

FACHMAGAZIN
ZEITARBEIT
03 | 2007

Zdirekte

+++ 4 Neuer Ausbildungsberuf +++ 8 Zwischenbilanz ZUBILIS +++ 10 EU-Pläne zur Zeitarbeit +++ 14 Zeitarbeit in England
ZUBILIS +++ 16 neue iGZ-DBG-Tarife +++ 18 Landeskongress Hessen +++ 19 Berufsbild: Kommunikationsmanager +++ 22 Ne

ALLE ACHTUNG!

Personal **DIENTST**
LEISTUNGS kaufmann/kauffrau



LIEBE Z DIREKT!- LESERINNEN UND -LESER!

Was lange währt, wird endlich gut. Vor knapp sechs Jahren haben wir bereits als Verband ein neues, anerkanntes Berufsbild für unsere Branche in Berlin eingefordert. Mehr als zwei Jahre nach den ersten positiven Signalen haben die beteiligten Sachverständigen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite gemeinsam mit den beteiligten Institutionen über die curricularen Grundlagen des neuen Berufsbildes des/der Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau gebrütet. Endlich mit Erfolg. Denn im August 2008 können die ersten Auszubildenden an den Start gehen.

Damit erhält unsere Branche ihren eigenen Ausbildungsberuf: Ein Berufsbild passgenau zugeschnitten auf die Bedürfnisse der Personaldienstleister und ein hochinteressanter Beruf für Menschen, die gerne mit Menschen zusammenarbeiten und bereit sind, sich den damit verbundenen besonderen Herausforderungen zu stellen. Damit leisten wir nicht nur einen Beitrag zu mehr Qualität unserer Personaldienstleistung, sondern auch zur Untermauerung unserer Professionalität. Gleichzeitig stellen wir Personaldienstleister uns der Verantwortung für junge Menschen und bieten Chancen für den qualifizierten Berufseinstieg. Vorbei sind die Zeiten, in denen die besonderen Fähigkeiten im Personaldienstleistungsbereich „on the job“ oder autodidaktisch erlernt werden mussten.

Mit dem Startschuss für die gemeinsame, breit angelegte Marketing-Kampagne von iGZ, BZA und AMP, mit der diese für den neuen Ausbildungsplatz werben und ihre Mitgliedsunternehmen in der Startphase unterstützen, beginnt nun

auch die heiße Phase. Schließlich schauen sich viele Jugendliche, die im nächsten Jahr die Schule abschließen werden, bereits jetzt auf dem Ausbildungsmarkt um und viele Unternehmen werben bereits jetzt um geeignete Bewerber/innen.

Deshalb heißt es nun schnell handeln. Denn wie sagte es schon Diogenes so treffend: „Die Grundlage eines jeden Staates ist die Ausbildung seiner Jugend“. Dieser philosophischen Weisheit folgend sollte sich jedes ausbildungsfähige Zeit- arbeitsunternehmen engagieren und Personaldienstleistungskaufleute ausbilden. Es hilft damit nicht nur sich selbst, sondern auch der Branche, der Wirtschaft und schließlich der Zukunftsfähigkeit unseres Landes.

Klar, dass der neue Ausbildungsberuf auch das Titelthema der neuen Z direkt! ist.

Ich wünsche Ihnen viel Freude und wertvolle Anregungen bei der Lektüre!

Herzlichst

Ihr



Volker Homburg (iGZ-Bundesvorsitzender)



Volker Homburg

DER iGZ-FRAGEBOGEN ZU ZEIT UND ARBEIT

Zeit und Arbeit – ein Begriffspaar voller Gemeinsamkeiten und Gegensätze. Die Ansichten wechseln nicht nur mit dem Zeitgeist, sondern variieren auch individuell sehr stark: Wieso erscheint eigentlich „Arbeitslosigkeit“ als bedauernswert, während „Zeitlosigkeit“ geradezu als Prädikat gilt? Mit unserem Fragezeichen geben wir Menschen, die in der Arbeitswelt etwas zu sagen haben, die Möglichkeit, ihre individuelle Sicht auf Zeit und Arbeit zu schildern. Den berühmten FAZ-Fragebogen, „den der Schriftsteller Marcel Proust in seinem Leben gleich zweimal ausfüllte“, haben wir als Anstoß genutzt. Heute: die Vorsitzende der FDP im Europa-Parlament Dr. Silvana Koch-Mehrin.

Können Sie sich noch an Ihren ersten Arbeitsplatz erinnern?

Natürlich. Das war mein heimischer Schreibtisch. Als ich mich selbständig gemacht habe, musste ich zunächst Kosten sparen. Als ich genügend Aufträge hatte, konnte ich mir ein eigenes Büro leisten. Ein großartiges Gefühl!

