

top aktuell
Stand: 31.5.2003
BZA/DGB-Vertrag
berücksichtigt

Was bringt das neue AÜG?

Equal pay, equal treatment,
oder nicht?

Argo-Kompaß Zeitarbeit

Gewerkschaften verhandeln
mit Zeitarbeitsunternehmen

Zeitarbeit im Wandel

Argo

PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

Willkommen

beim Argo-Kompaß zum neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

Seit die Neuregelung des AÜG verabschiedet wurde, fragen uns unsere Kunden immer wieder, welche Veränderungen nun auf sie zukommen.

Wir nehmen solche Fragen sehr ernst und möchten Ihnen dabei behilflich sein, sich besser in diesem Gesetzesdschungel zu orientieren. Mit unserem Leitfaden wollen wir ein möglichst objektives Bild von den neuen Regelungen vermitteln. Zwar ist das letzte Wort noch nicht gesprochen, und weitere Änderungen im Detail sind nicht auszuschließen. Dennoch glauben wir, mit dieser Darstellung Licht ins Dunkel bringen zu können.

Unter der Leitung von Frau Maren Laerbusch hat Argo ein Beratungsteam ins Leben gerufen, das Ihnen bei allen Problemen zur Seite steht. In Absprache mit spezialisierten Juristen und den Landesarbeitsämtern klären wir Ihre offenen Fragen und entwickeln Lösungen für Sie.

Wir kümmern uns persönlich – gerne telefonisch oder bei Ihnen vor Ort. Selbstverständlich kostenlos und unverbindlich. Natürlich auch, wenn Sie noch nicht unser Kunde sind.

Beratungsnummer: 018 03-27 46 24
9 Cent pro Minute **018 03-ARGO AG**



Argo

PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

Was ist neu?

■ Am 1. Januar 2004 tritt das neue Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) in Kraft. Darin sind zwei wesentliche Neuerungen vorgesehen:

„Equal Pay“

Zeitarbeitnehmer haben Anspruch auf die gleiche Vergütung wie entsprechend qualifizierte Mitarbeiter des Kunden.

„Equal Treatment“

Es gelten dieselben Rahmenbedingungen wie für die fest angestellten Mitarbeiter. Hierzu zählen etwa Urlaubstage und betriebliche Nebenleistungen.

■ Diese Neuerungen greifen nicht, wenn das Zeitarbeitsunternehmen einen verbindlichen **Tarifvertrag** abgeschlossen hat. In diesem Fall richtet sich die Vergütung ausschließlich nach dem mit dem Personaldienstleister vereinbarten Tarifvertrag und nicht nach den Löhnen im Kundenbetrieb.

■ Die Vergütungsbedingungen für Zeitarbeitnehmer werden sich ändern. Je nach Tarifvertrag bleiben die Löhne wohl nur dann günstig, wenn die Mitarbeiter weniger als ein halbes Jahr bei einem Zeitarbeitsunternehmen angestellt sind. Oder wenn sie weniger als 3 Monate ohne Unterbrechung bei Ihnen eingesetzt sind. Abhängig von ihrer Qualifikation werden für länger beschäftigte Mitarbeiter die Lohnkosten steigen.

Was bedeutet das für Sie, und was wird Argo tun?

■ 75% der Kosten, die bei der Zeitarbeit anfallen, sind Lohnkosten. Steigen diese, erhöhen sich natürlich die Stundenverrechnungssätze – je nach Qualifikation und Einsatz unterschiedlich stark. Aber es ergeben sich auch echte Verbesserungen, wie geringere Kosten bei der Überlassung nach 12 Monaten (siehe „Beispiel III“)!

■ Wir empfehlen Ihnen, ab dem **1. Januar 2004** ausschließlich mit Zeitarbeitsunternehmen zusammenzuarbeiten, die über einen verbindlichen Tarifvertrag verfügen. Ansonsten wären Sie gesetzlich verpflichtet, die Vergütung Ihrer Mitarbeiter gegenüber dem Zeitarbeitnehmer offenzulegen!

