich überhaupt niemand etwas anfangen – mit ‚Personaldienstleistungskaufmann‘ auch nicht so richtig.“ Oftmals habe er erstmal von Grund auf erklären müssen, was Zeitarbeit eigentlich sei und welche Aufgaben er im Unternehmen habe. „Da kamen dann auch immer einige

Klischees und Vorurteile auf. Aber wenn man selbst gute Erfahrungen gemacht hat, kann man sich doch auch selbstbewusst hinstellen und argumentieren, was man an der Branche schätzt“, so Howest.

Positive Kundenmeinung

Grundsätzlich meint er, die PDK-Ausbildung habe das Image der Branche verbessert. Wenn er beim Kunden als neuer PDK-Azubi vorgestellt wurde, habe er stets positive Reaktionen geerntet. „Die einhellige Meinung war, dass sich die Branche zunehmend professionalisiere, seriöser werde und Zeichen setze“, gibt Howest wieder.

Ein positives Image nach außen tragen

Darum setze er sich auch gerne dafür ein, den PDK weiter bekannt zu machen. „Besonders im Rahmen von Job- und Ausbildungsmessen informiere ich viel und gern über die Ausbildung“, erläutert Howest. „Der PDK ist aufgrund der Abwechslung im Arbeitsalltag sehr attraktiv, gerade für die jungen Generationen.“ Viele würden mit einer kaufmännischen Tätigkeit eine reine Büroarbeit verbinden. Sie seien dann sehr überrascht, dass diese nur einen Teil des großen Ganzen ausmache. „Ich denke der Beruf wird in Zukunft noch attraktiver werden, da der Trend zu immer abwechslungsreicheren Tätigkeiten geht“, meint Howest.

Viele Weiterbildungsmöglichkeiten

Auch wenn sich Howest durch die Mischung aus Berufsschulunterricht und Praxis im Unternehmen gut für den Berufsalltag gewappnet fühlt, steht für ihn fest: „Am Ende der Ausbildung hat man natürlich noch lange nicht ausgelernt!“ Wie sein Weg genau weitergehen soll, steht für den 25-Jährigen aber noch nicht fest. „Vielleicht mache ich noch den Personaldienstleistungsfachwirt“, überlegt er. Den habe seine Kollegin gerade begonnen und sei sehr zufrieden. Eine andere Option sei ein duales Studium. „Zum jetzigen Zeitpunkt kommt eine Weiterbildung für mich aber noch nicht infrage. Ich möchte jetzt erstmal in Ruhe sehen, wohin mich die Reise führt.“ Möglichkeiten gebe es schließlich genug.

■ Maren Letterhaus

Zehn Jahre PDK-Ausbildung – eine Chronik

PDK: Einer der beliebtesten Ausbildungsberufe

Ein Brief brachte den Stein ins Rollen. 2001 schrieb Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), einen Brief an den damaligen Wirtschaftsminister Dr. Werner Müller und forderte die Einführung des Ausbildungsberufs der Personaldienstleistungskaufleute (PDK).

Zusammen mit den anderen damaligen Arbeitgeberverbänden BZA und AMP, den Arbeitnehmervertretern und den zuständigen Landes- und Bundesgremien wurde dann 2003 das neue Berufsprofil der Personaldienstleistungskaufleute entwickelt. Vier Jahre später war es endlich soweit: Die Kampagne „Alle Achtung!“ wurde ausgerollt, um die PDK-Ausbildung bekannt zu machen.

Potenzielle Auszubildende anwerben

Dafür fuhr das iGZ-Hauptamt quer durch Deutschland. Denn potenzielle Auszubildende mussten für den Beruf begeistert und Berufsschullehrer über die Zeitarbeitsbranche und die Ausbildungsinhalte umfassend informiert werden. Das Motto „Alle Achtung!“ stand damals wie heute einerseits für die Personaldienstleistungskaufleute, die Arbeitssuchende in Unternehmen vermitteln und ihnen dadurch Arbeit geben. Andererseits steht es für die ausbildenden Unternehmen, die sich für eine professionelle und qualitativ hochwertige Branche einsetzen.

PDK-Ausbildung sehr beliebt

Der Erfolg der Marketingkampagne konnte sich sehen lassen – 2008 startete der erste PDK-Ausbildungsjahrgang mit 1.028 Azubis. Auch zehn Jahre später ist die Ausbildung immer noch beliebt – mittlerweile beginnen pro Jahr durchschnittlich 950 Azubis die Ausbildung. Damit gehört die PDK-Ausbildung jährlich zur TOP 100 der beliebtesten Ausbildungsberufe.



Um für die PDK-Ausbildung zu werben, veröffentlichte der iGZ 2014 ein Leporello im Pop-Art-Stil.

Kampagne im Pop-Art-Stil

Um weiter für die PDK-Ausbildung zu werben, ließ sich der iGZ etwas ganz Besonderes einfallen: Eine Marketingkampagne im Pop-Art-Stil. Dafür durften 2009 auf der Ausbildungsmesse EINSTIEG Abi in Köln Besucher am iGZ-Stand über die neue Kampagne für die PDK-Ausbildung abstimmen. Mehrheitlich entschieden sich die Besucher für eben diese Poster im Pop-Art-Stil. Der iGZ gestaltete passende Infomaterialien sowie Plakate. Parallel dazu wurde das neue Lernportal www.pdk-azubi.de erschaffen. Dort hatten PDKler die Möglichkeit, online auf Unterrichtsmaterialien sowie Multiple-Choice-Tests, die sich an den Prüfungsfragen der Abschlussprüfung orientierten, zuzugreifen.

Mitmach-Kampagnen

2012 waren die PDKler dann selbst gefragt. Der iGZ rief einen Videowettbewerb aus. Kreativ und ideenreich sollten die Azubis ihre Ausbildung in einem Kurzfilm darstellen. Zahlreiche PDKler beteiligten sich an dem Wettbewerb, um für die Ausbildung zu werben. Auch bei der iGZ-Kampagne 2018 "Zeitarbeit: Eine gute Wahl" spielten PDK-Azubis eine bedeutende Rolle. Für die Mitmach-Kampagne wurden PDKler gesucht, die über ihre Erfahrungen und ihren Alltag in der Ausbildung berichten.

■ Svanja Broders



iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz (4.v.r.) gratulierte während der Fachmesse „Zukunft Personal“ 2012 den Gewinnern des iGZ-Videowettbewerbs, den Azubis des P311 Teams 1 der BK Südstadt.

Interview mit Torsten Kiehn, Berufsschullehrer BBS Neustadt am Rübenge

Kiehn: „Das ‚Baby PDK‘ ist erwachsen geworden“

Er ist ein Mann der ersten Stunde: Seit zehn Jahren unterrichtet Torsten Kiehn die angehenden Personaldienstleistungskaufleute (PDK) an der berufsbildenden Schule in Neustadt am Rübenge. Als Fachkonferenzleiter und Fachlehrer für den Beruf „Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau“ und fachlicher Lektor für den Abschluss an den Industrie- und Handelskammern (IHK) bundesweit engagiert sich der 55-Jährige seit Bestehen des Angebots intensiv für diesen Ausbildungsweg. Zum zehnjährigen PDK-Bestehen sprach Z direkt!-Redakteur Wolfram Linke mit Torsten Kiehn über bislang Erreichtes und Wünschenswertes für die Zukunft der PDK-Ausbildung.

Z direkt!: Wie haben Sie sich 2008 zum Start der PDK-Ausbildung auf den Unterricht vorbereitet?

Kiehn: Alle unterrichtenden Kolleginnen und Kollegen konnten zum Glück auf mehrjährige Erfahrungen in der kaufmännischen Praxis zurückgreifen und haben ein Studium mit betriebswirtschaftlichem Schwerpunkt absolviert. Ich selbst hatte, bevor ich mein zweites Staatsexamen für das Lehramt ablegte, zehn Jahre in einer Bank Personalerfahrung gesammelt und auch Personalwirtschaft bzw. Arbeitsrecht im Studium vertieft. Die spezifischen Kenntnisse zur Zeitarbeit mussten natürlich über die Literatur vertieft werden. Auch der Besuch von iGZ-Seminaren war sehr hilfreich – nicht nur zum Erwerb des Fachwissens, sondern auch um ein Netzwerk zu Praktikern aufzubauen. Zahlreiche Betriebspraktika in den Ferien gaben die Sicherheit, die für einen guten Unterricht erforderlich waren. An diese spannende Zeit erinnere ich mich gern zurück.

Z direkt!: Welche Möglichkeiten nutzten die Pädagogen, um sich über die Zeitarbeitsbranche zu informieren?

Kiehn: Neben offiziellen und informellen Betriebspraktika und den iGZ-Seminaren bekamen wir sowohl von den ersten Ausbildungsbetrieben als auch von den iGZ-Juristen aus Münster alle anstehenden Fachfragen mit einem hohen Maß an Verständnis für unsere Situation beantwortet. Ohne diese Unterstützung wäre der Beruf bei weitem nicht so erfolgreich etabliert worden. Wichtig war es auch, erworbene Kompetenzen unter der Lehrerschaft zu multiplizieren, damit nicht jede Lehrkraft „das Rad neu erfinden“ musste. Dazu organisierte ich in den ersten Jahren mit großer Unterstützung unserer Schulleitung aber auch dem Lehrerfortbildungsinstitut des Landes Niedersachsen regelmäßig zweitägige Workshops für PDK-Lehrkräfte aus den norddeutschen Bundesländern, in denen Infos zusammengetragen und Unterrichtsmaterialien erstellt wurden. Die Herausforderung war hauptsächlich, wie wir die erworbenen Fachkenntnisse vermitteln können, also einen interessanten Unterricht gestalten. Dabei war jeweils die Frage zu stellen, welche Lerninhalte nach den Richtlinien vermittelt werden müssen und welche davon besonders praxis- und prüfungsrelevant sind.

Z direkt!: Ursprünglich war die Materiallage eher dünn – entspricht das Informationsmaterial für den Unterricht mittlerweile den üblichen Standards?

Kiehn: Mit dem erfolgreich eingeführten Lehrbuch kann nur ein Teil der Lerninhalte abgedeckt werden. Das soll keine Kritik an den Lehrbüchern sein, denn ein Lehrbuch ist immer durch aktuelle Materialien zu ergänzen. Mithilfe von Lernsituationen wird das Material dann klassenindividuell aufbereitet. Insgesamt sind wir mit der Materiallage zufrieden.

Z direkt!: Sollte die Zusammenarbeit der Lehrerschaften der Berufsschulen mit den Zeitarbeitsgebern mit Blick auf die PDK-Ausbildung weiter intensiviert werden?

Kiehn: Die von Beginn an äußerst angenehme und intensive Zusammenarbeit bewegt sich auf einem sehr hohen Niveau. Wenn ich an die Unterstützung der Klassen zum Beispiel bei Besuchen von Verbandstagen und Fachmessen denke, kann ich nur sagen, die Unterstützung ist vorbildlich.

Z direkt!: Als Fachkonferenzleiter PDK an der Berufsschule in Neustadt am Rübenge blicken Sie auf einen umfangreichen Erfahrungsschatz – gab’s denn auch Probleme mit der Einführung der PDK-Ausbildung?

Kiehn: Von Anfang an hat mir persönlich die Aufgabe, diesen Beruf an der BBS Neustadt einzuführen, großen Spaß gemacht – Probleme im engeren Sinne habe ich nicht gesehen. Herausforderungen gab es zunächst im Zusammenhang mit Vorurteilen außerhalb der Schule gegenüber dem Beruf der „Leiharbeit“. Hier galt es auch, mit vielen kleinen Maßnahmen bei potenziellen Bewerbern und Betrieben außerhalb der Zeitarbeitsbranche Überzeugungsarbeit zu leisten. Eine weitere Aufgabe bestand darin, einigen Ausbildungsbetrieben zu vermitteln, dass es nicht um die Ausbildung von Personaldisponenten geht, sondern der PDK ein fachlich besonders anspruchsvoller Ausbildungsberuf ist, der inhaltlich nicht nur alle Personaldienstleistungen umfasst, sondern zum Beispiel auch die Themen Projektmanagement, kaufmännische Informations- und Steuerungsinstrumente und grundsätzliche rechtliche Rahmenbedingungen. Auch allgemeine Unterrichtsfächer gehören zum Schulstoff. Bei der Kritik einzelner Ausbilder im Sinne von „Unsere Azubis brauchen die Fächer Englisch oder Deutsch/Kommunikation als Disponenten nicht“ konnte ich mich auf die argumentative Unterstützung unserer Schulleitung und anderer Ausbilder immer verlassen. Abgesehen davon gibt es konkrete Richtlinien, in denen verbindlich festgelegt worden ist, welche Fächer und welche Lernfelder in welchem Umfang zu unterrichten sind. Um einen einheitlichen Qualitätsstandard zu sichern, ist diese Reglementierung auch sinnvoll.

Z direkt!: Das schulische Angebot weist auf der Deutschlandkarte ja noch einige Lücken für PDK-Azubis auf. Mancherorts müssen weite Anfahrtswege in Kauf genommen werden. Bleibt das ein dauerhafter Zustand, Stichwort Angebot und Nachfrage?

