

„Die Qualität wird von den Beschäftigten erbracht, die jeden Tag acht Stunden bei dem Kunden arbeiten“

Norbert Fuhrmann, Geschäftsführer der Initiative Qualitätssiegel Zeitarbeit, kurz I.Q.Z., kann auf eine 30-jährige Branchenerfahrung in der Personaldienstleistung zurückblicken. Er hat bisher acht verschiedene Tarifverträge in der Zeitarbeit sowie diverse Branchenzuschlagstarifverträge gestaltet und verhandelt und gehört zu den erfahrensten Tarifpolitikern der Branche. Die von Norbert Fuhrmann initiierte I.Q.Z. versteht sich als Plattform für seriöse Zeitarbeit und hat das „Qualitätssiegel faire Zeitarbeit“ entwickelt, mit dem sich Unternehmen der Zeitarbeitsbranche auszeichnen lassen können. Finanziert wird die I.Q.Z. über Einnahmen für die Audit-Verfahren zu dem Qualitätssiegel und für Seminare zu relevanten Themen im Zusammenhang mit Zeitarbeit. Die G.I.B. sprach mit Norbert Fuhrmann über die Zielsetzung des I.Q.Z. und des Qualitätssiegels, die Kriterien, die für die Auszeichnung zu erfüllen sind, und über Entwicklungstendenzen in der Zeitarbeit.

G.I.B.: Wie ist die I.Q.Z. entstanden?

Norbert Fuhrmann: Da muss man einen Vorläufer erwähnen: 2001 ist in Siegen von der IG Metall das „Gütesiegel Zeitarbeit IG Metall“ aus der Taufe gehoben worden. Ich habe dieses Gütesiegel damals im Rahmen des Haustarifvertrags mit der IG Metall gemeinsam mit Detlef Wetzels, dem heutigen ersten Vor-

sitzenden der IG Metall, entwickelt. Das Gütesiegel ist danach erweitert worden zum „DGB-Gütesiegel NRW“. Mit Abschluss der Tarifverträge im Jahr 2004 hat man diese Idee dann nicht weiter verfolgt.

mehr aufkamen und der Öffentlichkeit bekannt wurden, wurde mir klar, dass die Tarifverträge nicht ausreichen. Daher haben wir Anfang 2008 gemeinsam mit Leuten aus der IG Metall die Idee für ein Qualitätssiegel entwickelt und dafür einen Kriterienkatalog aufgestellt. Im August 2008 ist dieses Qualitätssiegel auf einer DGB-Veranstaltung unter Beisein von DGB-Chef Michael Sommer der Öffentlichkeit vorgestellt worden.

Wir merken bei den Wiederholungsaudits, dass sich beim Thema Weiterbildung nach und nach Verbesserungen zeigen.

Warum haben wir diese Idee wieder aufleben lassen? – Ich war tarifpolitisch in der Zeitarbeitsbranche tätig, habe 1999 unter anderem den ersten Haustarifvertrag mit der IG Metall unterzeichnet und 2003 als Verhandlungsführer für den Verband iGZ der Branche die Tarifverträge abgeschlossen. Ich habe gedacht, dass es mit der Gesetzesänderung von 2004, bei der der Gesetzgeber entweder Equal Pay oder alternativ eine tarifvertragliche Regelung vorsah, zu einer gewissen Aufwertung der Branche kommt. Leider habe ich die Rechnung dabei ohne die christlichen Gewerkschaften gemacht. Als 2007 die Haustarifverträge der christlichen Gewerkschaften mehr und

Die Plattform und das Qualitätssiegel mit seinem Kriterienkatalog wenden sich gegen die schwarzen Schafe und Fehlentwicklungen in der Branche.

G.I.B.: Wie viele Unternehmen tragen zurzeit das Siegel und wie kann man diese charakterisieren?