Eine Armbanduhr...

a)...ist ein modisches Accessoire,

b)... ist mein Schrittmacher,

c)... ist ein notwendiges Übel,

d)... trage ich nicht.

Antwort d).

Welche Arbeit macht Ihnen am meisten Spaß?

Die Arbeit im Garten.

Was denken Sie, wenn Sie die Bemerkung „keine Zeit“ hören?

Ich denke: Das stimmt nicht. Er/sie nimmt sich keine Zeit. Alles eine Frage der Prioritätensetzung.

Wie sehen Sie den Zusammenhang zwischen Leben und Arbeit?

Mit Shakespeare: If all the year were playing holidays, to sport would be as tedious as work.

Wenn Zeit käuflich wäre.

Wäre sie in kürzester Zeit ausverkauft!

Die Physik definiert Arbeit als Kraft mal Weg.

Was überwiegt bei Ihnen: Die Kraft oder der Weg?

Das ist abhängig von meiner Tagesform.



Dr. Silvana Koch-Mehrin (FDP)

Impressum

HERAUSGEBER:

iGZ – Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.
iGZ-Bundesgeschäftsstelle
Erphostraße 56
48145 Münster
redaktion@z-direkt.de
www.z-direkt.de

VERANTWORTLICH:

Bundesgeschäftsführer RA Werner Stolz

REDAKTION UND KOORDINATION:

Simone Kemper

TEXTE:

Simone Kemper
Dr. Jenny Rohlmann
Werner Stolz
Stefan Sudmann

FOTOS:

Deutscher Bundestag
Europäischer Parlament
Timo Beylemans
Carsten Costard
Simone Kemper
Dr. Jenny Rohlmann

TITELBILD:

Idee: Simone Kemper
Fotomontage: TEAM WANDRES

GESTALTUNG, LAYOUT UND SATZ:

TEAM WANDRES Werbeagentur Münster
www.team-wandres.de

DRUCK:

wentker-druck
Gutenbergstraße 5-7
48268 Greven



Z direkt! mit neuem Gesicht

Unser Gestaltungsanspruch: seriös, übersichtlich, klar strukturiert. Ab dieser Ausgabe präsentiert sich Z direkt! mit einem neuen Gesicht. Was bleibt: aktuelle Berichte, spannende Reportagen und fundierte Analysen. Ein Fachmagazin für alle, die in der Personaldienstleistungsbranche tätig sind oder sich darüber informieren wollen.

Ihre Simone Kemper (iGZ-Pressesprecherin)

NEUER AUSBILDUNGSBERUF: PDK

„Wir stehen im Wettkampf um die besten Azubis“

Die Zeitarbeitsbranche war es, die mit ihrer Ausbildungsinitiative den Grundstein für den neuen Ausbildungsberuf Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau gelegt hat. So wurde das neue Berufsprofil auf Initiative des iGZ gemeinsam mit den beiden anderen Arbeitgeberverbänden BZA und AMP und im engen Schulterschluss mit den Arbeitnehmervertretern und den zuständigen Landes- und Bundesgremien entwickelt. Z direkt! sprach mit **Michael Hacker**, iGZ-Bundesvorstandsmitglied und einer der drei an dem Neuordnungsverfahren beteiligten Verbandssachverständigen, über das neue Berufsbild:

„Entscheidend für den Erfolg des neuen Ausbildungsberufes wird die Ausbildungsbereitschaft der Personaldienstleister sein. Die Branche muss erkennen, welchen qualitativen Sprung sie bezogen auf ihre Arbeitsqualität und ihre Reputation in der Gesellschaft durch diesen neuen Beruf vollziehen kann.“

Schafpel-Kaiser



Franz Schafpel Kaiser, Projektleiter/ Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Arbeitsbereich: Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe am Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

„Es bedurfte keiner Überzeugungsarbeit hinsichtlich der Notwendigkeit des Ausbildungsberufes. Denn es wurde schnell klar, dass es für die Tätigkeit eines Personaldisponenten, die wir als Kerntätigkeit für den neuen Beruf anvisierten, bislang keine entsprechend geregelten Qualifizierungswege gibt.“

Beim Abgleich mit bestehenden Ausbildungs- und Fortbildungsordnungen zeigten sich zum Beispiel bei den Industrie- und Bürokaufleuten nur geringe Ausbildungsanteile zum Thema Personal. Diesbezügliches Hintergrundwissen wird aber gefordert, wie unsere Stellenausschreibungsanalyse für Personaldisponenten ergeben hat.