Torsten Kiehn



- Alter: 55 Jahre
- Beruflicher Werdegang: Banklehre, Studium der Wirtschaftswissenschaften, Prädikatsexamen, studienbegleitende Tätigkeit in einer Bank, insgesamt zehn Jahre Bankpraxiserfahrung, Referendariat für das Lehramt, Berufsschullehrer für Bankkaufleute, seit 2006 an der BBS Neustadt am Rübenge als Lehrer in kaufmännischen Berufen, im Wirtschaftsgymnasium und der Fachoberschule
- Berufsschule: BBS Neustadt am Rübenge (Niedersachsen), 3.900 Schüler und 180 Lehrer
- Funktion: Bildungsganggruppenleiter und Fachlehrer für den Beruf „Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau“, fachliches Lektorat für den Abschluss an der IHK bundesweit

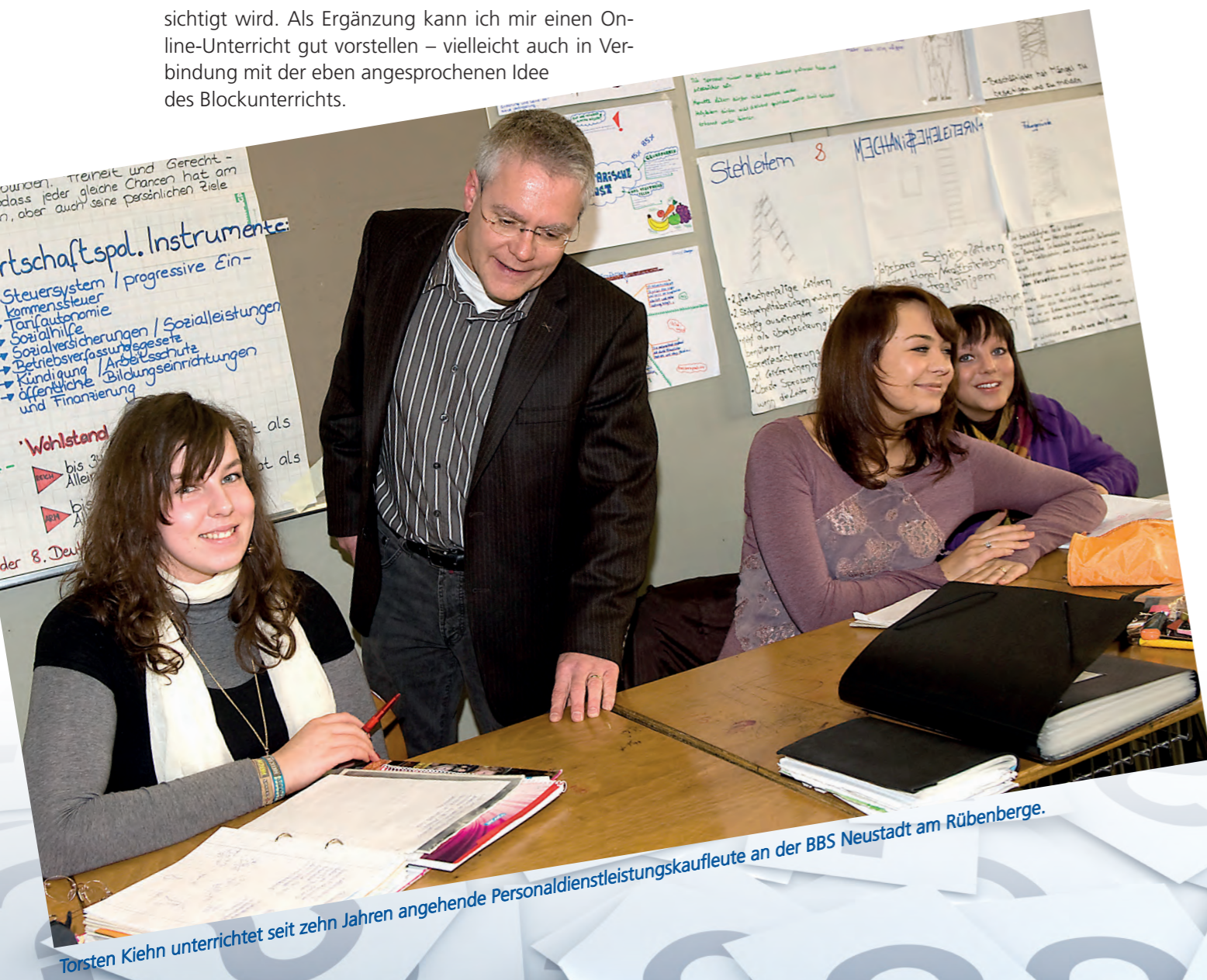
Kiehn: Nach jahrelangem Unterricht unter anderem in Klassen für angehende Bankkaufleute möchte ich behaupten, der PDK ist mit der speziellsten und anspruchsvollsten kaufmännischen Ausbildungsberuf. Um das hohe Qualitätsniveau zu halten, muss die eingesetzte Lehrkraft viel Energie in die Umsetzung stecken. Wenn an einem Berufsschulstandort nur eine kleine Klasse pro Jahrgang beschult wird und die Lehrkräfte zusätzlich in anderen Wirtschaftsklassen unterrichten, können die Anforderungen unter Berücksichtigung der vielen auch rechtlichen Veränderungen in der Branche von Lehrkräften zeitlich kaum geleistet werden. Deshalb glaube ich nicht, dass es sinnvoll ist, den Beruf an zusätzlichen Standorten anzubieten, sondern ihn in den vorhandenen Kompetenzzentren zu belassen. In der BBS Neustadt hätten wir jedoch noch Kapazitäten frei, um zum Beispiel Blockunterricht für Auszubildende anzubieten, die keine Berufsschule in geografischer Nähe haben – eine Idee, über dessen Umsetzung nicht in unserer Schule zu entscheiden ist.

Z direkt!: Visionär nach vorn geblickt: Wäre es in diesem Zusammenhang auch denkbar, dass der Unterricht künftig online, etwa wie nach dem Modell einer Fernuni, stattfindet?

Kiehn: Wir haben in dem Beruf kaum Lerninhalte, die einfach auswendig zu lernen sind. Im Regelfall geht es um komplexe Zusammenhänge, häufig in Form von betrieblichen Situationen, die zurzeit meines Erachtens ohne die Moderation einer Lehrkraft in einer Präsenzveranstaltung unter Zuhilfenahme von Präsentationsmaterialien schwer zu vermitteln sind. Um die Schülerinnen und Schüler auf die Praxis vorzubereiten erfolgt der Unterricht weitgehend schülerzentriert, wobei die Heterogenität der Auszubildenden in Bezug auf Lebenserfahrung und Alter – wir haben viele Umschüler – sowie schulische Vorkenntnisse berücksichtigt wird. Als Ergänzung kann ich mir einen Online-Unterricht gut vorstellen – vielleicht auch in Verbindung mit der eben angesprochenen Idee des Blockunterrichts.

Z direkt!: Wie schätzen Sie die weitere Entwicklung des PDK-Berufs ein?

Kiehn: Die weitere Entwicklung des Berufs hängt natürlich auch von der schwer einschätzbaren allgemeinen Entwicklung der Personaldienstleistungsbranche ab. Persönlich bin ich sehr zuversichtlich, denn der Strukturwandel in der Wirtschaft erfordert immer mehr qualifizierte Personaler, die auch durch die Digitalisierung nicht wegrationalisiert werden. Aus Gesprächen mit Ausbildern weiß ich, dass es immer schwieriger wird, qualifizierte Bewerber für den Beruf zu finden. Die Anstrengungen, Kandidaten für die Ausbildung zu finden, sind wohl zu erhöhen. Gern können wir auch mal wieder gemeinsam mit den Zeitverbandsverbänden eine Aktion in den sozialen Medien über einen Azubi-Wettbewerb starten.



Torsten Kiehn unterrichtet seit zehn Jahren angehende Personaldienstleistungskaufleute an der BBS Neustadt am Rübenberge.



Von Beginn an stand der iGZ im engen Austausch mit den Berufsschulen, die die Ausbildung der Personaldienstleistungskaufleute anbieten. Dr. Jenny Rohlmann, Strategisches Marketing/Public Relations, überreicht Torsten Kiehn hier einige Ausgaben des Fachmagazins Z direkt!.

Z direkt!:

Lässt sich auf dieser Basis erwarten, dass die Zeitarbeit sich von einer Branche der Seiteneinsteiger zu einem Wirtschaftszweig der Spezialisten entwickelt?

Kiehn: Wegen der zunehmenden Anforderungen in der Branche wird ein Seiteneinsteiger in Zukunft noch mehr Schwierigkeiten haben, die in einer dualen Ausbildung erworbenen Basisqualifikationen berufsbegleitend zu erlangen. Innerhalb der Personaldienstleistungsbranche kann ich mir vorstellen, dass es in Zukunft immer schwieriger wird, als Einzelperson über die Branchenfachkompetenz zu verfügen. Wie in anderen Branchen wird es auch hier bald mehr Spezialisten geben, die nur einen Bereich der Branche inhaltlich abdecken, aber eine fundierte Grundausbildung als PDK haben und gelernt haben, sich flexibel auf neue Gegebenheiten einzustellen.

Z direkt!: Ihr Fazit zur Entwicklung der PDK-Ausbildung seit dem Start im Jahr 2008?

Kiehn: Das „Baby PDK“

ist inzwischen erwachsen geworden. Der PDK ist ein anerkannter Beruf mit zumindest an unserer Schule stabilen Ausbildungszahlen, bei dem die Absolventen auf dem Arbeitsmarkt wesentlich besser als in anderen kaufmännischen Berufen eine Beschäftigung finden. Vorbehalte gegenüber der Zeitarbeitsbranche haben abgenommen. Als Bildungsganggruppenleiter für die Ausbildung in der BBS Neustadt am Rübenberge werde ich zunehmend von Personalern aus Dienstleistungs- oder auch Produktionsunternehmen gefragt, ob wir Auszubildende im letzten Ausbildungsjahr haben, die Interesse hätten, als Personalreferent/-referent zu arbeiten. Schon allein darin zeigt sich der Erfolg des Berufes. Als Fachlehrer freue ich mich, motivierte Schülerinnen und Schüler unterrichten zu dürfen, die mit Zuversicht in den Beruf starten.



„Ich rufe die Bewerber an und bereite Vorstellungsgespräche vor. Der gesamte Prozess interessiert mich sehr. Der Kundenkontakt macht mir jeden Tag viel Spaß.“

Julia Schumann



„Ich arbeite in einem coolen Team. Ich darf jede Frage stellen und bekomme viel Unterstützung. Außerdem lassen mir meine Kollegen viel Freiraum. Ich darf unter Aufsicht selbst Bewerbungsgespräche führen. Das ist wirklich top.“

Rooven Tünte

10 Jahre PDK

Vor zehn Jahren fiel der Startschuss für die Ausbildung der Personaldienstleistungskaufleute (PDK). Auch in diesem Jahr begannen wieder 1.000 angehende PDKler den Weg der dualen Berufsausbildung. Wie gefällt es ihnen eigentlich?

Diese vier angehenden Personaldienstleistungskaufleute besuchen das Hansa-Berufskolleg in Münster. Dort pauken sie nicht nur Theorie und tauschen sich aus, sondern unternehmen auch gemeinsame Ausflüge wie etwa einen Besuch der Fachmesse „Zukunft Personal Europe“ in Köln.



„Wir haben eine Bewerberseite und ich pflege jeden Tag unsere Kunden und Bewerber ins System ein. Dann schlage ich dem Kunden unsere Bewerber vor. Dabei brauche ich manchmal noch etwas Unterstützung.“

Selin Madenkökü



„Es ist aufwendig, gute Leute zu finden – vor allem Milchbiologen oder deutschsprachige Maschinenbauer. Seit vier Monaten habe ich einen eigenen Kunden und betreue ihn sehr intensiv. Das macht wirklich Spaß!“

Bianca Witte

PDK-Azubi nimmt besonders langen Fahrtweg auf sich

Zwei Stunden zur Berufsschule

Mehr Engagement kann eine junge Auszubildende wohl kaum an den Tag legen: Wenn Chiara Lay sich morgens auf den Weg zur Berufsschule macht, ist es noch fast Nacht. Denn für die angehende Personaldienstleistungskauffrau (PDK) aus Saarlouis liegt die nächstgelegene Berufsschule im 153 Kilometer entfernten Mannheim.

„Ich wollte unbedingt eine ‚echte‘ Personaldienstleistungskauffrau werden“, erklärt Lay, warum sie zweimal wöchentlich die Fahrt von zwei Stunden auf sich nimmt – pro Strecke. Bürokauffrau hätte sie in der Nachbarstadt Saarbrücken lernen können. „Aber bei dieser Ausbildung fehlten mir die konkreten Inhalte, die ich für meine Arbeit im Zeitarbeitsunternehmen brauche.“

Ausbildung bevorzugt

Schon früh stand für die 22-Jährige fest, dass die Zeitarbeit die richtige Branche für sie ist. Ihr Fachabitur habe sie im sozialen Bereich gemacht. „Da wusste ich anschließend, dass ich lieber

in die Wirtschaft gehen möchte“, schmunzelt sie. Sie wünschte sich einen Job, in dem sie Büroarbeit mit dem direkten Kontakt zu anderen Menschen verbinden kann. Nach der Schule begann sie dann zunächst ein betriebswirtschaftliches Studium. „Aber dabei fehlte mir schnell die praktische Arbeit.“

Zufälliger Kontakt

Der Kontakt zum iGZ-Mitglied TimePartner entstand dann eher zufällig. „Mein Vater ist als Produktionsleiter tätig und wollte Zeitarbeitskräfte beschäftigen. Deshalb hat er sich mit Brigitte Erang getroffen.“ In dem Gespräch mit der Gebietsleiterin des iGZ-Mitglieds ging es dann nicht nur um die benötigten Zeitarbeitskräfte, sondern auch um Chiara Lay. „Frau Erang hat meinem Vater vorgeschlagen, ich solle mich doch einfach mal bewerben“, erinnert sie sich.