Norbert Fuhrmann: In NRW sind es 17 Betriebe und in ganz Deutschland 118. Das größte Unternehmen ist eine Tochtergesellschaft von Manpower, die knapp 3.000 Beschäftigte hat. Interessiert haben sich auch die Großen der Branche, aber es sind in der Regel mittelständische Betriebe mit 50 bis 800 Beschäftigten. Ein Punkt, der dabei auffällt: Es sind fast immer inhabergeführte Unternehmen.

G.I.B.: Angenommen, ein mittelständisches Unternehmen interessiert sich für das Gütesiegel. Wie läuft die Vergabe ab?

Norbert Fuhrmann: Wir sind als Unternehmen der freien Wirtschaft organisiert und müssen auf unsere Kosten achten. Deshalb haben wir folgendes Verfahren entwickelt: Bei Interesse schicken wir zunächst die



Norbert Fuhrmann, Geschäftsführer
der Initiative Qualitätssiegel
Zeitarbeit (I.Q.Z.)

Beschreibung des Ablaufs einer Prüfung sowie den gesamten Prüfkatalog. Wir sagen: Macht auf dieser Basis eine Eigenprüfung und wenn ihr meint, dass die Kriterien des Katalogs eingehalten werden, gebt uns eine Rückmeldung. Dann können wir über ein Audit reden. Der Hintergrund ist der, dass wir nicht bis Flensburg fahren wollen und nach einer halben Stunde das Buch zumachen müssen, nach dem Motto „außer Spesen nichts gewesen“.

Wir haben mal gezählt: Von etwa 400 Anfragen haben wir nie wieder etwas gehört. Die Interpretation überlasse ich Ihnen.

G.I.B.: Welches sind die wichtigsten Kriterien Ihres Prüfungskatalogs?

Norbert Fuhrmann: Wir beginnen mit den grundlegenden Dingen, die eigentlich selbstverständlich sein sollten. Für das Gütesiegel ist es Basis und Grundvoraussetzung, dass das geltende Recht und Tarife eingehalten werden. Beim Thema Tarifvertrag aber sehen wir in der Zeitarbeitsbranche häufig Tricksereien.

Wir betrachten weiter auch das, was über das Gesetz und den Tarifvertrag hinaus für die Beschäftigten getan wird. Das geht von der Bezahlung über die Art und Weise, wie die Mitarbeiter geführt und behandelt werden, über die Einsatzbegleitung und Leistungsbesprechung bis hin zu den Weiterbildungsmöglichkeiten der Beschäftigten, einem Bereich mit einem großen Nachholbedarf in unserer Branche.

Es handelt sich nicht um eine einmalige Zertifizierung. Die Nachhaltigkeit muss jedes Jahr dokumentiert werden. Wir merken bei den Wiederholungsaudits, dass sich beispielsweise beim Thema Weiterbildung nach und nach Verbesserungen zeigen. Das halte ich für eine gute Entwicklung und das zeigt, dass wir letztendlich auch etwas anstoßen und nicht nur feststellen.

G.I.B.: Haben Sie Unternehmen bei den Folge-Audits das Qualitätssiegel schon mal verweigert?

Norbert Fuhrmann: Ja, schon vier Mal.

G.I.B.: Was sind da die Stolpersteine?

Norbert Fuhrmann: Manche Unternehmen denken, dass ein Qualitätssiegel ein Freibrief sein kann, den man sich erkaufte – auch vor dem Hintergrund, dass wir ja nur einmal im Jahr kontrollieren. Zuletzt haben wir einem Zeitarbeitsunternehmen das Siegel entzogen, das ganz eindeutig Lohnprellerei betrieben hat. Ich muss natürlich eine Handhabe für den Entzug des Siegels haben. Deshalb ist das Siegel als Marke geschützt und darf nur mit unserer Erlaubnis genutzt werden.

G.I.B.: Wirkt das Siegel auch in die Unternehmen hinein? Können Sie konkrete Veränderungen feststellen?