■ Argo wird zum Jahresende 2003 einem der ausgehandelten Tarifverträge beitreten. So schaffen wir für Sie **Konditionssicherheit!**

■ Wir raten Ihnen, bereits jetzt zu prüfen, ob Sie von den Änderungen betroffen sind. In den folgenden **Fallbeispielen** haben wir die zukünftigen Entwicklungen dargestellt. Hier finden Sie auch Anregungen, wie Sie mit den Neuerungen umgehen können, damit Sie die Kosten weiterhin im Griff haben.

Tel. 01805-274624

Wir kümmern uns persönlich

Beispiel I

Zeitarbeitnehmer mit geringer Qualifikation

Bei nur kurzer Einarbeitungszeit

Die Preise bleiben stabil. Da die Zeitarbeitnehmer noch nicht lange bei Argo beschäftigt sind, fallen geringere Lohnkosten an. Nach einem halben Jahr können Sie entscheiden, ob Sie die Mitarbeiter austauschen oder zu einem etwas höheren Stundensatz weiterbeschäftigen.

☞ Für Sie ergeben sich zunächst keine Änderungen. Allerdings wird es zu höherem Verwaltungsaufwand kommen, da ein häufigerer Wechsel der Mitarbeiter zu erwarten ist. Die dadurch entstehenden Kosten können Sie senken, indem Sie Organisation und Beschaffung von Zeitarbeitskräften Ihrem Personaldienstleister – etwa Argo – anvertrauen. Diese Dienstleistung ist in der Regel kostenlos! Für erste Informationen zum Thema „OnSite Management“ stehen wir Ihnen gerne in einem Gespräch zur Verfügung.

Bei längerer Einarbeitungszeit

Wenn Sie auf bereits eingearbeitete Mitarbeiter zurückgreifen, können Sie von deren höherer Qualifikation profitieren. Diese „Halbjährigen“ sind nämlich seit mindestens 6 Monaten bei Argo beschäftigt, daher ist ihre Arbeitsleistung und Zuverlässigkeit bekannt. Je nach Tarifvertrag wird allerdings eine ununterbrochene Einsatzdauer zwischen 3 und 12 Monaten schrittweise geringe Zuschläge von insgesamt höchstens 10% mit sich bringen.

☞ Denken Sie darüber nach, Werkverträge abzuschließen. Wir laden Sie gerne zu einem Gespräch ein, um mit Ihnen die möglichen Kostenersparnisse eines solchen Modells zu besprechen.



Beispiel II

Zeitarbeitnehmer mit höherer Qualifikation

Auf 12 Monate beschränkter Einsatz

Die Entlohnung der Mitarbeiter ändert sich nicht wesentlich, also werden für Sie die Preise weitgehend stabil bleiben. Das gilt selbst dann, wenn ein Tarifvertrag zur Anwendung kommt, der bei Einsatz über 3 Monaten gestaffelte Zuschläge vorsieht. Durch die verbesserten Einstellungsbedingungen erwarten die Personaldienstleister außerdem eine größere Anzahl von Bewerbern.

☞ Die Veränderungen werden sich in überschaubaren Grenzen halten.



Arbeitnehmer aus den neuen Bundesländern

In diesem Fall ergeben sich ab dem 1. Januar 2004 wahrscheinliche gravierende Änderungen: Die bisher steuerfrei an die Mitarbeiter gezahlten Fahrgeelder und Tagesspesen können nicht mehr durch geringere Stundenlöhne ausgeglichen werden (es gilt der Tarifvertragslohn!).

Eine Weiterbeschäftigung über den 1. Januar 2004 hinaus wird zu akzeptablen Kosten nur noch möglich sein, wenn der Mitarbeiter an den Arbeitsort umzieht.