Aufgabengebiet erklärt

Im Vorstellungsgespräch erklärte Erang genau, welche Aufgaben auf die angehende Personaldienstleistungskauffrau zukommen. „Da war ich sofort Feuer und Flamme“, so Lay. „Das war genau das, was ich gerne machen wollte!“ Erang schlug der damals 20-Jähri-

gen vor, sie könne auch eine Ausbildung zur Bürokauffrau absolvieren – das hätte weniger Fahraufwand bedeutet. „Aber Frau Lay war nicht von ihrem Plan abzubringen“, denkt die Gebietsleiterin zurück. „Sie war fest entschlossen, dass die Ausbildung zur Personaldienstleistungskauffrau genau das Richtige für sie ist.“

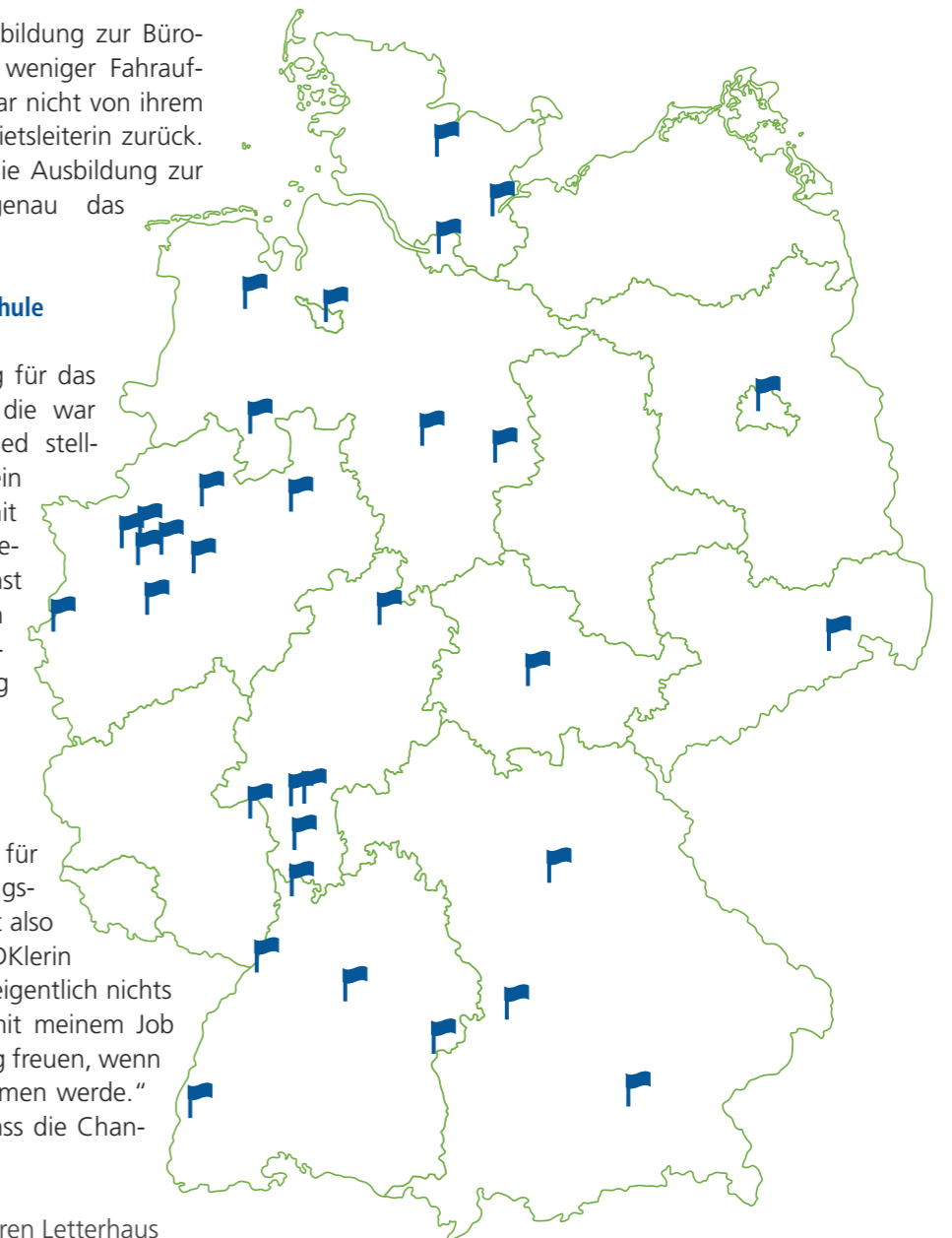
Mit dem Teamfahrzeug zur Berufsschule

Was fehlte, war noch eine Lösung für das Berufsschulproblem – und auch die war schnell gefunden. Das iGZ-Mitglied stellte der jungen Auszubildenden ein Teamfahrzeug zur Verfügung, mit dem sie die weite Strecke zur Berufsschule absolvieren kann. „Sonst würden ja allein die Benzinkosten einen großen Teil des Ausbildungsgelohes verschlingen“, gibt Erang zu bedenken.

„Total glücklich mit meinem Job“

Nach den Sommerferien beginnt für Lay das dritte und letzte Ausbildungsjahr. Ein Ende der vielen Fahrerei ist also absehbar. Wenn es nach der PDKlerin geht, müsste sich ansonsten aber eigentlich nichts ändern: „Ich bin total glücklich mit meinem Job hier und würde mich natürlich riesig freuen, wenn ich nach der Ausbildung übernommen werde.“ Und Erang signalisiert lächelnd, dass die Chancen dazu wohl recht gut stehen.

■ Maren Letterhaus



PDK-Berufsschulen

Deutschlandweit gibt es 33 Berufsschulen, die die Ausbildung der Personaldienstleistungskaufleute anbieten. Die Verteilung folgt deutlich dem Prinzip von Angebot und Nachfrage: Die meisten Berufsschulen gibt es demnach dort, wo es auch die meisten PDK-Auszubildenden gibt – in Nordrhein-Westfalen, Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Hamburg. Problematisch sind die weißen Flecken auf der Landkarte, wie beispielsweise im Saarland. Denn wo keine Berufsschule in der Nähe ist, lassen sich auch nur wenige Nachwuchskräfte für die PDK-Ausbildung begeistern.

iGZ-Lehrgänge ergänzen den Unterricht in den Berufsschulen

Breites Seminarangebot speziell für PDK-Azubis

Schon bevor der Startschuss zur Ausbildung der Personaldienstleistungskaufleute (PDK) am 1. August 2008 fiel, machte sich der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) viele Gedanken darüber, wie der Zeitarbeitgeberverband die Ausbildung möglichst praktisch und effizient begleiten kann – zum Beispiel mit einem speziell aufbereiteten Seminarangebot.

Neben einer Vielzahl von Infomaterialien, mehreren Internetauftritten und iGZ-Veranstaltungen vor Ort in den Berufsschulen wurde das Angebot praxisbezogenen Unterrichts schnell in das iGZ-Seminarprogramm integriert. Genau zwischen der innerbetrieblichen Ausbildung und dem theoretischen Berufsschulunterricht stehen die iGZ-Praxistage für PDK-Azubis. Dabei können die Auszubildenden Fälle aus der Zeitarbeit und der Personaldisposition durchspielen, praktische Arbeit und theoretisches Wissen verknüpfen und von den Erfahrungen anderer profitieren.

Die Praxistage werden durch einen bewährten Seminarleiter und langjährigen Praktiker der Zeitarbeit angeleitet. Die Teilnehmer sind gefordert, Fallkonstellationen zu lösen, die dazugehörige Kommunikation

zu üben und im Team zu arbeiten. Vier Fälle aus den Themenfeldern werden von den Teilnehmern ausgearbeitet, die Ergebnisse vorgetragen und durch den Referenten ergänzt. Anschließend werden aus jedem Praxisfeld zwei Fragen durch die Teilnehmer in Einzelarbeit beantwortet und danach im Plenum besprochen. Die Praxistage variieren in den Fallbeispielen, sodass eine Mehrfachteilnahme möglich ist.

Viertägiger Sonderlehrgang

Anlässlich des zehnten Geburtstags der PDK-Ausbildung bietet der iGZ zudem exklusiv einen viertägigen Sonderlehrgang an, in dem die Auszubildenden einen kompakten Wissensüberblick aus den unterschiedlichen Fachbereichen der Personaldienstleistungsbranchen erhalten. Das Seminar läuft vom 8. bis zum 11. Oktober in Münster jeweils von 10 bis 17 Uhr.

Am ersten Tag beschäftigen sich die Teilnehmer mit den Grundlagen der Personaldienstleistung: Vermittlung sozialer Kompetenzen, Nutzung neuer Medien, Stressbelastung und Fördermöglichkeiten werden thematisiert. Ganz im Zeichen von Vertriebsgrundlagen und Bewerberauswahl steht der zweite Tag. Auf der Agenda stehen die Telefonakquise sowie Perso-

nalgewinnung mit eRecruiting und Social Media. Basics im Tarifrecht werden am dritten Tag behandelt. Der Arbeitsvertrag, die richtige Eingruppierung, Arbeitszeiten, Entgelte und Zuschläge werden thematisiert. Zu guter Letzt steht die Lohnbuchhaltung am vierten Tag auf dem Programm: Informiert wird über den Ablauf eines Lohnlaufs, den Aufbau einer Lohnabrechnung, die Zusammenstellung einer prüfungsfesten Personalakte sowie das Erstellen und Berechnen einer Lohnabrechnung.

Tagesseminare

Darüber hinaus gibt es auch eintägige Seminare, die sich explizit an Auszubildende richten. „Verkaufen für Azubis – Keine Angst vor dem Telefonat“ heißt es etwa im Vertriebsseminar. Das Training vermittelt Vertriebswissen und knüpft dort an, wo der Berufsschulunterricht aufhört. Die Auszubildenden erhalten größere Sicherheit im Umgang mit Kunden, lernen in Rollenspielen erfolgreich Telefonate zu führen und im telefonischen Kundenkontakt ihr Unternehmen professionell zu präsentieren. Sie arbeiten an ihrem persönlichen Gesprächsleitfaden und erhalten ein Handout, um dieses in der täglichen Praxis zu vervollständigen.

Wer seine Fähigkeiten noch vertiefen möchte, kann anschließend das Seminar „Der Kundenbesuch – Im Gespräch nachhaltig überzeugen“ belegen. Das Seminar baut auf dem Grundlagenseminar „Verkaufen für Azubis – Keine Angst vor dem Telefonat“ auf. Ob der lange Weg nach einem vielversprechenden telefonischen Kontakt bis hin zum Abschluss erfolgreich verläuft, hängt vom professionellen Umgang mit dem Kunden ab. Azubis, die bereits erste Erfahrungen im Vertrieb gesammelt haben, lernen gezielte Techniken, Kunden von ihrem Unternehmen intensiver und nachhaltiger zu überzeugen, um diese auch langfristig an sich zu binden. Anhand von praxisnahen Beispielen wird den Teilnehmern vermittelt, wie wichtig nicht nur die individuelle Vorbereitung auf jeden Kundenbesuch ist, sondern auch der Auftritt vor Ort. Die weitere Betreuung nach jedem Abschluss stellt sicher, dass eine Unterschrift auch zu Nachfolgeaufträgen führen kann und ein Kunde ein Kunde bleibt.

■ Wolfram Linke



Anzeige

KEIN ÄRGER MIT AUSSENSTÄNDEN. DANK FACTORING!

Denn wir zahlen, bevor es Ihre Kunden tun. Sie überlassen uns Ihre Forderungen, wir regeln den Rest. So bleiben Sie liquide und erreichen Ihre Wachstumsziele schneller.
Lernen Sie uns kennen: www.ekf-frankfurt.de

EKF
finanz frankfurt
g m b h



IHR 360° PARTNER FÜR DIE PERSONALDIENSTLEISTUNG

Höchstüberlassungsdauer, Digitalisierung, Equal Pay, DSGVO – wie rund läuft's bei Ihnen?

Mit LANDWEHR L1 und unseren Partnern bieten wir Ihnen die perfekte Softwarelösung für Personaldienstleister in allen Bereichen. Steuern Sie alle kaufmännischen und administrativen Prozesse Ihres Unternehmens mit nur einer Software. Vom Vertrieb bis hin zur vorbereitenden Lohnabrechnung und Fakturierung – individuell, flexibel, anwenderfreundlich und perfekt auf die Anforderungen der Branche zugeschnitten.