Norbert Fuhrmann: Wir können das häufig beobachten und unterstützen solche Entwicklungen durch Workshops und Seminare, die wir anbieten.

Die I.Q.Z. will erreichen, dass Zeitarbeitsfirmen ihr Geschäftsmodell nicht rein auf den günstigsten Preis ausrichten, sondern sich als glaubwürdiger und attraktiver Personaldienstleister verstehen. Das bekommen wir mit einem Audit allein allerdings nicht hin. Deshalb bieten wir Seminare und Workshops zu zwei Themenbereichen an: Tarif/Tarifanwendung und Marke-

Die I.Q.Z. will erreichen, dass Zeitarbeitsfirmen ihr Geschäftsmodell nicht rein auf den günstigsten Preis ausrichten, sondern sich als glaubwürdiger und attraktiver Personaldienstleister verstehen.

ting/Vertrieb. Denn wenn sich die Darstellung eines Unternehmens verändert, kann es bessere Preise erzielen und dann auch besser bezahlen.

Im Idealfall ändern sich Unternehmen also mit unserem Audit in Richtung bessere Bezahlung, mehr Weiterbildung und gute Betreuung der Mitarbeiter.

Auch da geben wir Hilfestellungen. Wir empfehlen zum Beispiel ein Schema, nach dem das Unternehmen die Mitarbeiter mehr oder weniger einheitlich beurteilen, aber trotzdem individuelle Fähigkeiten festhalten kann. Damit erreicht man zwei Dinge: Zum einen lerne ich die Mitarbeiter noch besser kennen als beim Einstellungs- oder Bewerbungsgespräch, auf der anderen Seite kann ich durch die festgestellten Stärken eventuell auch eine Prämie oder eine Höherstufung realisieren. Das sind ein paar Beispiele für Veränderungen, die durch Audits angestoßen werden können.

G.I.B.: Wo sitzen die Kritiker des Auditverfahrens?

Norbert Fuhrmann: Bei den großen Verbänden BAP und iGZ. Ich denke, man ist ärgerlich, dass man nicht selber auf diese Idee gekommen ist.

Im Helferbereich gibt es nicht nur keinen Klebeeffekt, ich habe ein Abo auf Arbeitslosigkeit und wegen der Unterbrechung der Arbeitszeiten sogar auf Hartz IV.

Deshalb wurde dort jetzt ein sogenannter „Ethik-Kodex“ entwickelt. Das ist meiner Meinung nach keine echte Alternative, denn hier geht es hauptsächlich darum, Probleme über Mediation zu lösen. Aber wenn sich ein Unternehmen querstellt, ist man natürlich mit seiner Mediation am Ende.

Wenn die Mediation nicht funktioniert, geht der Vorgang bei der iGZ zur Einigungsstelle. Aber selbst wenn dort vom Unternehmen zugegeben wird, dass es sich um klare Verstöße handelt, wird es nicht in jedem Fall aus dem Verband ausgeschlossen.

Es gibt einen anderen Versuch über das RAL-Güteschild (RAL Deutsches Institut für Gütesicherung und Kennzeichnung e. V., ehemals „Reichsausschuss für Lieferbedingungen“). Wenn ich mir deren Kri-

terienkatalog ansehe, handelt es sich dabei aber eigentlich um ein etwas intensiveres ISO-Verfahren. Es werden also im Wesentlichen Prozesse geprüft und nicht, ob es „hire and fire“ gibt. Zum Beispiel steht dort, dass ein Angestellter nur dreimal pro Jahr angestellt und wieder entlassen werden darf. Das ist keine Alternative.

G.I.B.: Wie unterscheidet sich der Tarifvertrag, „tarif“, den Sie im Auftrag einiger Unternehmen mit dem DGB abgeschlossen haben, von denen, die der DGB mit den großen Verbänden abgeschlossen hat?