Nicht zuletzt ist für uns auch entscheidend welche Beschäftigungsperspektiven sich für die Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung ergeben und da waren die Wachstumszahlen der Personaldienstleistungsbranche eine gute Motivation für die Entwicklung des neuen Berufsbildes.“

Herr Hacker, wieso ist gerade die Zeitarbeitsbranche so dringend auf einen eigenen Ausbildungsberuf angewiesen?

Bisher haben die Zeitarbeitsunternehmen meist Quereinsteiger, etwa Handwerksmeister oder Techniker, aber auch Juristen oder andere Studienabgänger eingestellt und dann ausgebildet. Daneben wurden oft auch angehende Bürokaufleute ausgebildet. Hier fehlte vor allem die Unterstützung durch die Berufsschule, denn der Auszubildende wurde dort eigentlich auf einen anderen Beruf vorbereitet. Das Berufsbild Bürokaufmann/-frau passt auch einfach nicht. Bürokaufleute gehen später in die Sachbearbeitung oder ins Rechnungswesen. Ihnen fehlt das gesamte theoretische Rüstzeug aus Berufskunde und rechtlichem Hintergrundwissen. Dieses Defizit kann mitunter fatale Folgen haben. Da kann es schon mal sein, dass ein Staplerfahrer ohne die notwendige Erlaubnis losgeschickt wird oder Arbeitskleidung und persönliche Schutzausrüstung vergessen werden.

Sie haben die Entwicklung des neuen Ausbildungsberufs von der Idee bis zur rechtsgültigen Umsetzung mit begleitet. Haben Sie die verantwortlichen Gremien schnell von der Notwendigkeit des neuen Ausbildungsberufes überzeugen können?

Unsere Idee von einem neuen Ausbildungsberuf wurde von den beteiligten Wirtschaftsverbänden, den Ministerien und unseren Sozialpartnern begeistert aufgenommen. Positiv überrascht hat mich persönlich die gute Zusammenarbeit mit den Gewerkschaftsvertretern und den Sachverständigen der beiden anderen Arbeitgeberverbände. Die gute Zusammenarbeit war auch der Antrieb für die verhältnismäßig rasche Umsetzung. Als der ehemalige iGZ-Bundesvorsitzende Bert Dijkhuizen und ich im Jahr 2001 die Aufgabe angegangen sind, ein neues Berufsbild zu entwickeln, wurde uns nämlich eine mindestens siebenjährige Entwicklungsphase prophezeit. Wir waren schneller.

Wann darf ein Unternehmen denn ausbilden?

Wer bisher schon ausgebildet hat, kann grundsätzlich auch den neuen Beruf ausbilden. Im Übrigen prüfen die Kammern jedes eingegangene Ausbildungsverhältnis und unterschreiben erst dann, wenn sie sich von der Ausbildungsfähigkeit des Unternehmens überzeugt haben. Auf alle Fälle sollte sich jeder Ausbildungsbetrieb der großen Verantwortung bewusst sein, die er für eine fundierte Ausbildung trägt. Ein Auszubildender ist nämlich immer nur so gut, wie sein Ausbildungsbetrieb ihn ausgebildet hat.



iGZ-Bundesvorstandsmitglied Michael Hacker im Gespräch mit iGZ-Pressesprecherin Simone Kemper

Was passiert mit den Auszubildenden, die bereits jetzt zu Bürokaufleuten ausgebildet werden und ebenfalls Interesse an dem neuen Ausbildungsberuf haben?

Auszubildende aus benachbarten Berufen können natürlich wechseln. Die zuständige Industrie- und Handelskammer entscheidet über anrechenbare Zeiten aus anderen Ausbildungen. Meistens wird ein Drittel ohne größere Prüfung angerechnet. Im neuen Beruf müssen jedoch mindestens zwei Jahre Ausbildung durchlaufen werden.

Wie geht es nach der Ausbildung weiter? Welche berufliche Zukunft erwartet die Personaldienstleistungskaufleute konkret?

Ihnen liegt die gesamte Branche zu Füßen. Sie können sich als Juniordisponenten behaupten, als Personalvermittler oder -einkäufer, On-Site-Manager, Researcher, Recruitingspezialisten, Onlineredakteure, Personalberater oder Headhunter. Zusätzlich eröffnet das neue Berufsbild sehr viele Chancen bei der staatlichen Arbeitsvermittlung. Von den umfangreichen Chancen in den anderen Wirtschaftszweigen ganz zu schweigen

Der „Kampf um Talente“ findet auch auf dem Ausbildungsmarkt statt. Mit welchen Perspektiven und Karriereaussichten kann die Branche die Besten für sich gewinnen?

