

randstad korrespondent

Wissenswertes für die Personalarbeit



■ Arbeitsplatz

Das Unternehmen als Marke

Wie starke Marken das
Unternehmensprofil schärfen

- Arbeitsmarkt
Fit für die Zukunft
- Arbeitsplatz
Mehr Mut zum Nein
- Amtliches
Der Fiskus schlägt zu
- Aktuelles
Mitarbeiter qualifizieren

Inhalt

■ Arbeitsmarkt

Mit der Zeit gehen	4
Mehr Chancen für legale Jobs	5
Erprobte Ideen	5
Fachkräfte gesucht	6

■ Arbeitsplatz

Mehr Mut zum Nein	7
Das Unternehmen als Marke	8
Die Marke muss leben	10
Das Vorbild Chef	11
Tatort Unternehmen	11

■ Amtliches

Der Fiskus schlägt zu	12
Flexibel versetzen	13
Ausgebremst	13

■ Aktuelles

Flexibilität fördern	14
Randstad hilft	14
Mitarbeiter qualifizieren	15
Mehr Qualität	15

Fit für die Zukunft

Die Flächentarifbindung verliert an Bedeutung. Damit aus der Tarif- keine Verbandsflucht wird, haben Arbeitgeberverbände neue Strategien entwickelt.

■ Lohnverhandlungen auf Ebene der Betriebsräte, Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich und eine Gewerkschaft, die nicht selbstverständlich als tarifpolitischer Akteur mit am Tisch sitzt: Ein solches Szenario schien in Deutschland lange Zeit unmöglich. Doch zunehmende Ausnahmeregelungen wie betriebliche Bündnisse haben die deutschen Arbeitsbeziehungen neu strukturiert. Die uneingeschränkte Gültigkeit des Flächentarifvertrags nimmt kontinuierlich ab. Immer mehr Arbeitgeber steigen aus dem Tarifsystem aus, schließen Firmentarifverträge ab oder handeln ihre Arbeitsverträge individuell mit ihren Mitarbeitern aus.

Mit der abnehmenden Tarifbindung stehen auch Deutschlands Arbeitgeberverbände (AGV) vor einem Wandel: Die Flächentarifbindung, früher Hauptmotiv für eine Mitgliedschaft, spielt heute nicht mehr die entscheidende Rolle. Glaubt man den Ergebnissen einer bisher unveröffentlichten Studie der Universität Witten/Herdecke, die im Auftrag der AGV Ruhr/Westfalen durch-

geführt wurde, sind die Arbeitgeberverbände für diesen Rollenwechsel allerdings gut gewappnet: „80 Prozent der befragten Mitglieder gaben an, dass Tarifverbände für sie auch ohne Flächentarife noch wichtig sind“, resümiert Athanasios Karafillidis, Projektleiter und Hauptautor der Studie.

„Dienstleistungen aller Art anzubieten, hilft nicht, das Profil der Arbeitgeberverbände zu schärfen.“

Welchen Nutzen aber bieten Arbeitgeberverbände Unternehmen, die sich vom Flächentarifvertrag abgewandt haben?

Für den Wittener Soziologen sind Dienstleistungen wichtig, allerdings solche mit deutlicher Konzentration auf den Bereich Arbeit: vertragliche Ausgestaltung, das

Editorial: 8.000 neue Jobs



■ Der Zeitarbeitsmarkt in Deutschland ist seit Anfang diesen Jahres in Bewegung, wie die jüngsten Medienmeldungen zeigen. Auch Randstad ist in diesen Monaten besonders aktiv. Unser Unternehmen hat seine Position als Qualitäts- und Marktführer weiter ausgebaut. Mit einem Umsatz von 754 Millionen Euro erzielten wir 2005 im Vergleich zum Vorjahr ein Wachstum von 27 Prozent. Außerdem hat Randstad Anfang des Jahres 2006 die Bindan-Gruppe

übernommen, das älteste Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland – und ist so seinem Ziel, dem strategischen Marktanteil von zwanzig Prozent – ein gutes Stück näher gekommen.

Damit schlagen wir zwei Fliegen mit einer Klappe: Zum einen werden wir zum Vorteil unserer Kunden zum dominierenden Full-Service-Anbieter in Deutschland mit einem umfassenden Dienstleistungsangebot. Und zum anderen wird Wachstum in der Branche vor allem über die steigende Nachfrage nach höheren qualifizierten Zeitarbeitnehmern realisiert: Facharbeiter, Call-Center-Mitarbeiter, kaufmännische Fach- und Führungskräfte, IT-Spezialisten und Ingenieure. Randstad hat höhere Qualifikationen bereits früh in den Fokus seiner Deutschland-Strategie gestellt. Darum ist Bindan

unser idealer Partner und ausgewiesener Wunschkandidat, um die Führungsrolle in diesem Bereich gemeinsam weiter auszubauen.