Norbert Fuhrmann: Der unterscheidet sich zunächst mal beim Ecklohn. 10,61 Euro für Facharbeiter ab 2014 stehen augenblicklich 11,60 Euro bei uns gegenüber. Wir haben also höhere Grundlöhne. Zweitens habe ich mir mit Blick auf die Zahl der kurzfristig Beschäftigten gerade im Helferbereich die Frage gestellt, ob wirklich viele Menschen etwas von den vereinbarten Branchenzuschlägen – der erste tritt nach sechs Wochen in Kraft – mitbekommen. Unsere grundsätzliche Konzeption ist daher: Ab dem ersten Einsatztag gibt es einen Branchenzuschlag. In Zahlen ausgedrückt: In der untersten Gruppe als einfachster Helfer verdiene ich 9,90 Euro vom ersten Tag an, als Facharbeiter 13,10 Euro. Das ist dann schon ein Unterschied.

In meinen Augen steckt darin ein Stück weit mehr Gerechtigkeit. Man spricht in Tarifverträgen immer von einer Equal-Pay-Angleichung – wir lassen diese Angleichung auch wirklich allen zukommen.

Wir sehen, dass man bei Verhandlungen von Gewerkschaftsseite unseren „tarif“ auf dem Tisch liegen hatte und auch einiges übernommen hat, beispielsweise was die Eingruppierung angeht. Im Entgelttarifvertrag stand zum Beispiel: nach einer kurzen Einarbeitung Eingruppierung in EG 1, nach einer längeren Einarbeitung EG 2. – Was ist kurz? Was ist lang? Wir haben klar definiert: Wo lediglich eine Einweisung erfolgt, greift EG 1. Alles, was mit Anlernen zu tun hat, fällt in die EG 2.

G.I.B.: Die Pflicht ist die Einhaltung der tariflichen und arbeitsrechtlichen Standards. Was ist die Kür? Oder an welchen Themen kann man eine Entwicklung in Richtung mehr Qualität erkennen?

Norbert Fuhrmann: Die Kür ist, dass man immer näher an eine gleiche Bezahlung herankommt. Nicht durch die Zeitarbeitsfirmen allein – sicher gehört am Ende auch der Entleihbetrieb dazu. Wir sehen an unseren Prüfungen, dass das auch schon vermehrt funktioniert. Da in Schritten hinzukommen, ist als Weg vorgegeben.

Die Kür ist auch, dass man gemeinsam das Problem Fachkräftemangel über Bildungskonzepte angeht – das kann meines Erachtens die Zeitarbeit allein nicht leisten. Da etwas mitzugestalten, ist eine Zielsetzung, die auch im Rahmen der Initiative I.Q.Z. zukünftig ansteht.

G.I.B.: Gibt es im Rahmen der Zeitarbeit bestimmte Trends? Geht es zum Beispiel in Richtung längere Verleihzeiten oder arbeitet man an einer qualitativen Weiterentwicklung?

Norbert Fuhrmann: Wir haben in unterschiedlichen Regionen zu tun, von Flensburg bis zum Bodensee, und sehen in den letzten zwölf Monaten, dass der Trend eher zu kurzfristiger Beschäftigung geht, vor allem im Segment der Helfer-Berufe. Wir haben aber definitiv einen zweigeteilten Markt. Bei den Facharbeitern sehen wir eher längerfristige Beschäftigung, es sei denn, sie werden nach kurzer Zeit übernommen. Auch das ist ein Trend.