Wann dürfen wir Sie digitalisieren?
www.landwehr-software.de

Thomas Altmann seit Beginn im IHK-Prüfungsausschuss für PDKler

Prüfung immer anspruchsvoller

Von Anfang an dabei – seit 2009 sitzt Thomas Altmann, iGZ-Regionalkreisleiter Duisburg, im IHK-Prüfungsausschuss für die Ausbildung der Personaldienstleistungskaufleute (PDK). Denn für ihren Abschluss müssen die PDKler eine schriftliche sowie eine mündliche Prüfung vor der Industrie- und Handelskammer (IHK) ablegen. Hierfür erarbeiten Altmann und fünf weitere Prüfungsmitglieder Fragen rund um das Thema Personaldienstleistungen.

Zweimal im Jahr finden die Abschlussprüfungen statt. Im Sommer werden zwischen sechs und acht Prüflinge und im Winter zwischen 14 und 16 angehende Personaldienstleistungskaufleute bei der IHK Duisburg-Wesel-Kleve geprüft. „Wir können für die mündliche Prüfung aus über 50 Fragen auswählen“, erklärt Altmann. Die PDKler dürfen vorher die Bereiche ausgrenzen, in denen sie nicht gearbeitet haben. „Zeitarbeitsunternehmen sind ja meistens auf einen Bereich spezialisiert – entweder auf die kaufmännische oder industrielle Arbeitnehmerüberlassung“, begründet Altmann.

Fachliche Kompetenz

Insbesondere von der fachlichen Kompetenz der PDK-Azubis ist Altmann positiv begeistert. „Die meisten schließen ihre Ausbildung mit der Note zwei bis drei

ab.“ Die Ausbildungsinhalte seien in den letzten zehn Jahren besonders durch die Branchenzuschlagstarifverträge und die Reformen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes immer anspruchsvoller geworden. Dadurch werden auch die Fragen des Prüfungsausschusses immer komplizierter, berichtet Altmann.

Durchfallquote

Trotz der sehr anspruchsvollen Ausbildung liege die Durchfallquote der Prüflinge im Schnitt nur zwischen fünf und zehn Prozent. „In diesen Fällen hat es immer sehr unterschiedliche Gründe. Mal liegt es am fehlenden Fleiß der Auszubil-



Thomas Altmann, iGZ-Regionalkreisleiter Duisburg, sitzt im IHK-Prüfungsausschuss für Personaldienstleistungskaufleute.

denden oder aber die praktische Ausbildung im Betrieb ist nicht ausreichend genug“, erläutert Altmann. Für ihn ist es jedoch besonders wichtig, dass die Prüfungen für jeden gerecht ablaufen. Sollte eine Prüfungsantwort einmal nicht eindeutig benotet werden können, komme es auf die Konstellation an. „Da kann man dann eventuell eine Nachprüfung anordnen, wenn die Vornoten im guten Bereich waren.“

Zweiter Bildungsweg

Die PDK-Ausbildung ist jedoch nicht nur bei jungen Leuten beliebt. „Die bisher älteste Prüfungsteilnehmerin war 35 Jahre alt“, erinnert sich Altmann. Denn viele Azubis entscheiden sich erst auf dem zweiten Bildungsweg für die Personaldienstleistungsbranche.

Zusammensetzung Prüfungsausschuss

Der Prüfungsausschuss der IHK Duisburg-Wesel-Kleve setzt sich aus zwei PDK-Berufsschullehrern sowie drei bis fünf Experten der Zeitarbeitsbranche zusammen. Neben Altmann gehört unter anderem auch Martin Gehrke, iGZ-Bundesvorstandsmitglied, dem IHK-Prüfungsausschuss an.

■ Svanja Broders

PDK-Abschlussprüfung

Die Abschlussprüfung für Personaldienstleistungskaufleute besteht aus einer schriftlichen und einer mündlichen Prüfung, die bei der zuständigen Industrie- und Handelskammer (IHK) abgenommen wird. Die Prüfung ist in die Bereiche

- Personalwirtschaftliche Prozesse (90-minütige schriftliche Prüfung)
- Auftragsgewinnung, -bearbeitung und -steuerung (120 Minuten + zehnmütiges fallbezogenes Fachgespräch)
- Personal- und Kundenberatung (20-minütiges Fachgespräch) sowie
- Wirtschafts- und Sozialkunde (60-minütige schriftliche Prüfung) unterteilt.

Insgesamt kann der Prüfling in jedem Prüfungsbereich 100 Punkte erreichen. Der Notenschlüssel setzt sich dabei wie folgt zusammen:

100 bis 92 Punkte	Note 1 - sehr gut
unter 92 bis 81 Punkte	Note 2 - gut
unter 81 bis 67 Punkte	Note 3 - befriedigend
unter 67 bis 50 Punkte	Note 4 - ausreichend
unter 50 bis 30 Punkte	Note 5 - mangelhaft
unter 30 bis 0 Punkte	Note 6 - ungenügend

Im Gesamtergebnis muss die Abschlussprüfung mit mindestens „ausreichend“ bestanden sein und darf in keinem Bereich mit „ungenügend“ bewertet sein.

Zudem ist jeder Prüfungsbereich unterschiedlich gewichtet:

- Personalwirtschaftliche Prozesse (30 Prozent)
- Auftragsgewinnung, -bearbeitung und -steuerung (30 Prozent)
- Personal- und Kundenberatung (30 Prozent)
- Wirtschafts- und Sozialkunde (10 Prozent)

Anzeige

Anzeige

Die Lösung für die Digitalisierung der Zeitarbeit!

Eine Kommunikationsplattform mit Ihren Kunden und Zeitarbeitern

Elektronische Signatur und regelkonform AÜG sowie DSGVO

Schnelle und wirtschaftliche Umsetzung

www.pixid.fr/de

ES Softwarelösungen

Das neue AÜG - Wir helfen Ihnen da durch!

- Kennzeichnungs-, Konkretisierungs- und Informationspflichten
- Überlassungshöchstdauer nach 18 Monaten
- Equal Pay nach 9 Monaten
- Mindestbranchenzuschlag
- Branchenzuschlagstufe nach 15 Monaten
- Individualisierbare abweichende Höchstüberlassungsdauer
- Gleichstellungsgrundsatz

Schwirrt Ihnen der Kopf? Wir haben den Überblick!

www.es-software.de

Geprüfter Personaldienstleistungsfachwirt und Geprüfter Betriebswirt

Nach der PDK-Ausbildung ist noch lange nicht Schluss

Karriere machen in der Zeitarbeit – das ist auch für interne Mitarbeiter eines Zeitarbeitsunternehmens möglich, denn nach der Ausbildung zu Personaldienstleistungskaufleuten (PDK) ist noch lange nicht Schluss. Seit 2012 gibt es die Zusatzausbildung „Geprüfter Personaldienstleistungsfachwirt“ (IHK). Sie richtet sich zum einen an erfahrene Mitarbeiter, die als Quereinsteiger in die Branche gekommen sind, und zum anderen an ausgebildete Personaldienstleistungskaufleute, die sich noch weiter qualifizieren möchten.

Voraussetzung ist neben der PDK-Ausbildung mindestens ein Jahr Berufspraxis. Die Zeit während der Fortbildung zählt dabei übrigens auch als Berufspraxis. Alternativ reichen eine andere dreijährige kaufmännische Ausbildung und zwei Jahre Berufspraxis in der Zeitarbeitsbranche oder, dritte Möglichkeit, eine fünf Jahre währende praktische Erfahrung im Beruf.

Lehrgänge

Zur Vorbereitung auf die Prüfung bieten die Industrie- und Handelskammern sowie private Bildungseinrichtungen Lehrgänge an, die sich über rund 540 Unterrichtsstunden erstrecken. Bei einem berufs begleitenden Präsenzunterricht dauert das rund ein Jahr und drei Monate bei einem Abend in der Woche plus einige Stunden samstags. Eine



Förderung ist über das Aufstiegs-BAFÖG realisierbar. Normalerweise werden 55,5 Prozent der Ausbildungskosten übernommen. Die Regelungen unterscheiden sich jedoch je nach Bundesland, in dem der Antrag auf Förderung gestellt wird.

Qualifizierung

Geprüfte Personaldienstleistungsfachwirte sind qualifiziert, in der Personaldienstleistungswirtschaft und in Organisationseinheiten anderer Unternehmen eigenständig verantwortliche Aufgaben zu übernehmen. Sie lernen zum Beispiel, wie sie die Marktchancen des Unternehmens besser nutzen können. Weitere Unterrichtsfelder sind Kunden-



führung besetzung. steuerung und aktivitäten fit sendes Ver- führung besetzung. steuerung und aktivitäten fit sendes Ver- führung besetzung. steuerung und aktivitäten fit sendes Ver-



Vorbereitung

Voraussetzung ist die bestandene Fortbildung zum Fachwirt oder Fachkaufmann. Die Vorbereitung hierzu wird ebenfalls von den Industrie- und Handelskammern sowie privaten Bildungseinrichtungen angeboten. Die Fortbildung erstreckt sich über circa 750 Unterrichtsstunden bei berufsbegleitendem Präsenzunterricht, umgerechnet rund zweieinhalb Jahre.

Förderung

Für die finanzielle Förderung gelten die gleichen Bedingungen wie bei der Ausbildung zum Personaldienstleistungsfachwirt. Weitere Informationen gibt's auf der IGZ-Homepage unter „Weiterbildung“.

Betriebswirt

Nicht minder interessant ist die weitere Karriere als „Geprüfter Betriebswirt“ (IHK): Geprüfte Betriebswirte können unternehmerisch kompetent, zielgerichtet und verantwortungsvoll Lösungen für betriebswirtschaftliche Problemstellungen der Unternehmen entwickeln. Das gilt besonders mit Blick auf die Herausforderungen des internationalen Wettbewerbs.

■ Wolfram Linke

Anzeige

Anzeige

Factoring für den Mittelstand

- ✓ Sofortige Liquidität
- ✓ Vermeidung von Ausfallrisiken
- ✓ Arbeitsentlastung bei Mahnwesen



Wir geben 100 Prozent!

„Stellen Sie sich vor, alle Ihre Forderungen sind am nächsten Tag komplett beglichen. Kein Traum! Wir machen das für Sie.“

Unser echtes, stilles CB-Factoring (= Übernahme des Ausfallrisikos, keine Info an Geschäftspartner) umfasst u.a. eine 100%-ige Auszahlung, Übernahme des Mahnwesens und ist "all-inklusive", also ohne zusätzliche Zinsen und Gebühren.

www.cb-bank.de



ERP-Lösung für Personaldienstleister

ganzheitlich | integrativ | produktiv

www.timejob.de

Neue Version 7.9 verfügbar

- ✓ userfreundlicher
- ✓ prozessorientierter
- ✓ einfach besser

Kontakt: 06421/9445-50



ein Produkt der

Rechtliche Hinweise zur Beschäftigung von PDK-Azubis

Kein normales Arbeitsverhältnis

Auch wenn die Ausbildung der Personaldienstleistungskaufleute (PDK) für die Zeitarbeitsbranche eine besondere Errungenschaft ist – rechtlich betrachtet ist es eine Ausbildung wie jede andere auch. Geprägt wird das Ausbildungsverhältnis dabei vor allem durch die Bestimmungen des Berufsbildungsgesetzes (BBiG), von denen nicht zu Ungunsten der Auszubildenden abgewichen werden darf.

Das Berufsausbildungsverhältnis unterscheidet sich von einem „normalen“ Arbeitsverhältnis durch den unterschiedlichen Zweck. Anders als beim Arbeitsverhältnis, bei dem die Erbringung einer Arbeitsleistung gegen Vergütung geschuldet ist, ist das Berufsausbildungsverhältnis primär durch die Vermittlung der jeweiligen Ausbildungsinhalte geprägt.

Als Ziel jeder Berufsausbildung schreibt das BBiG das Erlangen der beruflichen Handlungsfähigkeit fest. Einerseits umfasst das die Vermittlung einer beruflichen Grundbildung, also die notwendigen Grundkenntnisse und -fertigkeiten für möglichst viele Tätigkeiten. Andererseits sollen auch die für die Ausübung der jeweiligen Tätigkeit speziellen Fachfertigkeiten und -fähigkeiten inklusive der erforderlichen Berufserfahrungen vermittelt werden.

Bei der PDK-Ausbildung sind dies insbesondere das Akquirieren von Personal und Kunden, die Erstellung von Stellenausschreibungen, die Auswahl geeigneter Bewerber, die Planung von Personaleinsätzen und die Durchführung allgemeiner kaufmännischer Tätigkeiten.

Keine Zeitarbeitnehmer

Häufig besteht der Irrglaube, dass PDK-Azubis Zeitarbeitnehmer

sein und genau wie diese an Kunden überlassen werden könnten. Das ist falsch. Für die Arbeitnehmerüberlassung ist die Eingliederung des Zeitarbeitnehmers in den Betrieb des Kunden kennzeichnend. Ein PDK-Azubi ist demgegenüber in den Betrieb des ihn ausbildenden Personaldienstleisters eingegliedert und unterliegt auch dessen Weisungsrecht; mit dem Kunden haben Auszubildende arbeitsrechtlich betrachtet nichts zu tun.

Laut Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) ist nur die Überlassung von Arbeitnehmern möglich. Auszubildende sind aber keine Arbeitnehmer, weil der Ausbildungszweck im Vordergrund des Vertragsverhältnisses steht.