Wachstum meint aus Randstad Sicht aber immer auch: mehr Arbeitsplätze. Das Beschäftigungspotenzial der Zeitarbeit wird noch lange nicht ausreichend genutzt. Im vergangenen Jahr hat allein Randstad 8.000 neue Zeitarbeitnehmer unter Vertrag genommen. Gemeinsam mit Bindan und unseren Kunden wollen wir 2006 diese Zahl schlagen, um möglichst vielen Menschen eine berufliche Zukunft zu sichern!

Eckard Gatzke,
Vorsitzender der Geschäftsführung
Randstad Deutschland

heißt Tarife, Arbeitszeiten, Einstellung und Entlassung, Rechtsberatung sowie Qualifikation, Aus- und Weiterbildung. „Jede Leistung sollte auf den Funktionskreis Arbeit bezogen werden. Einfach nur Dienstleistungen aller Art anzubieten, hilft nicht, das Profil der Arbeitgeberverbände zu schärfen. Im Gegenteil: Es wird schwieriger, sie von anderen Unternehmensverbänden zu unterscheiden – auch und gerade für potenzielle Mitglieder“, erläutert Karafillidis.

„Die Mitgliedschaft beinhaltet eine kostenlose Beratung in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten.“

Der rückläufigen Mitgliederentwicklung versuchen Arbeitgeberverbände durch verschiedene Gegenstrategien zu begegnen. In der Metallindustrie gehört dazu die Gründung von Verbänden „ohne Tarifbindung“. „OT-Verbände bieten ihren Mitgliedern alle Dienstleistungen an, ohne damit die verpflichtende Übernahme der flächentarifvertraglichen Normen zu verbinden“, erläutert Thomas Haipeter, Wissenschaftler am Institut Arbeit und Technik (IAT) in Gelsenkirchen.

Nach Angaben von Gesamtmetall gehörten 2004 rund 2.000 Metall- und Elektrobetriebe mit zirka 200.000 Beschäftigten einem OT-Verband an, während die Tarifträgerverbände gut 5.000 Firmen mit annähernd zwei Millionen Beschäftigten

repräsentierten. Knapp die Hälfte der Firmen, die aus der Tarifbindung ausscheiden, wechselt in einen OT-Verband. Darunter sind viele kleine und mittlere Unternehmen. Der Grund: Gerade sie wollen und können nicht auf die Rechtsberatung und die Informationsdienste verzichten.

So weiß auch der Automobilzulieferer Scherer & Trier aus Michelau/ Oberfranken, seit 2003 Mitglied im Bayerischen Unternehmensverband Metall und Elektro (BayME), vor allem die fundierte Rechtsberatung zu schätzen. „Die Mitgliedschaft beinhaltet eine kostenlose Beratung in allen arbeitsrechtlichen Angelegenheiten“, erläutert Jürgen Niemiets, Personalleiter bei Scherer & Trier. Zudem würden regelmäßige Schulungsmaßnahmen angeboten, etwa zum Thema Personalarbeit oder IT-Sicherheit.

Für die unterschiedlichsten Herausforderungen werden somit konkrete Lösungsansätze und Hilfestellungen aufgezeigt. Daneben bietet der Verband seinen Mitgliedern eine Plattform zum konstruktiven Erfahrungsaustausch.

Dennoch halten Verbandsforscher wie Karafillidis OT-Verbände grundsätzlich für „ein zweischneidiges Schwert“: Einerseits könne man die abwanderungswilligen Unternehmen damit als Mitglieder halten, andererseits entkoppelten OT-Mitgliedschaften die Verbände von ihrer gesellschaftspolitischen Aufgabe, der Regulierung von Arbeit.

Von einem generellen Bedeutungsverlust der Arbeitgeberverbände kann allerdings



keine Rede sein. Allenfalls von einer Bedeutungsverschiebung, wie Karafillidis erläutert. Schließlich müsse man zwischen Dachverbänden und regionalen Verbänden differenzieren, einem Unterschied, dem kaum Rechnung getragen werde. So scheinen zwar die Einflussmöglichkeiten der massenmedial präsenten Dach- und Spitzenverbände tatsächlich abzunehmen.

Im Unterschied dazu leisten regionale Verbände „echte“ Verbandsarbeit, veranstalten Schulungen, Info- und Themenabende. „Sie pflegen eine direkte Schnittstelle zu den Unternehmen“, weiß der Wissenschaftler. Insofern überrasche auch die nach wie vor positive Beurteilung durch die Mitglieder nicht.

„Regionale Verbände pflegen eine direkte Schnittstelle zu den Unternehmen.“

Die Loslösung von der Fläche bedeutet ohnehin nicht, dass es keinen Bedarf mehr für Tarifverträge gibt. Denn auf die Orientierung an und Aushandlung von Tarifverträgen wollen die Unternehmen auch ohne Flächenbindung nicht verzichten. Viele Firmen trauen ihrem Verband diesbezüglich, trotz aller Unzufriedenheit, weitaus größere Kompetenz zu als sich selbst. Und de facto orientieren sich die meisten aus der Fläche ausgestiegenen Unternehmen dennoch am Flächentarif. Somit ist und bleibt der Nutzen der Arbeitgeberverbände für die Mitglieder direkt mit der tarifvertraglichen Kompetenz verbunden. (mk)