Im kaufmännischen Bereich geht die Entwicklung zu langfristigen Einsätzen. Ebenso in der Elektro- und Metallindustrie, wo man Einsätze von zwei, drei, vier und mehr Jahren hat. Da versucht man, nicht zu übernehmen, weil die offizielle Stellenzahl auf einem bestimmten Level bleiben soll – und Zeitarbeit wird da nicht mitgezählt. Das ist ja das Verrückte: In der Bilanz zählt Leiharbeit zu den Fremdkosten, nicht zu den Personalkosten. Deshalb ist ja auch in Tarifverträgen die Übernahmepflicht bzw. das Übernahmean-

gebot nach 18 bzw. 24 Monaten mit aufgenommen worden, damit da etwas Druck reinkommt. Wobei es vor allem in der Wertindustrie Tendenzen gibt, auf Werkverträge umzusteigen.

G.I.B.: Es gibt aber auch große Unternehmen, die zwar Equal Pay praktizieren, aber bewusst einen hohen Anteil an Zeitarbeit halten, um diese Stellen dann in Krisenzeiten schnell abbauen zu können, ohne die Stammebelegschaft zu reduzieren. Das ist eine Strategie, in der die Zeitarbeit nicht unbedingt Arbeit dritter Klasse ist, aber doch Arbeit zweiter Klasse,

Und zwar wird bzw. wurde meiner Meinung nach die EU-Richtlinie zur Zeitarbeit in Deutschland nicht richtig umgesetzt.

weil die Sicherheit fehlt. Im Helferbereich geht der Trend aber nach wie vor zur Kurzfristigkeit. Das bedeutet: Kein Klebeeffekt.

Norbert Fuhrmann: Ich habe dort nicht nur keinen Klebeeffekt, ich habe ein Abo auf Arbeitslosigkeit und wegen der Unterbrechung der Arbeitszeiten sogar auf Hartz IV. Bei zwei oder drei Einsätzen innerhalb eines Jahres kommt man auf eine Gesamtbeschäftigungszeit von vielleicht nur sieben Monaten. Zum Klebeeffekt gibt es ja keine validen Angaben, da kursieren Zahlen von sieben bis 30 Prozent. Ich kann mir durchaus vorstellen, dass im Facharbeitersegment im letzten Jahr 30 Prozent vorgekommen sind, vielleicht sogar mehr bei manchen Fachkräften. Bei den Prüfungen haben uns Zeitarbeitsfirmen gesagt, dass sie im letzten Jahr zum Teil die Hälfte ihrer Fachkräfte verloren haben. Das spiegelt aber die Probleme und die Realität nicht wieder. Die Probleme liegen nach wie vor im Helferbereich.

G.I.B.: Minister Guntram Schneider setzt sich für eine Wiedereinführung des Synchronisationsverbots und des Wiedereinstellungsverbots ein, also für eine stärkere Regulierung. Was halten Sie davon?

Norbert Fuhrmann: Das ist ein möglicher Weg. Ich habe aber auch noch eine andere Idee. Und zwar wird bzw. wurde meiner Meinung nach die EU-Richtlinie zur Zeitarbeit in Deutschland nicht richtig umgesetzt. Das heißt, wir haben das Unternehmerprinzip – mehrere Einsätze, die Zeit dazwischen wird bezahlt usw. – und das Agenturprinzip. Wenn ich Synchronisation zulasse, also die Koppelung der Zeitarbeitsverträge an die Einsatzzeit, dann „verstoße“ ich gegen das Unternehmerprinzip. Wenn ich aber quasi ein Agenturprinzip betreibe, dann muss ich nach der EU-Richtlinie, Equal Pay von Anfang an leisten. Das fände ich dann auch korrekt umgesetzt. Dann besteht der Zwang, länger zu beschäftigen, denn ansonsten muss ich in diesem Fall sehr viel mehr bezahlen.

G.I.B.: Wird das Unternehmer- oder Agenturprinzip überhaupt in der reinen Form angewendet oder geht das ineinander über?

Norbert Fuhrmann: Es gibt das gelebte Agenturprinzip in der reinen Form eigentlich nur, wenn jemand ausschließlich mit Helfern arbeitet. Wenn ich ein sogenanntes Mischqualifikations-Portfolio habe, dann wird das im Facharbeiter- oder im kaufmännischen Sektor nicht gemacht. Und in der Regel haben wir eine Mischsituation, was das Portfolio angeht. Deswegen findet man nur sehr selten Firmen, die ausschließlich nach dem Agenturprinzip arbeiten.