Begründung des Berufsausbildungsverhältnisses

Das Berufsausbildungsverhältnis wird durch einen Berufsausbildungsvertrag zwischen dem Ausbildenden und dem Auszubildenden begründet. Minderjährige Auszubildende benötigen zum Abschluss des Berufsausbildungsvertrages die Zustimmung ihres gesetzlichen Vertreters. Auf den Berufsausbildungsvertrag sind grundsätzlich die für einen Arbeitsvertrag gel-

tenden Vorschriften anzuwenden. Es existieren aber einige Sonderregelungen, die bei Berufsausbildungsverträgen zu beachten sind.

Der Ausbildungsvertrag muss zunächst nicht schriftlich geschlossen werden. Ein nur mündlich abgeschlossener Vertrag ist aber vor Beginn der Berufsausbildung zwingend schriftlich niederzulegen und von beiden Vertragsparteien zu unterschreiben. Eine unterschriebene Ausfertigung des Ausbildungsvertrages ist dem Auszubildenden auszuhändigen. Auch der Inhalt der Vertragsniederschrift ist für Berufsausbildungsverhältnisse vorgeschrieben. Die Niederschrift muss unter anderem Angaben über Art, Gliederung und Ziel der Berufsausbildung sowie deren Beginn und Dauer, die Höhe der Vergütung und die Dauer des Urlaubs enthalten.

Unzulässigkeit bestimmter Vereinbarungen

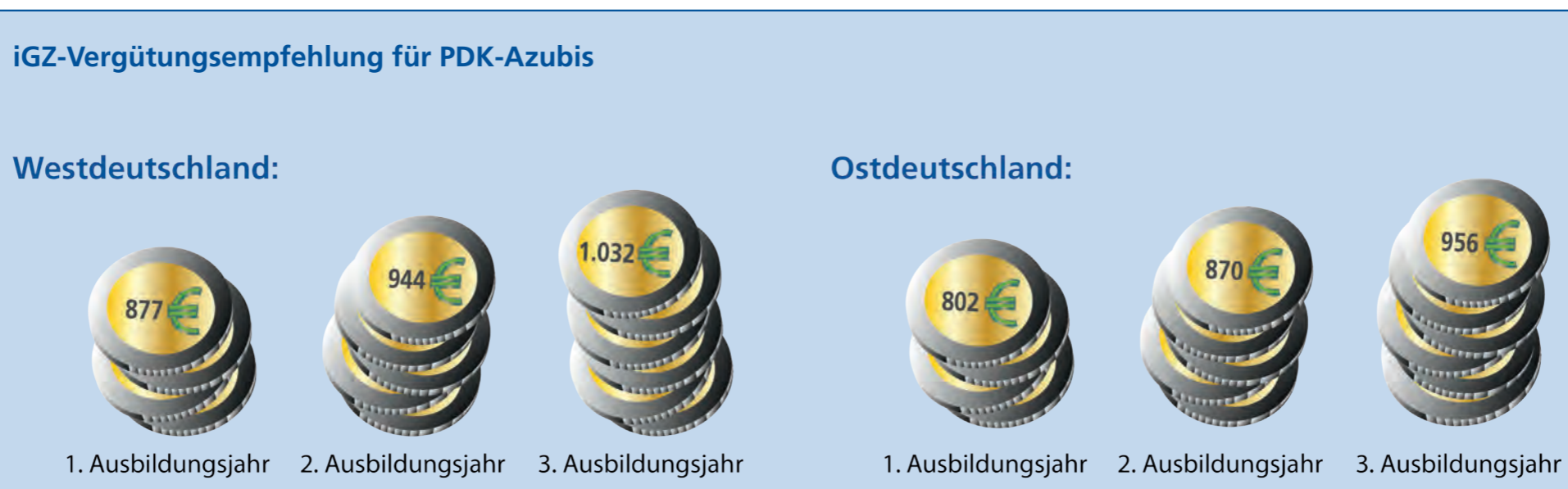
Eine weitere Besonderheit ist, dass das BBiG zum Schutz des Auszubildenden die Vereinbarung einiger Regelungen verbietet. Werden sie trotzdem in den Vertrag aufgenommen, sind sie nichtig. Es sind zum Beispiel Vereinbarungen unzulässig, die den Auszubildenden für die Zeit nach Beendigung der Ausbildung in der Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit beschränken. Daher dürfen erst innerhalb der letzten sechs Monate des Berufsausbildungsverhältnisses Vereinbarungen über ein Arbeitsverhältnis nach Beste-

hen der Abschlussprüfung geschlossen werden. Der Auszubildende darf nicht verpflichtet werden, Kosten der Berufsausbildung selbst zu tragen. Dies umfasst nicht nur die Kosten der Durchführung der Ausbildung selbst, sondern auch alle damit verbundenen Aufwendungen, wie etwa Unterkunfts- und Verpflegungskosten. All diese Kosten sind vom Auszubildenden zu tragen. Fahrtkosten muss der Auszubildende in den meisten Fällen hingegen nicht zahlen. Auszubildende können diese aber steuerlich geltend machen.

Pflichten des Ausbilders

Ist das Berufsausbildungsverhältnis wirksam zustande gekommen, haben die Vertragsparteien unterschiedliche Pflichten. Eine der Hauptpflichten des Ausbildenden ist die Durchführung der Ausbildung unter Berücksichtigung der Ausbildungsziele und -zwecke. Er hat den Auszubildenden alle notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln und darf ihnen nur solche Tätigkeiten übertragen, die den Ausbildungszwecken dienen. Daneben ist er insbesondere zur Zahlung der Ausbildungsvergütung verpflichtet. Das BBiG bestimmt nur, dass die Vergütung zum Lebensunterhalt angemessen sein und eine Mindestentlohnung für die Leistungen des Auszubildenden darstellen muss. Im Übrigen steht den Vertragsparteien ein Spielraum zu.

Nach iGZ-Empfehlung sollte die Ausbildungsvergütung im ersten Ausbildungsjahr 877 Euro (West) bzw. 802 Euro (Ost) betragen, im zweiten Ausbildungsjahr 944 Euro (West) bzw. 870 Euro (Ost) und im dritten dann 1.032 Euro (West) bzw. 956 Euro (Ost). Ein Anspruch auf Fortzahlung der Ausbildungsvergütung besteht – wie in Arbeitsverhältnissen auch – an Feiertagen (§ 2 Entgeltfortzahlungsgesetz) und bei Krankheit (§ 3 Entgeltfortzahlungsgesetz). Daneben steht Auszubildenden die Vergütung auch in den Zeiten zu, in denen sie aufgrund des Berufsschulunterrichts oder für Zwischen- und Abschlussprüfungen vom Auszubildenden freizustellen sind.



Pflichten des Auszubildenden

Demgegenüber müssen Auszubildende insbesondere die ihnen übertragenen Tätigkeiten erfüllen (Arbeitspflicht) und am Berufsschulunterricht teilnehmen (Berufsschulpflicht). Diese beiden Aspekte sind als Gegenleistung zur Ausbildungsvergütung geschuldet. Auszubildende müssen an den außerbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen teilnehmen, denn der Ausbilder stellt sie hierfür unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeitsleistung frei. Versäumt ein Auszubildender schuldhaft die Teilnahme am Berufsschulunterricht, kann dies – unter Umständen nach vorheriger Abmahnung – eine Kündigung des Berufsausbildungsverhältnisses rechtfertigen. Daneben hat der Auszubildende die für die Ausbildungsstätte geltende Ordnung zu beachten. Werkzeuge, Maschinen und sonstige Einrichtungen sind pfleglich zu behandeln. Über Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse ist Stillschweigen zu wahren.

Urlaub und Arbeitszeit

Auszubildende haben natürlich auch Anspruch auf Urlaub. Die Dauer richtet sich nach den Bestimmungen des Ausbildungsvertrags. Ein Anspruch besteht aber auf mindestens 24 Werktagen pro Kalenderjahr. Jugendliche Auszubildende haben einen höheren Urlaubsanspruch, der abhängig vom Alter gestaffelt ist – je jünger der Auszubildende, desto mehr Urlaub steht ihm zu. Schwerbehinderte Auszubildende erhalten Zusatzurlaub.

Besondere Regelungen zur Arbeitszeit enthält das BBiG nicht, weshalb es auf die allgemeinen Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes ankommt. Danach darf die Arbeitszeit acht Stunden grundsätzlich nicht überschreiten. Ausnahmsweise kann sie jedoch auf bis zu zehn Stunden pro Tag verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder 24 Wo-

chen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Auch Kollektivvereinbarungen können Ausnahmen zulassen. Bei Auszubildenden unter 18 Jahren sind überdies die Regelungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu beachten. Diese Jugendlichen dürfen nur in wenigen Ausnahmefällen außerhalb der Zeit von 6 bis 20 Uhr oder an Samstagen und Sonntagen beschäftigt werden.



Julian Krinke, iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht

Beendigung

Das Berufsausbildungsverhältnis endet entweder durch Ablauf der Ausbildungszeit, vorzeitiges Bestehen der Abschlussprüfung oder durch Beendigung aufgrund eines Aufhebungsvertrages oder einer Kündigung. In den ersten beiden Fällen ist der Auszubildende nicht verpflichtet, den Auszubildenden in ein Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Diese Verpflichtung kann sich aber aufgrund tarif- oder einzelvertraglicher Vereinbarungen ergeben. Bestehen Auszubildende die Abschlussprüfung nicht, endet das Ausbildungsverhältnis mit Ablauf der Ausbildungszeit.

Auf Verlangen des Auszubildenden verlängert es sich allerdings bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens jedoch um ein Jahr.

Es gibt mehrere Möglichkeiten einer Beendigung durch Kündigung. Das Berufsausbildungsverhältnis kann von beiden Vertragsparteien während der Probezeit jederzeit, das heißt ohne Einhaltung einer Frist, gekündigt werden. Die Probezeit dauert je nach Vereinbarung zwischen ein und vier Monate. Nach Ablauf der Probezeit können die Vertragsparteien ordentlich kündigen. Hierbei gilt eine vierwöchige Kündigungsfrist. Außerdem steht ihnen bei besonders schwerwiegenden Verstößen ein außerordentliches Kündigungsrecht zu. Kündigungen bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Wahrung der Schriftform, also einer eigenhändigen Unterschrift des Kündigenden.

■ Julian Krinke

iGZ-Interview mit Prof. Dr. Volker Lüdemann, Niedersächsisches Datenschutzzentrum

Facebook-Fanpages: Abschalten nicht nötig

Welche Auswirkungen hat die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) für Unternehmen, die Facebook-Fanpages betreiben? Ist das rechtlich überhaupt noch möglich – und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen? Darüber und über weitere Folgen der DSGVO sprach iGZ-Juristin Christiane Uhlenbrock mit Prof. Dr. Volker Lüdemann, Professor für Wirtschafts- und Wettbewerbsrecht an der Hochschule Osnabrück und wissenschaftlicher Leiter des Niedersächsischen Datenschutzzentrums (NDZ).

Z direkt!: Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat entschieden, dass der Betreiber einer Facebook-Fanpage für die Einhaltung des Datenschutzrechts „verantwortlich“ ist. Was heißt das für die Praxis?

Lüdemann: Das lässt sich heute noch nicht abschließend beantworten. Der EuGH hat lediglich Rechtsfragen beantwortet, die ihm das Bundesverwaltungsgericht vorgelegt hat. Fragen der praktischen Umsetzung waren nicht Gegenstand der Entscheidung. Das Urteil wird erhebliche Auswirkungen für Facebook und die Fanpage-Betreiber haben. Da der EuGH festgestellt hat, dass Facebook und die Fanpage-Betreiber grundsätzlich gemeinsam für die Datenverarbeitung verantwortlich sind, müssen beide gemeinsam sicherstellen, dass die datenschutzrechtlichen Vorgaben eingehalten werden. Dies bedeutet, dass Facebook und die Fanpage-Betreiber Besucher künftig umfassend über Art und Umfang der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informieren müssen. Sie müssen zudem gewährleisten, dass die Datenverarbeitung auf einer hinreichenden Rechtsgrundlage erfolgt und die Betroffenen ihre Rechte gleichermaßen gegenüber Facebook und dem Seitenbetreiber wahrnehmen können.

Z direkt!: Geben Sie Unternehmen den Rat, die firmeneigenen Fanpages auf Facebook zu schließen?

Lüdemann: Das ist im Grunde eine unternehmerische Entscheidung. Falls die Facebook-Fanpage für das Unternehmen keinerlei Bedeutung hat, wäre meine Empfehlung, die Facebook-Fanpage abzuschalten. Für alle anderen Unternehmen sehe ich keinen Grund, auf die Facebook-Fanpage als Baustein eines modernen Online-Marketings zu verzichten. Das Haftungsrisiko halte ich derzeit für überschaubar und vertretbar. Ob die Facebook-Fanpages gegen Datenschutzbestimmungen verstoßen, ist noch nicht abschließend geklärt. Solange die Verwaltungsgerichte den Fall noch nicht entschieden haben, werden die Aufsichtsbehörden mit hoher Wahrscheinlichkeit keine Bußgelder verhängen, da sie diese angesichts des schwebenden Verfahrens nicht gerichtlich durchsetzen könnten.

Z direkt!: Welche Schritte sollten deutsche Firmen jetzt unternehmen, wenn sie ihre Facebook-Fanpage weiterhin betreiben wollen?