Wir stehen im Wettbewerb um die besten Azubis. Dabei können wir aber ganz selbstbewusst ins Rennen gehen. Während etwa Banken mit Personalabbau und wie die Versicherungen mit wachsenden Imageproblemen kämpfen, ist die Zeitarbeit die Branche, die im Laufe der nächsten zehn bis 15 Jahre weiter enorm boomt. Die Leistungspotenziale der Zeitarbeitsunternehmen erweitern und differenzieren sich stetig. Von ihren Kunden werden sie mehr und mehr als strategischer Partner verstanden. Deshalb benötigt die Branche interne Mitarbeiter mit immer komplexeren Kenntnissen und Fähigkeiten. Mit dem neuen Ausbildungsberuf ist die Entwicklung der Ausbildung im Übrigen noch nicht am Ende. Fachwirtausbildungen oder Bachelor- und Masterstudiengänge sind bereits in Planung und werden einzeln schon erprobt.

„Potenzielle Auszubildende müssen in erster Linie an Menschen interessiert sein und als Teamplayer klar und verständlich kommunizieren können. Hierfür sind Erfahrungen im Umgang mit Menschen und auch in der Verantwortungsübernahme für Gruppen ungemein hilfreich. Das heißt, Trainer- oder Gruppenleitererfahrungen in Sportvereinen oder Jugendverbänden können entscheidende Hinweise für die besondere Eignung sein.“

Schafpel-Kaiser

Wie sieht es mit den Berufsschulen aus?

Antworten von Ulrich Rüffin, Vorsitzender der Rahmenlehrplangruppe der Kultusministerkonferenz (KMK)



Die Frage nach den berufsbildenden Schulen vor Ort ist für viele Ausbildungsinteressierte sehr entscheidungserheblich. An welchen Berufsschulen kann der neue Ausbildungsberuf erlernt werden?

Die Standorte werden in den Bundesländern nach Maßgabe des jeweiligen Kultusministeriums festgelegt. Nach Veröffentlichung der Ausbildungsordnung und des Rahmenlehrplans der Kultusministerkonferenz Anfang 2008 werden die Standorte sicherlich benannt sein. In Nordrhein-Westfalen beispielsweise sind schon jetzt acht Standorte festgelegt.

Was geschieht, wenn sich in einer Region nicht genügend Auszubildende finden? Gibt es die Möglichkeit der Klassenzusammenlegung?

Es gibt die Möglichkeit der Einrichtung von Bezirksfachklassen in den Regionen beziehungsweise von Landesfachklassen im jeweiligen Bundesland.

Wie werden denn die Lehrkräfte auf die fachspezifischen Anforderungen an den neuen Ausbildungsberuf vorbereitet?

Im Februar 2008 ist ein bundesweiter Workshop zur Implementation des Rahmenlehrplans in Soest, Nordrhein-Westfalen, geplant. Es sollen modellhaft Lernsituationen zur Umsetzung des KMK-Rahmenlehrplans erarbeitet werden. Außerdem werden Unternehmensvertreter an dem Workshop teilnehmen, um eine enge Verzahnung betrieblicher und schulischer Ausbildungsinhalte zu erarbeiten. Des Weiteren werden die beruflichen Schulen, die den Ausbildungsberuf führen werden, in bewährter Weise Kontakte zu den Unternehmen in der Region aufnehmen und ihre Unterrichtsarbeit eng mit der betrieblichen Ausbildung absprechen.

PDK: DIE KAMPAGNE



Wir machen mit!

iGZ-Mitglieder machen mit, weil...



... „die Ausbildung des/der Personaldienstleistungskaufmannes/-kauffrau das Image der Zeitarbeit erheblich verbessert.“

Lars Düsing, Geschäftsführer, Personalservice und Montage GmbH, Gernsbach



... „unsere Auszubildenden bereits jetzt einen wichtigen Grundstein für den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens darstellen.“

Tanja Herrmann, Geschäftsführerin Herrmann Personaldienste GmbH, Köln



... „intensiv und gezielt geschulte Mitarbeiter die Qualität und Seriosität der Zeitarbeit weiter steigern können.“

Mirce Filiposki, Geschäftsführer der spp direkt Mainz GmbH



... „das Berufsbild Personaldienstleistungskaufmann/-frau uns die Chance gibt, unsere Nachwuchskräfte noch besser und professioneller ausbilden zu können.“

Nicole Munk, Mitgeschäftsführerin der GMW Personaldienstleistungen GmbH, Karlsruhe



... „wir auch ein Zeichen dafür setzen wollen, dass ein neues Berufsbild in der Personaldienstleisterbranche längst überfällig war.“

Michael Lippmann, Geschäftsführer von CATS – Die Ingenieuragentur, Niederfischbach

... und viele andere ebenso!