☞ Für Sie lohnt es sich abzuwarten, ob die kommenden Tarifverträge nicht doch eine Öffnungsklausel beinhalten. Tritt dieser Fall nicht ein, müssen Sie ab dem 1. Januar 2004 entweder über eine Direkteinstellung dieser Mitarbeiter nachdenken oder mit massiv steigenden Kosten rechnen. Oder Sie fordern vor Ort Ersatz an. In einem persönlichen Gespräch erörtern wir diese Fragen gerne mit Ihnen.

Tel. 01805-274624

Wir kümmern uns persönlich

Beispiel III

Zeitarbeitnehmer mit langfristiger Perspektive

Länger als 12 Monate beschäftigt

Nach den neuen Regelungen können Zeitarbeitnehmer zukünftig unbefristet überlassen werden. Die Beschränkung auf 24 Monate entfällt ebenso wie der bisher geltende „equal pay“-Grundsatz. Zwar sehen die vorliegenden Tarifverträge ab dem 13. Monat eine Erhöhung der Löhne vor, in jedem Falle aber wird der langfristige Einsatz von Zeitarbeitskräften ab dem 1. Januar 2004 wesentlich günstiger sein als bisher.

☞ Hinsichtlich der Details gibt es noch einige offene Fragen. Hier ergeben sich **echte Verbesserungen** für Sie – daher empfehlen wir Ihnen, so bald wie möglich ein persönliches Gespräch mit Ihrem Argo-Betreuer zu führen.

Mitarbeiter testen vor Festeinstellung

Gesetzliche Änderungen sind nicht zu erwarten. Sie können Zeitarbeitnehmer auch zukünftig in einem befristeten Einsatz testen, – „try & hire“ –, bevor Sie sie als Mitarbeiter in eine Festanstellung übernehmen. Es wird erwartet, daß durch die Hartz-Gesetzgebung Anzahl und Qualität der Bewerber für Zeitarbeit weiter ansteigen wird.

☞ Das Instrument „try & hire“ wird für Sie noch interessanter werden. Wir informieren Sie gerne in einem unverbindlichen Gespräch!



Argo

PERSONALDIENSTLEISTUN-

Zukunft

der Personal Service Agenturen

Im Rahmen des „Hartz-Konzeptes“ wurden Mitte des letzten Jahres die sogenannten Personal Service Agenturen (PSA) ins Leben gerufen. Ursprünglich war geplant, mit Hilfe der in lokalen Arbeitsämtern eingerichteten PSA jährlich etwa 700.000 Erwerbslose an einen festen Arbeitsplatz heranzuführen. Jetzt hat die Umsetzungsphase begonnen, und ein erstes Bild zeichnet sich ab:

- Anstatt einer großen PSA pro Arbeitsamt werden überwiegend mehrere kleinere Agenturen eingerichtet, die jeweils 30 bis 80 Arbeitslose betreuen. Es handelt sich dabei meist um Arbeitsuchende, deren Vermittlung aufgrund ihrer Qualifikation schwierig ist.
- Die von den Arbeitsämtern vorgegebenen Rahmenbedingungen lassen wenig finanziellen Spielraum: Geldmittel für Qualifizierung und Eingliederung sind kaum vorhanden – die Kosten werden wohl die Kunden tragen müssen.
- Dementsprechend haben sich bisher kaum Zeitarbeitsunternehmen für PSA beworben. Voraussichtlich werden überwiegend Bildungseinrichtungen und Integrationsfirmen die Aufgabe der PSA übernehmen.
- Die Personal Service Agenturen stellen keine Alternative zur herkömmlichen Zeitarbeit dar.

Selbst die Bundesanstalt für Arbeit rechnet bundesweit nur noch mit 25.000 Erwerbslosen, die mit Hilfe der PSA vermittelt werden. Dies hat zwei Gründe. Die einzelnen Agenturen sind zu klein, um den Bedarf der Kunden strukturiert und dauerhaft zu decken. Außerdem entstehen für die Kunden kaum attraktive Angebote: Da vor allem Problemgruppen von den Agenturen betreut werden, fehlt der finanzielle Spielraum für notwendige Lohnkostenzuschüsse sowie Qualifizierung und Schulungen.