Ich kann das auch nicht nachvollziehen. Früher, als es die Dreimonatsfrist gab, hat man die Leute in einen Auftrag reingebracht und sofort schon den Anschlussauftrag akquiriert. Ich habe heute, nachdem 2002 in der Gesetzgebung alles geöffnet worden ist, manchmal den Eindruck, es geht nach dem Prinzip: Ich habe hier einen Auftrag, dafür hole ich mir Leute, danach schmeiß ich sie alle wieder raus. Es steht also gar nicht mehr die Überlegung dahinter, wo ich diese Kräfte noch einsetzen kann. Vor allem dort, wo Kunden 200 Leute brauchen, wo es um ein Massengeschäft geht. Vielleicht hängt das aber auch mit dem Thema „Marktanteile“ zusammen.

G.I.B.: Wie kommt es, dass in dieser Branche immer wieder versucht wird, über Kostensenkungen Marktanteile zu übernehmen?

Norbert Fuhrmann: Ich will jetzt nicht in die Diskussion um Henne und Ei einsteigen, also: Liegt es am Verleiher oder liegt es am Entleiher? Das ist sehr schwierig nachzuvollziehen.

G.I.B.: Liegt es am Geschäftsmodell oder am Druck, den die Unternehmer ausüben?

Norbert Fuhrmann: Wenn ich Marktanteile haben will, muss ich mich betriebswirtschaftlich fragen, wie ich die bekomme. Auch die Großen haben es nicht geschafft, einen vernünftigen Markennamen in Deutschland aufzubauen. Dann machen sich auch noch viele eine falsche Definition von Service und Qualität zu eigen: Die Zeitarbeitsunternehmen und die Disponenten bieten eine Serviceleistung an. Was vergessen wird, ist, dass die Qualität letztendlich von den Beschäftigten erbracht wird, die jeden Tag acht Stunden bei dem Kunden arbeiten.

Was bleibt dann übrig, um Marktanteile zu bekommen? Nur der Preis. Nach Einführung der Tarifverträge sind die Preise in den Keller gegangen – auch durch den „christlichen“ Tarifvertrag. Teilweise wurden Leute für elf Euro angeboten. Nicht nur von den Großen, sondern auch von anderen, die früher zwei, drei Niederlassungen hatten und dann durch zum Teil zweifelhafte Investoren größer geworden sind. Das ist dem Entleiher zupassgekommen, weil er es bei bestimmten Anbietern einen Euro billiger bekam.

Das ist dann nach meiner Beobachtung ein Stück weit umgeschwenkt. In den letzten Jahren kommt der Druck mehr von der Entleiherseite, die die Preise vorgibt. Weil ich vom Kunden keine besseren Preise bekomme, komm ich aus betriebswirtschaftlicher Sicht dann dahin, dass ich etwas anderes machen muss. Beispiel: Ich richte einen Fahrdienst ein. Hört sich zunächst gut an. Aber wenn der Mitarbeiter am Tag zwischen drei und zehn Euro dafür bezahlen muss, kassiere ich von dem Lohn bei zehn Euro jeden Monat gut 200 Euro wieder ein.

Das sind reale Fälle, von denen wir zum Teil über unsere Hotline erfahren.

G.I.B.: Wenn gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen umgangen werden, braucht man gleichzeitig schärfere Kontrollen und schärfere Sanktionen ...