Alle Achtung! – Die Kampagne

Um den neuen Ausbildungsberuf bekannt zu machen, haben die drei Arbeitgeberverbände der Zeitarbeitsbranche gemeinsam eine Kampagne entwickelt. Das Kampagnenmotto „Alle Achtung“ steht für zweierlei: „Alle Achtung“ einmal für die Personaldienstleistungskaufleute, denn sie geben Menschen Arbeit und suchen für die Unternehmen die passenden Arbeitskräfte. Dafür gebührt ihnen großer Respekt. „Alle Achtung“ außerdem für das ausbildende Unternehmen, denn dieses setzt auf Qualität und Professionalität der Personaldienstleistung. Die Kampagne flankiert alle Maßnahmen und ist auch die Adresse für den Internet-Auftritt rund um den neuen Ausbildungsberuf: www.alle-achtung.info.

Der iGZ unterstützt Sie!

Schulung der Ausbilder

Der iGZ bietet seinen Mitgliedern eine umfassende berufskundliche Unterstützung, in die auch die Berufsschulen und sowie die Industrie- und Handelskammern eingebunden sind.

Werbemaßnahmen

Mit Messedisplays, Informationsbroschüren und Anzeigenvorlagen helfen wir Ihnen dabei, für den neuen Ausbildungsberuf zu werben.

Öffentlichkeitsarbeit

Eine neue Berufsausbildung: Das ist eine echte Nachricht – und eine gute obendrein. Unternehmensübergreifend werden die drei Verbände die Öffentlichkeitsarbeit koordinieren und ihre Mitglieder bei der eigenen PR unterstützen.



Personal **D I E N S T**
L E I S T U N G S kaufmann/kauffrau



„Wenn es einen Weg gibt, etwas besser zu machen: finde ihn.“

Thomas Alva Edison

LANDWEHR – Ihr Partner für professionelle Branchensoftware

Als zertifiziertes Dienstleistungsunternehmen (DIN ISO 9001:2000) für die Entwicklung von Branchensoftware, erstellen wir für Sie flexible und zeitsparende Anwendungen, die Ihnen ohne Umschweife einen hocheffizienten Geschäftsablauf in Ihrem Betrieb ermöglichen.

Durch logische Straffung der Arbeitsabläufe – von der Akquisition (CRM) über Angebots- und Auftragsverwaltung sowie Disposition bis hin zur Stundenerfassung/Fakturierung und Lohnvorbereitung – erhöhen Sie auf direktem Weg nachhaltig die Effektivität Ihres Unternehmens. Darüber hinaus werden unsere Softwarelösungen mit dem Know-how unserer Kunden permanent den Marktveränderungen angepasst und bleiben auf diese Weise stets aktuell.

Bereits über 300 Kunden, die mit dem **IGZ-Tarifvertrag arbeiten**, vertrauen auf unsere Softwarelösung für die Zeitarbeitsbranche. Zusätzliche Module und Programmpakete bieten Ihnen dabei weitere Vorteile:

- eine automatisierte Übermittlung und Verarbeitung von Zeiterfassungsdaten ermöglicht einen optimalen Workflow
- es kann ein Kunden-/Mitarbeiterinformationssystem im Internet bereitgestellt werden
- auch das Recruiting/Bewerbermanagement ist betriebs- bzw. geschäftsstellenübergreifend direkt und unmittelbar über das Internet möglich
- Tätigkeitsnachweise lassen sich zeitsparend und mit gleichzeitiger Erkennung sämtlicher Daten einscannen
- die Zeitarbeitssoftware ist auch in englischer Sprache oder als Oracle-Version erhältlich

Sprechen Sie uns an, denn professionelle und individuelle Kundenberatung wird bei uns großgeschrieben. Oder besuchen Sie uns im Internet unter www.landwehr-software.de

LANDWEHR
Lösungen für Ihren Erfolg

LANDWEHR Computer und Software GmbH • von-Humboldt-Straße 2 • 49835 Wietmarschen-Lohne
Tel.: + 49 (0) 59 08/9 38-0 • Fax: + 49 (0) 59 08/9 38-1 01 • info@lcs-landwehr.de • www.landwehr-software.de

ZEITARBEIT BAUT BRÜCKEN

von Dr. Jenny Rohlmann

Der iGZ hat im Rahmen seiner Projektbeteiligung zwei Arbeitsmarkt-Umfragen durchgeführt und maßgeblich an der Entwicklung eines Konzeptes für ein Übergangsmanagement mitgewirkt. Die veröffentlichten Ergebnisse sind auf der ZUBILIS-Homepage zu lesen unter www.zubilis.de



Zeitarbeit trägt wesentlich dazu bei, die Arbeitslosen-zahlen in Deutschland zu senken. Arbeit zu haben, gehört zu den Grundbedürfnissen des Menschen und nimmt starken Einfluss auf seine gesellschaftliche Stellung.