Lüdemann: Die Handlungsempfehlungen ergeben sich aus der rechtlichen Einordnung, die der EuGH vorgenommen hat. Der EuGH hat festgestellt, dass Facebook und der jeweilige Fanpage-Betreiber datenschutzrechtlich „gemeinsam verantwortlich“ sind. Die Entscheidung bezieht sich zwar formal auf die alte Rechtslage, ist aber auf die DSGVO übertragbar, da auch diese das Rechtsinstitut der „gemeinsamen Verantwortlichkeit“ kennt (Art. 26 DSGVO). Wenn die Fanpage im bisherigen Funktionsumfang fortgeführt werden soll, müssten Facebook und der Fanpage-Betreiber künftig die gesetzlichen Vorgaben des Art. 26 DSGVO einhalten. Solange eine solche Vereinbarung mit Facebook nicht geschlossen ist, sollten sich Facebook und die Fanpage-Betreiber so aufstellen, als wäre jeder allein für die Datenverarbeitung verantwortlich. Das bedeutet, dass die Seitenbetreiber auf ihrer Fanpage neben einem Impressum auch eine eigene Datenschutzerklärung integrieren sollten, um die Nutzer darüber zu informieren, welche personenbezogenen

Daten bei Besuch der Webseite erfasst und wie diese verarbeitet werden.

Z direkt!: Was kann passieren, wenn ein Unternehmen seine Facebook-Fanpage ohne weitere Anpassungen online lässt? Gibt es Haftungsrisiken? Drohen Bußgelder und Abmahnungen?

Lüdemann: Ja, es gibt derzeit zwei wesentliche Haftungsrisiken. Das erste Haftungsrisiko entsteht, wenn der Fanpage-Betreiber die vorgeschlagenen Anpassungen nicht vornimmt. Soweit und solange Facebook und die Seitenbetreiber nicht festgelegt haben, wer von ihnen welche Verpflichtung nach der DSGVO übernimmt, müssen beide als Verantwortliche die Pflichten nach der DSGVO erfüllen. Das zweite Haftungsrisiko resultiert aus der noch nicht geklärten Frage, ob Facebook-Fanpages datenschutzkonform sind. Es ist allerdings aus meiner Sicht sehr unwahrscheinlich, dass die Aufsichtsbehörden vor der abschließenden verwaltungsgerichtlichen Entscheidung Bußgelder gegen Fanpage-Betreiber verhängen. Auch die Gefahr der Abmahnung durch Wettbewerber schätze

ich als gering ein. Die Möglichkeit einer Abmahnung wegen eines Datenschutzverstößes ist unter Geltung der DSGVO noch weitgehend ungeklärt. Seitenbetreiber, die dennoch abgemahnt werden, sollten in keinem Fall eine Unterlassungserklärung abgeben und stattdessen sofort einen Anwalt einschalten.

Z direkt!: Gilt das EuGH-Urteil nur für Facebook oder müssen auch Seiten oder Kanäle auf anderen sozialen Netzwerken angepasst werden?

Lüdemann: Die Entscheidung bezieht sich zwar nur auf Facebook, hat meines Erachtens nach aber Signalwirkung für ähnlich gelagerte Fälle, bei denen Unternehmen oder Webseitenbetreiber die Infrastruktur von Facebook oder anderen Anbietern nutzen. Prinzipiell dürften alle Tools auf einer Website, die Daten zur Verarbeitung an einen externen Dienst senden, betroffen sein. Zudem sind die Rechtskonstruktionen im Online-Marketing zu überdenken. Die meisten Kooperationen wurden bisher in Form der Auftragsverarbeitung abgewickelt. Nach dem EuGH-Urteil dürfte tatsächlich in vielen Konstellationen eine „gemeinsa-

me Verantwortlichkeit“ vorliegen, sodass die Verträge hierauf angepasst werden müssen.

Z direkt!: Facebook hat in einer Pressemitteilung ein Update für Fanpage-Betreiber angekündigt. Was muss Facebook aus Ihrer Sicht tun?

Lüdemann: Wenn Facebook die Funktionalitäten aufrechterhalten will, wird es nicht umhinkommen, verstärkt über den Umgang mit den Daten der Nutzer zu informieren und konsequent auf datenschutzkonforme Prozesse zu setzen. Das Informationsproblem und die Wahrnehmung der Betroffenenrechte lässt sich relativ leicht lösen, indem Facebook den Fanpage-Betreibern den Abschluss von Vereinbarungen über die „gemeinsame Verantwortlichkeit“ im Sinne von Art. 26 Abs. 1 DSGVO anbietet, in denen standardmäßig geregelt ist, wer welche Informationspflichten übernimmt und wie die Wahrnehmung der Betroffenenrechte gewährleistet wird. Diese Lösung ist im EuGH-Urteil angelegt. Angesichts der Schwierigkeiten wird Facebook voraussichtlich nicht umhinkommen, die Fanpage insgesamt neu auszurichten, einschließlich der Möglichkeit einer trackingfreien Nutzung.

Z direkt!: Erwarten Sie weitere oder sogar andere Ausführungen des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG) zum Begriff des Verantwortlichen?

Lüdemann: Nein, weitere oder andere Ausführungen zum Begriff des Verantwortlichen erwarte ich nicht. Der Begriff des Verantwortlichen ist in der DSGVO und der alten EU-Datenschutzrichtlinie gleichlautend definiert. Die offene Frage, ob der Fanpage-Betreiber von dieser Legaldefinition umfasst ist, ist mit Entscheidung des EuGHs abschließend geklärt. Ich erwarte aber, dass das BVerwG Ausführungen zum Grad der Verantwortung und den Pflichten der Verantwortlichen im Detail macht.

Z direkt!: Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist in Zeitarbeitsunternehmen Tagesgeschäft. Muss nach Ihrer Ansicht schon allein deswegen, unabhängig von der Beschäftigtenzahl, jedes Zeitarbeitsunternehmen einen Datenschutzbeauftragten bestellen?

Lüdemann: Rechtlich besteht keine Notwendigkeit einen Datenschutzbeauftragten zu bestellen, soweit

die Anzahl von zehn Mitarbeitern, welche personenbezogene Daten verarbeiten, nicht erreicht wird. In der Ausnahmeregelung des § 38 Absatz 1 Satz 2, 2. Variante BDSG ist die geschäftsmäßige Verarbeitung zum Zwecke der Übermittlung von Daten genannt. Mithin sind damit Verarbeitungssituationen gemeint, bei denen die Datenerhebung und -verarbeitung eigener Geschäftsgegenstand des jeweiligen Unternehmens ist. Aus Marketinggründen würde ich aber jedem Zeitarbeitsunternehmen zu einem Datenschutzbeauftragten raten, eben weil eine Großzahl personenbezogener Daten verarbeitet wird.

Z direkt!: Nach der DSGVO ist jeder Betroffene ausführlich über seine Rechte zu informieren. Wann ist nach Ihrer Ansicht in einem laufenden Bewerbungsverfahren der notwendige Zeitpunkt für diese Information?

Lüdemann: Ich empfehle hier stets, auf der eigenen Website neben der Datenschutzerklärung einen gesonderten Block zum Umgang mit Bewerberdaten aufzunehmen. Auf diesen kann dann beispielsweise in der Stellenanzeige selber oder einer Bestätigungse-Mail verwiesen werden. Einen sogenannten „Medienbruch“ bei schriftlichen Bewerbungen halte ich hierbei für unproblematisch. In der heutigen Zeit muss es erlaubt sein, auf digitale Medien zu verweisen. Der entscheidende Vorteil durch ein Einpflegen auf der Homepage ist, dass Bewerber bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt informiert werden.



Prof. Dr. Volker Lüdemann, Professor für Wirtschafts- und Wettbewerbsrecht an der Hochschule Osnabrück und wissenschaftlicher Leiter des Niedersächsischen Datenschutzzentrums (NDZ)

Anzeige

Zeitarbeitsexperten rekrutiert man online. Die PDL-Branche an einem Ort.



Jetzt schnell sein und Sonderkonditionen sichern.
Angebot gültig bis 31.12.2018. Monatlich kündbar.

Jetzt informieren!
www.internespersonal.de

 InternesPersonal
Sei Dein eigener Headhunter!

Prof. Dr. Stefan Sell, Hochschule Koblenz

Sozialer Arbeitsmarkt: Gesetz schließt zu viele aus



Prof. Dr. Stefan Sell, Professor für Volkswirtschaftslehre, Sozialpolitik und Sozialwissenschaften an der Hochschule Koblenz

Trotz des Fachkräftemangels, der Rekordbeschäftigung und des Konjunkturrekords gibt es in Deutschland noch immer Langzeitarbeitslose. Die Koalition nimmt einen neuen Anlauf, um diese in Beschäftigung zu bringen. Im Rahmen eines Sozialen Arbeitsmarktes sollen Arbeitgeber

weitergehende Förderungen erhalten, wenn sie Langzeitarbeitslose beschäftigen. Über dieses Vorhaben und die Rolle der Zeitarbeit hierbei sprach Dr. Benjamin Teutmeyer, iGZ-Hauptstadtbüro, mit Professor Dr. Stefan Sell, Experte für Volkswirtschaftslehre und Sozialpolitik an der Hochschule Koblenz.

Z direkt!: Die Bundesregierung plant einen „Sozialen Arbeitsmarkt“, der sich an Langzeitarbeitslose richtet. Ihnen sollen mittelbar staatlich finanzierte Stellen angeboten werden. Wie bewerten Sie dieses Vorhaben grundsätzlich?

Sell: Die bisherige öffentlich geförderte Beschäftigung in Deutschland ist gekennzeichnet von einem fatalen Dreiklang: Die Maßnahmen müssen im öffentlichen Interesse, zusätzlich und wettbewerbsneutral sein. Allein schon das Merkmal „Wettbewerbsneutralität“ markiert eine Lebenslüge der Förderung: Man misst die Teilnahme an den Maßnahmen, beispielsweise

an Arbeitsgelegenheiten („Ein-Euro-Jobs“), daran, ob und in welchem Umfang es gelingt, die Teilnehmer wieder auf dem „ersten“ Arbeitsmarkt zu integrieren. Gleichzeitig müssen die Maßnahmen aus förderrechtlichen Gründen so konstruiert werden, dass sie möglichst weit weg sind von dem, was in der normalen Arbeitswelt passiert. Und in den vergangenen Jahren hat man angesichts einer sich verfestigenden Langzeitarbeitslosigkeit wie immer reagiert – mit Modellprojektionen und befristeten Bundesprogrammen, die man dann primär aus Budgetgründen hinsichtlich der Zugangsvoraussetzungen so restriktiv ausgestaltet hat, dass eine nur sehr begrenzte Zahl an potenziellen Teilnehmern infrage kommt. Das hat enorme Frustrationen ausgelöst, auch bei den Jobcentern und Arbeitgebern. Vor diesem Hintergrund ist der neue Ansatz ein Fortschritt, denn nunmehr geht es darum, in das SGB II eine Fördermöglichkeit als Regelinstrument einzubauen.

Zugleich hat man die angesprochene Begrenzung auf arbeitsmarktferne Bereiche aufgegeben. Präzise gesagt handelt es sich um zwei Instrumente: Zum einen soll der § 16e SGB II neu gefasst und eine Rechtsgrundlage für einen neuen zweijährigen Lohnkostenzuschuss (75 Prozent im ersten und 50 Prozent im zweiten Förderjahr) geschaffen werden. Gefördert werden Arbeitsverhältnisse mit Personen, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind. Merkmale wie Minderleistung oder das Vorliegen von Vermittlungshemmnissen sind eine Voraussetzungen für die Förderung. Es kann beschäftigungsbegleitende Hilfen geben.

Auf den harten Kern der Arbeitslosen zielt der neue § 16i SGB II ab, mit dem ein neues Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ verankert werden soll. Gefördert werden Arbeitsverhältnisse mit erwerbsfähigen, leistungsberechtigten Personen, die seit mindestens sieben Jahren Leistungen nach dem SGB II beziehen

und in dieser Zeit nicht oder nur kurz erwerbstätig waren. Der Lohnkostenzuschuss beträgt in den ersten 24 Monaten des Arbeitsverhältnisses 100 Prozent des gesetzlichen Mindestlohns. Danach sinkt er um zehn Prozentpunkte und nach Ablauf von jeweils zwölf Monaten um jeweils zehn Prozentpunkte. Die Förderdauer beträgt bis zu fünf Jahre. Zugleich sollen beschäftigungsbegleitende Betreuung, Weiterbildung und betriebliche Praktika während der Förderung ermöglicht werden.

Fazit: Grundsätzlich ist der Gesetzentwurf ein guter Schritt nach vorne. Man setzt auf Förderung durch einen Lohnkostenzuschuss, der dem Grunde nach von allen Unternehmen aus allen Branchen genutzt werden kann. Außerdem gibt man die bislang extrem negative, weil sehr kurze Befristung der Maßnahmen auf, zumindest beim § 16i SGB II neu.

Z direkt!: Beruht der Soziale Arbeitsmarkt auf einem Philosophiewechsel – versorgen statt aktivieren?