- Eine erfolgreiche Wiedereingliederung schwer vermittelbarer Arbeitnehmer kann nur durch intensive Betreuung und verbesserte Qualifikation erreicht werden.

Da wir uns der gesellschaftlichen Herausforderung stellen wollen, hat sich Argo mit einem seit langem auf die Integration von Langzeitarbeitslosen spezialisierten Unternehmen, der MIKRO PARTNER Bildung, zum Handeln entschlossen. An ausgewählten Standorten haben wir uns gemeinsam für die Einrichtung von PSA beworben.

Dieses sozial erfolgversprechende Konzept läßt sich allerdings nur umsetzen, wenn die Arbeitsämter entsprechende Mittel zur Verfügung stellen. Ansonsten geben wir der Idee der Personal Service Agenturen keine große Zukunft.

Argo

PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

Ihr Partner

für Personalfragen – die Argo-Gruppe

ArgoTEC

Ingenieur- und Personaldienstleistungen
Spezialist für Montagepersonal,
IT- und Ingenieurwesen

Argo

[PERSONAL SERVICE]

Argo Personal Service GmbH
für technische, kaufmännische und
gewerbliche Personaldienstleistung

ArgoAVIATION

Spezialist für die Luftfahrtindustrie

Argo

[OnSite-Management]

Argo OnSite Management
Spezialist für die Steuerung
flexiblen Personalbedarfs

HINVORT^{GmbH}

Spezialist für Inventurdienstleistungen
und Outsourcingprojekte



MED KONTOR
Personalservice GmbH
Spezialist für
medizinische Pflegekräfte

Tel. 01805-274624

Wir kümmern uns persönlich

Noch Fragen?

■ *Warum werden eigentlich Tarifverträge abgeschlossen?*

Durch die im AÜG vorgesehene Gleichstellung von Zeitarbeitnehmern (equal pay und equal treatment) würde sich die Zeitarbeit erheblich verteuern. Jedoch läßt das AÜG zu, mit Hilfe von Tarifverträgen von diesem equal-pay-Grundsatz abzuweichen. So soll Zeitarbeit für alle annehmbar bleiben – für Sie als Kunden, für die Mitarbeiter und natürlich auch für die Zeitarbeitsunternehmen.

■ *Wir arbeiten auch mit ausländischen – etwa französischen – Zeitarbeitsfirmen. Was wird sich in diesem Fall ändern?*

Auch die ausländischen Zeitarbeitsfirmen müssen sich an das bei uns geltende Gesetz halten. Da es in Frankreich keine Tarifverträge für Zeitarbeit gibt, müssen die Unternehmen einen deutschen Zeitarbeitstarifvertrag abschließen. Tun sie dies nicht, gilt zwingend „equal pay“ und „equal treatment“. Die Anlehnung an beispielsweise den Metall-Tarifvertrag reicht laut Landesarbeitsamt nicht aus.

■ *Welche Tarifpartner sind miteinander im Gespräch?*

Einerseits stehen die beiden Branchenverbände BZA und IGZ mit der Tarifgemeinschaft des DGB (z.B. Ver.di und IGM) über den Abschluß von Tarifverträgen in Verhandlung. Diese Verträge sollen dann für alle Unternehmen gelten, die Mitglieder dieser Verbände sind.

Andererseits bemühen sich einige Unternehmen in Eigenregie um den Abschluß von Haustarifverträgen mit der Tarifgemeinschaft des Christlichen Gewerkschaftsbundes (CGB). Hier gab es bereits Abschlüsse mit Pilotfunktion.