Für straffällig gewordene Menschen ist es besonders wichtig, nach der Haftentlassung einen Arbeitsplatz zu finden. Dadurch wird das Rückfallrisiko gemindert und ihre Integration in die Gesellschaft gefördert. Klar, dass hier die Zeitarbeit gefragt ist. Der iGZ hat sich deshalb in den vergangenen zwei Jahren maßgeblich an dem EU-Projekt ZUBILIS (Zukunft der Bildung im Strafvollzug des Landes Nordrhein-Westfalen) beteiligt und kann nun eine positive Bilanz ziehen.

Auch die Justizministerin des Landes Nordrhein-Westfalen, Roswitha Müller-Piepenkötter, betont die Rolle der Zeitarbeit: Der Strafvollzug könne die Aufgabe der arbeitsmarktdäquaten Ausbildung nicht alleine übernehmen. Dafür brauche die Justiz Kooperationspartner wie zum Beispiel die Arbeitgeber aus der Zeitarbeit, erläuterte sie auf der ZUBILIS-Abschlusskonferenz am 15. Oktober in Recklinghausen. Gerade beim Übergang zwischen Haftentlassung und Eintritt in den Arbeitsmarkt könne die Zeitarbeit helfen.

Der iGZ hat während der Projektlaufzeit von ZUBILIS zwei Arbeitsmarktumfragen durchgeführt. In der ersten Umfrage 2006 hat der Verband seine Mitglieder danach befragt, welche Berufe in Zukunft am stärksten gefragt sind. Dadurch wurde gesichert, dass die Justizvollzugsanstalten nicht am Arbeitsmarkt vorbei ausbilden. Die zweite Befragung 2007 beschäftigte sich mit der Frage, wie ein Übergangsmanagement aus Sicht der Arbeitgeber optimiert werden kann. Im Ergebnis befürworten die iGZ-Mitgliedsunternehmen die bestehende Betreuung durch eine Nachsorgeeinrichtung. Und mehr als die Hälfte aller Befragten haben bereits Erfahrungen mit haftentlassenen Arbeitnehmern gemacht, die überwiegend gut waren. Außerdem hat die zweite Umfrage gezeigt, dass die ZUBILIS-Öffentlichkeitsarbeit des iGZ Früchte trägt. Die Mehrheit der befragten Zeitarbeitsunternehmen ist über das Projekt informiert und hat großes Interesse am Reintegrations-Thema.

Das Interesse spiegelt sich auch in der wachsenden Nachfrage nach Bewerberprofilen von kurz vor der Entlassung stehenden Arbeitnehmern wider. Der iGZ wird auch zukünftig seinen Mitgliedern Bewerberprofile zur Verfügung stellen. Die bisherige Mittler-Rolle des Verbandes hat sich bewährt und wird deshalb fortgeführt.

Wenn eine Zeit günstig ist, die Vermittlung von ehemaligen Strafgefangenen voranzubringen, dann ist es die gegenwärtige Situation auf dem Arbeitsmarkt.



Der ZUBILIS-Projektkoordinator Wolfgang Wirth mit iGZ-Vorstandsmitglied Georg Sommer

Resozialisierung im ZUBILIS-Sinne sollte zur Selbstverständlichkeit werden



Georg Sommer, iGZ-Bundesvorstand

Die meisten Haftentlassenen wollen wieder im „ganz normalen Leben“ Fuß fassen. Dazu gehören finanzielle Mittel und die hat, wer arbeitet. Wenn es in den Betrieben gelingt, keine Schonhaltung zu erzeugen und auch keine Gerüchte aufkommen zu lassen, sondern eine Normalität zu erreichen, dann sind wir auf einem guten Weg.

Für die Zukunft wünsche ich mir, dass wir die Reintegration ehemals straffällig gewordener Arbeitnehmer auf Länderebene weiter vorantreiben und unser Konzept für ein Übergangsmanagement auch auf die Bundesebene ausdehnen. Dabei sollten die guten Erfahrungen in die Projekte übertragen und die Ursachen für schlechte Erfahrungen bekämpft werden. Weiterhin ist zu wünschen, dass finanzielle Mittel zur Verfügung gestellt werden, damit zum Wohle der Gesellschaft die Reintegration unabhängig von einer Konjunktur erfolgen kann.

Tue Gutes und rede darüber: Die guten Erfahrungen sollten dokumentiert und immer wieder in die Öffentlichkeit getragen werden. Resozialisierung im ZUBILIS-Sinne sollte zur Selbstverständlichkeit in unserem Lande werden.