Sell: Eine „Versorgung“ wäre nur dann der Fall, wenn man den „sozialen Arbeitsmarkt“ als Parkplatz für alle absehbar nicht mehr vermittelbaren Arbeitslosen ausgestalten würde. Es gibt übrigens durchaus Argumente für „Teilhabe-Jobs“ für Menschen, die kaum oder keine Chance mehr haben, einen „normalen“ Arbeitsplatz besetzen zu können. Aber darum geht es bei den neuen Instrumenten im SGB II nicht – denn die Förderung zielt auf den „ersten“ Arbeitsmarkt ab. Man gibt nur etwas mehr Zeit als bislang. Aber schon die degressive Ausgestaltung des Lohnkostenzuschusses zeigt, dass sich die Arbeitnehmer an die

Produktivitätsanforderungen anpassen müssen. Zugleich verdeutlicht das aber auch, dass die Neuregelungen denen, die auf Dauer von den Anforderungen der normalen Arbeitsplätze abgekoppelt sind, keine wirklichen Perspektiven anbieten können.

Z direkt!: Denken Sie, die mit dem Sozialen Arbeitsmarkt adressierten Menschen können mittelfristig wieder in den regulären Arbeitsmarkt integriert werden?

Sell: Mittel- und langfristig sind durchaus zahlreiche Menschen, denen man heute eine schlechte bis gar keine Vermittlungsfähigkeit attestieren würde, in den normalen Arbeitsmarkt integrierbar. Dafür müssen sie einen ausreichenden Zeitraum bekommen, möglichst mit intensiver fachlicher Begleitung und am Anfang durchaus in einem geschützten Rahmen, allerdings nahe am oder mit dem „ersten“ Arbeitsmarkt. Dann können sie sukzessive wieder den Anforderungen der Arbeitswelt entsprechen. Das braucht aber Zeit und fachliche Begleitung sowie eine geförderte Beschäftigung mit Inhalten dessen, was auf den normalen Arbeitsplätzen auch gemacht wird.

Z direkt!: Wo sehen Sie noch Verbesserungsbedarf an dem vorliegenden Gesetzentwurf?

Sell: Der Ansatz ist grundsätzlich gut – aber erneut werden wir Zeugen einer doch nur budgetbedingten Verengung der Zugangskriterien. Ganz am Anfang der Diskussion wollte man allen den Zugang eröffnen, die mehr als zwei Jahre langzeitarbeitslos sind. Dann wurden daraus vier, im ersten Entwurf sechs und nun

Anzeige

Anzeige

Zuverlässig versichert, exzellent betreut.

fivers Versicherungsmakler GmbH
Ettlinger Str. 25 | 76137 Karlsruhe
T +49 721 68020 | pdl@fivers.de

fivers

SYSTEMBERATUNG TECHNOLOGIE & PERSONAL

SCHÜRINGS
CONSULT

MOB 0175-5445181
FAX 0241-92139095
www.xing.de

S®

QUALITÄTS-MANAGEMENT
ARBEITSSCHUTZ-MANAGEMENT
INNOVATIVE GESCHÄFTSMODELLE 4.0

sind es schon sieben Jahre. Damit gibt es immer weniger potenzielle Förderfälle. Aber was soll das?

Das folgt der deutschen Logik der engen Zielgruppenabgrenzung. Dabei ist doch das Kind bei mindestens sieben Jahren Hartz-IV-Bezug in einen ganz tiefen Brunnen gefallen. Nunmehr wirft man denen ein dünnes, sehr dünnes Seil zu und erwartet, dass die sich damit nach oben ziehen können. Das wird angesichts der vielen beschädigten Biografien aber nicht oder nur mit sehr großen Mühen funktionieren.

Stattdessen hätte die Philosophie sein müssen: Bei denen, die ein hohes Risiko tragen, langzeitarbeitslos zu werden und zu bleiben, möglichst früh ansetzen und dort auch eine geförderte Beschäftigung (am besten verbunden mit training-on-the-job) einsetzen, solange sie noch beschäftigungsfähig sind. Das ist ein Hauptkritikpunkt: Es handelt sich bei der Förderung um Lohnkostenzuschüsse, die an Arbeitgeber gehen, die sich auf dem Markt bewegen und dort Einnahmen erwirtschaften müssen. Das macht eigentlich nur Sinn bei Arbeitslosen, die schon nah an den Anforderungen des Arbeitsmarktes dran sind und denen man befristet einen Startvorteil gewährt, indem man den Arbeitgebern anteilig und befristet bei den Lohnkosten entgegenkommt.

Wenn man im vorliegenden Rahmen bleibt, dann braucht es Veränderungen bei der Begrenzung der Förderung auf den gesetzlichen Mindestlohn, die gegen den Widerstand aller Praktiker und mit Ausnahme von NRW aller Bundesländer durchgesetzt wurde. Denn das wird viele Arbeitgeber abschrecken beziehungsweise ihnen eine Beteiligung unmöglichen machen.

Dann sollte die viel zu hoch angelegte Hürde der sieben Jahre abgesenkt werden. Es gibt doch keinen Rechtsanspruch auf Förderung. Wenn man nicht genügend Geld hat, dann kann man eben nicht mehr fördern, sollte das aber auch so sagen. Außerdem sollte die Ausklammerung der Arbeitslosenversicherung bei den geförderten Beschäftigungsverhältnissen rückgängig gemacht werden – entweder sind das richtige sozialversicherungspflichtige Jobs oder nicht. Auch die Frage, wie man reine Drehtür-Modelle verhindert, wird noch zu erörtern sein.

Z direkt!: Denken Sie, das Modell hat Zukunft? Wird sich der Soziale Arbeitsmarkt verstetigen?

Sell: Ich bin da skeptisch. Notwendig wäre eigentlich eine umfassende Deregulierung des Förderrechts – dabei muss man die Förderwelt nicht neu erfinden, sondern man könnte die §§ 18-20 des früheren Bundessozialhilfegesetzes („Hilfe zur Arbeit“) in einer modernisierten Variante wiederbeleben. Da hatten wir in wenigen und lesbaren Paragraphen das gesamte Waffenarsenal differenzierender Arbeitsmarktpolitik normiert: von der Arbeitsgelegenheit mit einer Mehraufwandsentschädigung beispielsweise für den Suchtkranken, der eine tagesstrukturierende Drei-Stunden-Beschäftigung benötigt, über sozialversicherungspflichtige Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen bis hin zu Lohnkostenzuschüssen für die individuelle Integration bei „normalen“ Arbeitgebern. In begründeten Ausnahmefällen konnte auch länger als zwei Jahre gefördert werden. Das wäre sinnvoll und für die Praktiker vor Ort mehr als hilfreich. Wie viel dann davon auch umgesetzt wird, hängt natürlich immer von den zur Verfügung gestellten Fördermitteln ab.

Z direkt!: Das Coachen und Betreuen von Arbeitnehmern gehört seit jeher zum Kerngeschäft der Zeitarbeitsunternehmen. Welche Rolle sehen Sie für die Zeitarbeit im Sozialen Arbeitsmarkt?

Sell: Das wird noch eine spannende und sicher konfliktbeladene Debatte geben. Grundsätzlich können die Zeitarbeitsfirmen die Förderung in Anspruch nehmen – dann aber wird sich die Frage stellen, wie man hier die angesprochenen Drehtür-Modelle verhindert. Mit Blick auf das beschäftigungsbegleitende Coachen und Betreuen könnten sich die Personaldienstleister mit eigenen Angeboten einbringen und bei Eignung auch zum Zuge kommen. Allerdings bleibt hier als großes Fragezeichen, wie die Jobcenter diese möglichen Dienstleistungen ausgestalten werden. Immer wieder wird man mit „Inhouse-Strategien“ konfrontiert – das soll also gar nicht an externe Träger abgegeben werden. Das wäre nicht nur ordnungspolitisch bedenklich. Ansonsten hätten qualifizierte Personaldienstleister sicher aufgrund ihrer Arbeitgeber gute Voraussetzungen, solche Dienstleistungen anzubieten, wenn die nicht mit der Arbeitnehmerüberlassung im engeren Sinne vermischt werden.

iGZ-Stand auf der Messe „Zukunft Personal Europe“ dicht umlagert

Messestand erste Anlaufstelle in Sachen Zeitarbeitsbranche

Auf eine Wegbeschreibung konnten die Besucher des iGZ-Messestandes auf der „Zukunft Personal Europe“ in Köln gut und gern verzichten: Weit ins Hallenrund leuchtete das grün-blaue Logo des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) unter dem Dach der größten Personalmesse Europas.

Und folgerichtig ging's am iGZ-Stand auch zu wie im Bienenstock. Nicht nur rund 250 Auszubildende zu Personaldienstleistungskaufleuten (PDK) nutzten die Gelegenheit, sich quasi hautnah über die neuesten Entwicklungen der Zeitarbeitsbranche zu informieren – auch Experten, Unternehmen, Pädagogen und zahlreiche Zeitarbeitsinteressierte suchten den Kontakt zum mitgliederstärksten Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsbranche.

Workshops

Der iGZ hatte sich gewappnet: Zehn Workshops unter anderem zur Arbeitsmarktpolitik, zur Überlassungs-

höchstdauer und zur guten Zeitarbeit standen in der gemütlichen Sitzcke am Stand auf dem iGZ-Programm. Marcel René Konjer, iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht, Clemens von Kleinsorgen, iGZ-Fachbereich Arbeitsmarktpolitik, und Dr. Jenny Rohlmann, strategisches Marketing und Public Relations, klärten die Teilnehmer auf und regten zur Diskussion an. „Die Resonanz war riesig und es kamen viele spannende Gespräche in Gang“, zogen die Referenten erfreut eine erste Bilanz.

Zeitarbeits-Quiz

Auch schon mal Schlange stehen mussten die Standgäste am Touchdisplay des iGZ: Hier galt es, auf Zeit ein Zeitarbeits-Quiz mit knackigen Fragen rund ums Thema zu bewältigen. Als Hauptpreis winkte eine edle Bluetooth-Lautsprecherbox. Doch es gab nicht nur Futter fürs Gehirn – als echte Renner in der Publikumsgunst entpuppten sich die belegten Brötchen, Miniburger und süßen Häppchen des iGZ, die für alle Besucher parat standen.





Netzwerk

Vervollständigt wurde die Rundumversorgung am iGZ-Stand durch vier Mitgliedsunternehmen – Pining Personal GmbH, R.H. Personalmanagement GmbH, Meteor Personaldienste AG und Walter-Fach-Kraft GmbH & Co. KG. „Eine sehr gute Gelegenheit, unter dem Dach des iGZ bestehende Kundenkontakte zu pflegen und auch neue zu knüpfen“, lautete das zufriedene Urteil der Unternehmen am iGZ-Stand. Diese Messe böte eine sehr gelungene Mischung aus Netzwerk, Informationen und aktuellen Trends der Branche.

Rahmenbedingungen

Dazu gehören auch die Rahmenbedingungen der Zeitarbeitsbranche – iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz lieferte in seinem vielbeachteten Vortrag nicht nur eine fundierte Analyse zur Entwicklung der Zeitarbeit, sondern unterstrich auch den hohen Stellenwert der Branche bei der Integration von Geflüchteten über den Zeitarbeitsmarkt in die Gesellschaft.

„Blackbox Zeitarbeit“

„Für viele ist Zeitarbeit immer noch eine Blackbox, mit der sie nicht viel anfangen können“, bedauerte Stolz während seines Vortrags – und brachte Licht ins Dunkel: Im Jahr 2017 zählte die Bundesagentur für Arbeit insgesamt 1.032.238 Zeitarbeitskräfte. „Und jeder von denen hat seine eigene Geschichte und seine eigenen Gründe, warum er in der Zeitarbeitsbranche arbeiten möchte“, gab er an. Um diese Gründe transparent nach außen zu tragen, habe der iGZ die neue Kampagne „Zeitarbeit: Eine gute Wahl“ ins Leben gerufen.

Viele Helfer

Die typische Zeitarbeitskraft sei unter 35 Jahre alt (47 Prozent aller Zeitarbeitskräfte), männlich (70 Prozent) und als Helfer tätig (55 Prozent). Das sehe in der Gesamtwirtschaft ganz anders aus, erklärte der iGZ-Hauptgeschäftsführer. Dort liege die Helferquote bei lediglich 20 Prozent. „Das muss man wissen, wenn über Lohnunterschiede zwischen Stammbeschäftigten und Zeitarbeitskräften diskutiert wird“, so Stolz. In Westdeutschland liege der Mindestlohn derzeit bei 9,49 Euro, in Ostdeutschland bei 9,27 Euro. Weitere Erhöhungsstufen seien schon tariflich festgehalten. „Wir liegen also tariflich über dem gesetzlichen Mindestlohn“, betonte Stolz. Darüber hinaus gebe es inzwischen in elf Einsatzbranchen Branchenzuschlags-Tarifverträge, die die stufenweise Angleichung des Lohns von Zeitarbeitskräften und Stammbeschäftigten regeln.

Flüchtlingsintegration

Vor drei Jahren habe die Bundesregierung beschlossen, dass Asylbewerber und Geduldete auch in der Zeitarbeitsbranche beschäftigt werden dürfen. „Und die Branche hat geliefert“, freute sich der iGZ-Hauptgeschäftsführer. 25.100 von 84.300 Flüchtlingen hätten bereits eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in der Zeitarbeitsbranche gefunden. „So viele hat keine andere Branche in Arbeit gebracht“, stellte Stolz heraus. Der iGZ habe seine Mitglieder unter anderem mit mehrsprachigen Informationsflyern und speziellen Seminarangeboten unterstützt.