■ *Stimmt es, daß IG Metall und Ver.di ihre eigenen Verträge für allgemeinverbindlich erklären lassen wollen, und damit die Tarifverträge des CGB unwirksam würden?*

Wohl kaum! Die Regierung könnte zwar die Verträge von IG Metall und Ver.di für allgemeingültig erklären. Die Branchenverbände, die mit den Gewerkschaften in Verhandlung stehen, repräsentieren jedoch nicht die Mehrheit der Zeitarbeitsfirmen. Eine solche Mehrheit wäre aber nötig, damit der Wirtschaftsminister einen entsprechenden Schritt unternimmt.

Außerdem ist der CGB bei den einzelnen Unternehmen des Haustarifvertrages ebenso gut repräsentiert wie der DGB. Daher kann man mit großer Wahrscheinlichkeit davon ausgehen, daß die CGB-Verträge Bestand haben werden.

■ *Kann es sein, daß die neue Gesetzgebung aus verfassungsrechtlichen Gründen gar nicht erst in Kraft tritt?*

Das ist nicht zu erwarten. So wie die Dinge jetzt liegen, werden sie wohl auch umgesetzt werden. Das Gesetzgebungsverfahren ist abgeschlossen und die verabschiedeten Gesetze sind somit wirksam.

Argo

PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

Sollten sie tatsächlich dem Verfassungsgericht zur Prüfung vorgelegt werden, ist mit einer Entscheidung in diesem Jahr keinesfalls zu rechnen. Wir erwarten also, daß vor Ablauf des Jahres 2003 die meisten Zeitarbeitsunternehmen Tarifverträge abschließen werden.

■ *Einige Zeitarbeitsunternehmen haben schon länger Tarifverträge. Bleiben diese günstigen Verträge weiterhin in Kraft?*

Nein, dies wird nicht passieren. Die augenblicklich bestehenden Tarifverträge wurden unseres Wissens alle zum 31.12.2003 gekündigt. Aller Voraussicht nach gelten ab 2004 nur noch neu ausgehandelte Tarifverträge.

■ *Falls ein Zeitarbeitsunternehmen jetzt einen Tarifvertrag abschließt, so gilt der Vertrag erst ab dem 01.01.2004?*

Nein! Er tritt in aller Regel mit einer Übergangsfrist von zwei oder drei Monaten nach Abschluß in Kraft. Personaldienstleister, die jetzt einen Tarifvertrag abschließen oder vor kurzem abgeschlossen haben, können ihn also bis zum Sommer umsetzen.

■ *Hat mein Betriebsrat eigentlich Mitbestimmungsrechte bei der Auswahl des Personaldienstleisters?*

Grundsätzlich ist der Einsatz von Zeitarbeit zwar mitbestimmungspflichtig, bei der Auswahl des Unternehmens müssen Sie den Betriebsrat jedoch nicht mit einbeziehen.

■ *Was passiert mit laufenden Arbeitnehmerüberlassungsverträgen, wenn die Tarifverträge in Kraft treten?*

Diese Verträge sind in der Regel auch vom Zeitarbeitsunternehmen kündbar (bei Argo mit einer Frist von fünf Werktagen). Man muß davon ausgehen, daß der Personaldienstleister um eine Preisanpassung bittet, oder den AÜ-Vertrag kündigt, wenn er einen Tarifvertrag unterzeichnet hat.

■ *Bekommen Zeitarbeitnehmer durch die neue Gesetzeslage tatsächlich mehr Lohn?*

Das kommt darauf an. Die meisten Zeitarbeitnehmer werden einen höheren Stundenlohn bekommen als bisher. Davon werden vor allem niedrig qualifizierte Mitarbeiter profitieren. Aber je höher die Qualifikation, desto geringer wird die Lohnanhebung sein, so daß sich etwa bei qualifizierten Facharbeitern kaum etwas ändern wird.

Andererseits werden die gesetzlichen Spielräume kleiner, vor allem was steuer- und sozialversicherungsfreie Kostenerstattung von Fahrgeldern, Verpflegungsmehraufwendungen etc. angeht. Die attraktiven „Netto-Vergütungsanteile“ werden wegfallen.