Einheitliches Übergangsmanagement aller Justizvollzugsanstalten wäre wünschenswert



Martin Gehrke, iGZ-Bundesvorstand

Der nahtlose Übergang eines Haftentlassenen in Arbeit ist enorm wichtig, weil dadurch sein Rückfallrisiko gesenkt werden kann. Deshalb befürworte ich Reintegrationsprojekte wie ZUBILIS. Meine bisherigen Erfahrungen mit Haftentlassenen sind gut. Besonders die Arbeitnehmer, die im Rahmen eines freien Beschäftigungsverhältnisses angestellt waren, haben sehr zuverlässig gearbeitet. Außerdem ist mir positiv aufgefallen, dass die Beschäftigten, bei mir waren es zum Beispiel Schlosser, extrem gut ausgebildet sind. Häufig hört man Bedenken gegenüber ehemals inhaftierten Arbeitnehmern. Dabei kann ich zum Beispiel die sozialen Kompetenzen im gewerblichen Bereich bei nicht straffällig gewordenen Menschen auch gar nicht nachprüfen, wenn ich nicht zufällig die Firma kenne, in der derjenige vorher gearbeitet hat. Bei einem Arbeitnehmer aus einer Haftanstalt kann ich mich zumindest vergewissern, ob er durch eine Nachsorgeeinrichtung betreut wird. Noch besser wäre es natürlich, wenn alle Justizvollzugsanstalten Tätigkeitsnachweise ausstellen würden, so dass man etwas schriftlich hat. Das machen meines Wissens nach noch viel zu wenig Anstalten.

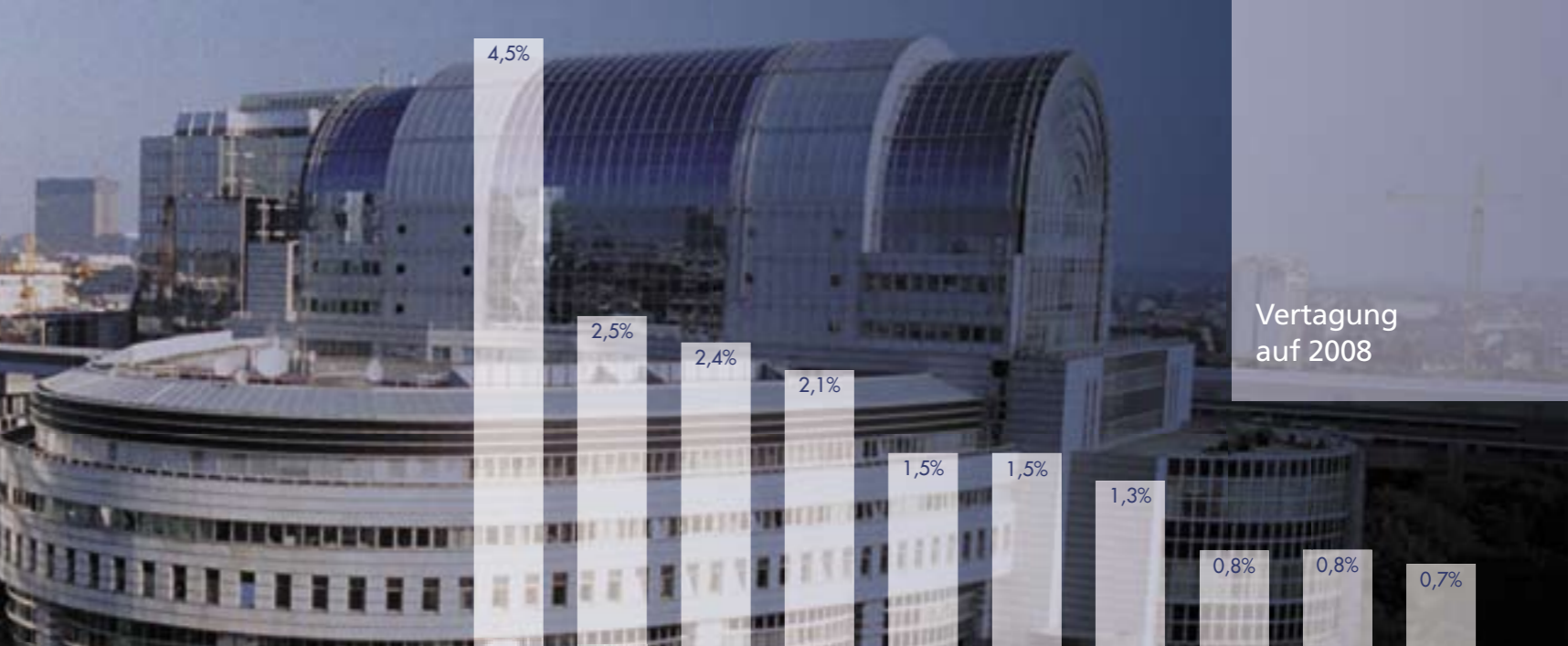
Es ist wünschenswert, dass zukünftig alle Justizvollzugsanstalten ein einheitliches Übergangsmanagement praktizieren und allen kurz vor der Entlassung stehenden Arbeitnehmern Chancen in der Zeitarbeit eröffnen. Im Moment habe ich persönlich häufig das Problem, dass die Justizvollzugsanstalten mit den qualifizierten Haftentlassenen nicht in meiner Nähe sind. Das macht einen Einsatz in unserer Branche natürlich schwerer.