■ Maren Letterhaus / Wolfram Linke



Erfahrungsaustausch zur AÜG-Reform beim 7. Potsdamer Rechtsforum

„Das kann der Gesetzgeber nicht gewollt haben“



Unter der Moderation von Marcel Speker (M.), Leiter iGZ-Kommunikation, tauschten sich Stefan Sudmann, iGZ-Fachbereichsleiter Arbeits- und Tarifrecht, und Constanze Maier-Buck, Juristin bei der Partner Orange Unternehmensgruppe, über die Umsetzung der letzten Gesetzesreform in Verband und Unternehmen aus.

„Haben wir es jetzt?“, fragten Stefan Sudmann, iGZ-Fachbereichsleiter Arbeits- und Tarifrecht, und Constanze Maier-Buck, Juristin bei der Partner Orange Unternehmensgruppe, vor rund 300 Teilnehmern des 7. Potsdamer Rechtsforums. Unter dieser Fragestellung tauschten sie sich darüber aus, wie sich Verband und Unternehmen auf die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) eingestellt haben.

„Wir waren einerseits über die Offenheit der Kunden überrascht, andererseits aber auch über die sehr heterogenen Vergütungsmodelle“, berichtete Maier-Buck von ihren Kundengesprächen zu Equal Pay. Gerade die sehr unterschiedlichen Regelungen zu Weihnachts- und Urlaubsgeld für die Stammmitarbeiter

seien schwierig zu händeln. Sudmann ergänzte, dass in manchen Kundenbetrieben Sonderzahlungen in Abhängigkeit zur Betriebszugehörigkeit gezahlt würden: „Übertragen auf die Zeitarbeit zählt dann die Dauer der Überlassung an diesen Kunden.“

iGZ-Arbeitshilfen

In der Praxis bedeutete Equal Pay zunächst viel Unsicherheit, bedauerte Maier-Buck. „Wie kalkuliere ich Entgelte, wenn ich noch gar nicht weiß, wie hoch die ausfallen werden?“, gab sie ein Beispiel. Am Ende trage das Zeitarbeitsunternehmen das wirtschaftliche Risiko – nur wie hoch das ausfalle, sei zunächst schwer einzuschätzen gewesen. Moderator Marcel Speker erinnerte in diesem Zusammenhang an die iGZ-Fra-

gebögen, mit denen die Vergütungssituation im Kundenunternehmen besser eingeschätzt werden könne. „Natürlich ist das aber keine Pflicht“, warf Sudmann ein. Kunden könnten auch eigene Dokumente verwenden – oder gänzlich auf die Angabe eines Vergleichsentgelts verzichten.

„Kann nicht Sinn eines Gesetzes sein“

„Unsere Mitarbeiter wechseln nicht mit wehenden Fahnen in die Kundenunternehmen“, stellte Maier-Buck mit Blick auf die Höchstüberlassungsdauer klar. Viele Mitarbeiter würden lieber eine dreimonatige Unterbrechungszeit in Kauf nehmen, als das Kundenunternehmen wechseln zu müssen. Das liege auch an der drohenden Kappung der Branchenzuschläge. Außerdem würde vielen Zeitarbeitnehmern nur ein befristeter Arbeitsvertrag im Kundenbetrieb angeboten. „Das kann vom Gesetzgeber so wirklich nicht gewollt gewesen sein“, wunderte sie sich. „Der einzige Zweck kann sein, Arbeitnehmer vor einem Zeitarbeitsverhältnis zu schützen. Und das kann wirklich nicht der Sinn eines Gesetzes sein“, ärgerte sich Sudmann.

■ Maren Letterhaus

Anzeige

Berichterstattung

Alle Beiträge zum 7. Potsdamer Rechtsforum gibt es unter:

▶ ig-zeitarbeit.de/veranstaltungen/foren



Verbot der Drittstaatlerbeschäftigung

Für Unverständnis sorgte auch die Regelung, dass zwar EU-Bürger und Asylbewerber in der Zeitarbeit arbeiten dürfen, Drittstaatler aber nicht. „Das bedeutet, dass zum Beispiel die iranische Pflegekraft aufgrund ihres Asylstatus in der Zeitarbeit arbeiten darf, die bosnische Pflegekraft hingegen nicht“, erläuterte Sudmann. Das sei in der Praxis – gerade vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels – nicht nachvollziehbar.

DIE UNTERHALTERIN
Glücksexpertin
aus Freilandhaltung

DIE UNTERNEHMERIN
Kommunikationsexpertin
für Führung und Verkauf



Motivation ist
Kommunikation
plus Emotion.

Female
Speaker
of the Year
2014

Daniela A. Ben Said

DIE Rednerin

Dialogisch. Infoblüffend. Strategierig.

Quid agis* GmbH | Daniela A. Ben Said
Scharfe Hegge 35 | 49086 Osnabrück
Fon +49 (0) 541 / 580 578-10
info@danielabensaid.com · danielabensaid.com
facebook.com/DanielaBenSaid

Jetzt buchen!

Guido Krüdwagen

IHK: „Schock deine Eltern, mach erstmal 'ne Lehre“

Vorweg: Die IHK Nord Westfalen hat nichts gegen Studierende. Im Gegenteil. Natürlich werden Akademiker gebraucht. Es ist nur einfach so, dass die Unternehmen deutlich mehr betrieblich ausgebildete Fachkräfte als Akademiker benötigen. Das ist jetzt schon so, erst recht aber in Zukunft, wie der IHK-Fachkräftemonitor zeigt.



Guido Krüdwagen

Leiter Öffentlichkeitsarbeit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Nord Westfalen

Danach fehlen aktuell 18.000 Fachkräfte im IHK-Bezirk, der das Münsterland und die Emscher-Lippe-Region umfasst. In den nächsten zwei Jahren wächst das Defizit nach IHK-Berechnungen auf 35.000, bis 2030 sogar auf über 70.000. Das Besondere ist: Über 90 Prozent des Fachkräftebedarfs entfallen auf betrieblich qualifizierte!

Unter den betrieblich qualifizierten sind es wiederum insbesondere die Fachkräfte mit mittlerer Qualifikation, die der Wirtschaft in absehbarer Zeit fehlen werden - vor

allem die mit einem Berufsabschluss mit IHK-Prüfung. Während derzeit noch keine allzu große Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage herrscht, wird hier schon bald ein Engpass entstehen, der sich massiv vergrößert (54.000 in 2030).

Die Prognosen des IHK-Fachkräftemonitors stehen im deutlichen Kontrast zu den Zahlen, die die Landesstatistik gerade gemeldet hat: Danach lag die

Zahl der Studienanfänger in Nordrhein-Westfalen im Studienjahr 2016 mit 124.481 um 66,7 Prozent höher als 2006. Angesichts übervoller Hörsäle und der Rekordzahl unbesetzter Ausbildungsplätze liegt die rhetorische Frage, ob hier seit Jahren am Bedarf der Wirtschaft vorbeiquifiziert wird, auf der Hand. Die Antwort somit auch, was zum volkswirtschaftlichen Mehrwert einer betrieblichen Ausbildung gegenüber einem Studium führt.

Dazu muss man wissen: Das deutsche System der Berufsbildung wird weltweit bewundert, schon weil es als Erklärung dafür gilt, dass Deutschland die mit Abstand niedrigste Jugendarbeitslosigkeit in der EU hat. Für das britische Wirtschaftsmagazin „The Economist“ ist es sogar der wesentliche Grund für die wirtschaftliche Stärke Deutschlands. Umso tragischer, dass dieses Erfolgsmodell in seinem Heimatland aufgrund mangelnder Bewerberzahlen zunehmend in Gefahr gerät - und mit ihm die volkswirtschaftliche Leistungsfähigkeit.

Zudem erscheint es auch volkswirtschaftlich wenig effizient, wenn ein mit wissenschaftlichem Anspruch ausgebildeter Studienabsolvent nach seinem Bachelor die Tätigkeit eines Bürokaufmanns übernehmen soll und dafür auch noch mehrere Monate eingearbeitet werden muss, bis er den jeweiligen betrieblichen Anforderungen gerecht wird. Hinzu kommt die hohe Zahl von Studienabbrechern, die erst nach der „Warteschleife Hochschule“ doch noch eine betriebliche Ausbildung absolvieren. Nicht ohne Grund erleben wir gerade ein bildungspolitisches Umdenken, für das die IHK Nord Westfalen schon seit vielen Jahren wirbt, zum Beispiel mit der Kampagne „Schock deine Eltern, mach erstmal 'ne Lehre“.

Jahrzehntelang hat die Politik den Ansturm auf die Hochschulen gefördert, weil die Akademikerquote im internationalen Vergleich als zu niedrig galt. Aber

nur, weil unbeachtet blieb, dass das deutsche Berufsbildungssystem international eine Besonderheit ist. Heute ist bildungspolitischer Konsens, dass die akademische und die betriebliche Bildung gleichwertig sind. Die Berufsbildung und die Hochschulbildung „sind die beiden Beine, auf denen die Leistungs- und Innovationsfähigkeit unseres Landes steht“, bestätigte überraschend sogar der Wissenschaftsrat. Er fordert weiter: „Beide Beine müssen kräftig sein und gut koordiniert voranschreiten, um die wirtschaftliche Entwicklung auch in Zukunft erfolgreich tragen zu können.“

Schon seit 2013 ist die Gleichwertigkeit auch amtlich verbrieft und im Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) festgeschrieben. Danach steht ein Abschluss als Fachwirt oder Industriemeister ganz offiziell auf einer Stufe mit dem Bachelor-Abschluss einer Hochschule, ein geprüfter Betriebswirt (IHK) oder IT-Stratege sogar auf Master-Niveau.

Bei der Bundesregierung und der NRW-Landesregierung genießt die Stärkung der betrieblichen Ausbildung hohe politische Priorität. Beide wollen die gesellschaftliche Wertschätzung der dualen Ausbildung wieder erhöhen. „Die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung muss in den Köpfen der Menschen ankommen“, lautet die Forderung. Vor allem natürlich in den Köpfen der Schulabgänger, aber auch in den Köpfen der Eltern und der Lehrer, die zumindest an Gymnasien noch viel zu häufig das Studium als „allein-seligmachend“ anpreisen.

Womit wir beim persönlichen Mehrwert für betrieblich aus- und weitergebildete Fachkräfte angekommen sind. Auch da hilft der in Sachen wirtschaftlicher Interessenvertretung mehr als unverdächtige Wissenschaftsrat. Er sieht die dringende Notwendigkeit, Jugendliche gezielt zur Wahl eines Ausbildungsweges anzuleiten, der ihren Fähigkeiten und Interessen möglichst optimal entspricht: „Vermieden werden muss, dass sich die Berufs- bzw. Studienwahl auf Vorurteile oder vordergründige Image- und Prestigegegesichtspunkte stützt.“

Jeder, der einen Beruf gewählt hat, der ihm Spaß macht, weil er seine Stärken und Fähigkeiten voll einbringen kann, weiß, was der Wissenschaftsrat meint. Was einem das wert ist, muss jeder für sich selbst be-

antworten - auch im Vergleich zum monetären Wert. Denn bei der Wahl zwischen Studium und betrieblicher Ausbildung spielt natürlich das zu erzielende Gehalt eine ganz wesentliche Rolle. Doch auch dabei sind Hochschulabsolventen schon lange nicht mehr grundsätzlich im Vorteil. Es gibt inzwischen viele Berufe, in denen nicht nach der Art des Abschlusses, sondern nach tatsächlicher Kompetenz und Knappheit bezahlt wird. Dieser Trend wird sich fortsetzen. Laut einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft entlohnt inzwischen die Mehrheit der Unternehmen beispielsweise Fortbildungsabsolventen einer kaufmännischen Fachrichtung genauso wie einen Bachelor.



Zu guter Letzt der Mehrwert für den Ausbildungsbetrieb: Nicht erst seit der Verschärfung des Fachkräftemangels gilt „selbst ausbilden“ als wirksamstes Mittel, um beste Mitarbeiter zu bekommen und sie an sich zu binden. Sie lernen den Betrieb von der Pike auf kennen und bleiben dem Unternehmen überdurchschnittlich lange treu. Durch Weiterbildung kann der Betrieb sie zu Fach- und Führungskräften weiterentwickeln, die auf die Unternehmensziele genau zugeschnitten sind. In der Regel ist es leichter, die passenden Fachkräfte selbst auszubilden als zukünftig auf passende Akademiker zu hoffen, die man in dem immer stärker werdenden Wettbewerb um die besten Köpfe aber womöglich gar nicht mehr für sich gewinnen kann. Da wundert es auch nicht, dass Unternehmen, die selbst ausbilden, im Schnitt wettbewerbsfähiger sind. Darüber hinaus sichern sie auch noch die Lebensqualität in der Region und verhindern die Abwanderung junger Menschen.

iGZ-Bundesgeschäftsstelle

V.i.S.d.P.: Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer
PortAL 10, Albersloher Weg 10, 48155 Münster
Telefon: 0251 32262-0, Fax: 0251 32262-100

iGZ-Hauptstadtbüro

Schumannstraße 17, 10117 Berlin
Telefon: 030 280459-88, Fax: 030 280459-90

info@ig-zeitarbeit.de, www.ig-zeitarbeit.de

**SAVE
THE
DATE**

Landeskongress Süd

9. Oktober, Stuttgart

Landeskongress Mitte

20. November, Mainz