Im großen und ganzen werden die Nettoverdienste der Mitarbeiter dadurch eher stagnieren oder sogar sinken, während gleichzeitig die Personalkosten für die Zeitarbeitsunternehmen steigen.

Tel. 01805-274624

Wir kümmern uns persönlich

Und außerdem?

Wichtige Änderungen zum Schluß

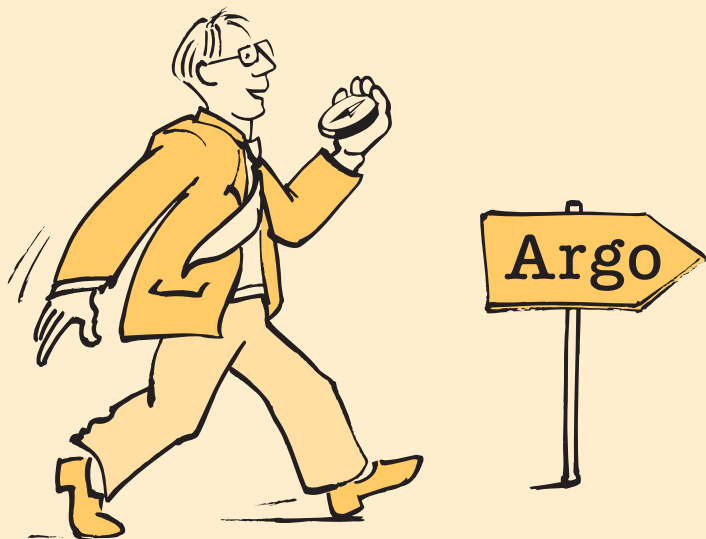
Kontrollmeldungen an die Krankenkassen sind ab 1. Januar 2003 ersatzlos weggefallen. Bisher haben wir diese Mitteilungen für Sie vorbereitet, und Sie haben sie weitergeleitet. Jetzt brauchen Sie sich darum nicht mehr zu kümmern – eine Erleichterung für Sie. Das gilt übrigens auch für Arbeitsverhältnisse, die vor dem 1. Januar 2003 begonnen haben.

Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe

Hier wird sich in absehbarer Zeit nichts ändern. Auch in Zukunft wird wohl eine Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe nicht möglich sein.

Synchronisationsverbot und Wiedereinstellungsverbot fallen weg!

Ab 1. Januar 2004 können Zeitarbeitsunternehmen einen Bewerber für einen befristeten Auftrag beschäftigen. Daher haben die Unternehmen nun die Möglichkeit, auch solche Stellen über die Zeitarbeit zu besetzen, die spezielle Qualifikationen erfordern. Selbst wenn der Mitarbeiter in der Zwischenzeit gekündigt wurde, steht er für einen Folgeauftrag wieder zur Verfügung. Das bietet Ihnen konkrete Vorteile.



made by www.Qbick.de

Argo
PERSONALDIENSTLEISTUNGEN

feed back

Fax-Nr.: 040 369841-49

Ja, ich hätte gerne eine persönliche Beratung durch einen qualifizierten Argo-Mitarbeiter in meiner Nähe.

Bitte setzen Sie sich mit mir in Verbindung:

Vorname · Nachname

Firma

Funktion

Branche

Telefon

Telefax

E-Mail

Straße · Nr.

PLZ · Ort

Bitte senden Sie mir kostenlos:

- das neue AÜG
- vorliegende Tarifverträge, die in Zukunft die Zeitarbeit regeln
- Informationen über Argo-OnSite-Management
- Informationen über die Einführung von Werkverträgen
- den regelmäßig erscheinenden Argo-Newsletter, damit ich auf dem laufenden bleibe.

Empfehlung

Ich kenne einen Unternehmer, den dieser Kompaß interessieren wird. Bitte schicken Sie ein Exemplar an:

Vorname · Nachname

Firma

Straße · Nr.

PLZ · Ort

Was ändert sich für mich?