Norbert Fuhrmann: ... und wenn ich höre, dass bei mehr als 18.000 Erlaubnisinhabern in Deutschland weniger als 20 Leute von der Bundesagentur für Arbeit Überprüfungen machen, dann kann ich mir als Unternehmen ausrechnen, dass ich irgendwann in ferner Zukunft mal überprüft werde. Auch wenn in Unternehmen mit 100 Mitarbeitern genauso wie mit 1.000 Mitarbeitern nur zehn Akten geprüft werden, dann sage ich: wir prüfen als Auditoren mehr. In einem Bericht des Magazins Monitor war neulich zu sehen, dass ein Unternehmen die unbefristete Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung bekommen hat, obwohl bei einer Überprüfung von zehn Akten 45 Verstöße festgestellt wurden.

Zurzeit kontrollieren die Bundesagentur und der Zoll. Man sollte überlegen, ob man diese Überprüfungen nicht insgesamt dem Zoll überlassen kann. Warum? – Der Zoll zäumt das Pferd von hinten auf. Das heißt, er geht nicht nur zu dem Zeitarbeitsunternehmen, sondern auch zu den Entleihbetrieben. Bei einer Aktion des Zolls wurden 1.700 Zeitarbeitsunternehmen besucht. Um die Lohnuntergrenzen zu kontrollieren, aber im Wesentlichen, um an die Hauptkunden heranzukommen. Der Zoll hat schlicht und ergreifend ein ganz anderes Auftreten, ein anderes Druckmittel. Und der Entleiher bekommt mit, wo die schwarzen Schafe sind. Wenn nur das Zeitarbeitsunternehmen kontrolliert wird, erfährt der Entleiher davon überhaupt nichts. Man hat allerdings im Juli letzten Jahres umgestellt und das Personal reduziert. Die Bundesregierung muss also strukturell etwas ändern und/oder sie muss mehr investieren.

G.I.B.: Was wäre Ihrer Meinung nach ein wirksames Mittel gegen Scheinwerkverträge?

Norbert Fuhrmann: Ich nehme mal den Fall Daimler, über den auch in den Medien berichtet wurde. Dort haben sich die Firma Preymesser als Werkvertragsneh-

mer und die Firma DIWA als Verleiher zusammengenommen und die für 8,19 Euro bezahlten Mitarbeiter dann neben den Daimler-Stammkräften eingesetzt. Man hat gezeigt, dass es sich ganz eindeutig um einen Scheinwerkvertrag handelte.

Die Firma Preymesser hat zahlreiche Niederlassungen. Die in Stuttgart hat, nur um sich abzusichern, eine Zeitarbeitslizenz beantragt. Das ist für sie der Rettungsschirm, weil es nach unserer augenblicklichen Gesetzeslage bei Vorliegen einer Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung nur eine Ordnungswidrigkeit ist, wenn ein Werkvertrag als Scheinwerkvertrag enttarnt wird. Es wird also nur ein Bußgeld verhängt.

Wenn ich diesen Rettungsschirm abschaffe, bin ich nicht mehr im Bereich der Ordnungswidrigkeit, sondern im Bereich des Strafrechts. Um es nicht zu einem Prozess kommen zu lassen, hat Kaufland zum Beispiel nach einer Razzia vor einiger Zeit sechs Millionen an die Staatskasse gezahlt und drei Millionen Nachzahlungen an die Sozialversicherungskassen. Denn bei diesen Summen geht man sonst ohne Bewährung ins Gefängnis.

Für mich ist also erstens ganz wichtig, dass dieser Rettungsschirm nicht mehr benutzt werden darf. Das Zweite ist – da werden sich viele gegen wehren –, dass man den Betriebsräten mindestens eine bessere Einsicht gewährt.

DAS INTERVIEW FÜHRTE

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152

E-Mail: m.keuler@gib.nrw.de

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209

E-Mail: a.kratz@gib.nrw.de

KONTAKT

Norbert Fuhrmann

I.Q.Z. Initiative Qualitätssiegel Zeitarbeit GmbH

Martinsallee 4

53359 Rheinbach

Tel.: 02226 8370046

E-Mail: info@iq-z.de