Schulung + Beratung für die Zeitarbeit

Rainer Moitz
Personalberater mit 10-jähriger Erfahrung

Mobil: 01 72 6 69 24 24
Internet: www.Moitz.eu



STEHT DIE EU KURZ VOR EINER NEUEN RICHTLINIE ZUR ZEITARBEIT?

Grüsse zur Zeitarbeit

Z direkt! sprach mit **Thomas Mann**, Vizepräsident des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten beim Europäischen Parlament, über die aktuellen europäischen Entwicklungen.

Thomas Mann,
Europaabgeordneter der
CDU für Hessen in der
Europäischen Volkspartei
und Vizepräsident des
Ausschusses für Beschäftigung
und soziale Angelegenheiten
beim Europäischen Parlament



Die europäischen Gremien haben sich auf Vorschlag des EU-Kommissars Spidla erneut mit der seit 2004 auf Eis liegenden EU-Richtlinie zu den „Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern beschäftigt. Wieso ist auf einmal Bewegung in die seit Jahren mehr oder weniger stagnierende Diskussion gekommen?
In den letzten fünf Jahren hat sich die Zahl der Zeitarbeitsverträge verdoppelt. Dies ist ein Beleg dafür, dass flexible Beschäftigungsverhältnisse immer gefragter sind. Auf Initiative der portugiesischen Ratspräsidentschaft befasst sich der Ministerrat deshalb mit den Themen „Arbeitszeitrichtlinie“ und „Zeitarbeit“. Im Richtlinienentwurf von 2002 gab es einige strittige Punkte, welche die Richtlinie nicht zufriedenstellend beantwortete. Die meisten vorgeschlagenen Regelungen der EU sind in Deutschland größtenteils im Gesetz zur gewerbmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG) enthalten. In anderen EU-Ländern dagegen, wie in Großbritannien oder Irland, ist diese Beschäftigungsmöglichkeit kaum geregelt. In Deutschland gibt es die Besonderheit, dass unsere Zeitarbeitsunternehmen den Mitarbeitern unbefristete Verträge anbieten und sie in der Zeit, in denen sie nicht eingesetzt sind, entlohnt werden müssen. Dieser Umstand lässt sich schwer mit der Forderung nach gleicher Entlohnung vereinbaren.

Daher wurden in der Richtlinie Ausnahmen vorgesehen.
Die Rahmenbedingungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten sind mitunter sehr unterschiedlich. Wie ist es möglich, die damit einhergehenden unterschiedlichen Interessenlagen durch eine europäeinheitliche Regelung miteinander in Einklang zu bringen?
Die Rahmenbedingungen in den einzelnen EU-Mitgliedsstaaten variieren erheblich, dennoch gibt es Parallelen:
1. So wird in der EU das Zeitarbeitsunternehmen als der Arbeitgeber des Zeitarbeitnehmers betrachtet mit den Ausnahmen: GB (unter Umständen; Anm. der Red.) und Irland.
2. Das Zeitarbeitsunternehmen als Arbeitgeber übernimmt alle arbeitnehmerischen Verpflichtungen.
3. Die Zeitarbeitnehmer erhalten befristete Verträge (Ausnahme: Schweden und Deutschland).
4. Zeitarbeitnehmer erhalten „Equal Pay“.
5. Zeitarbeitnehmer dürfen nicht zur Streikbrechung eingesetzt werden.

6. Der Zugang zu den sozialen Einrichtungen des entleihenden Unternehmens wird ermöglicht. Dies sollte eine solide Basis für eine EU-weite Richtlinie sein.
Auf Zeitarbeit beziehen sich auch das Grünbuch der Kommission für „Ein modernes Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ und das Kommissionspapier „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“. Wie wird Zeitarbeit vor dem Hintergrund dieser Initiativen auf europäischer Ebene als Beschäftigungsmotor bzw. Integrationsinstrument für Arbeitssuchende eingeschätzt?
Die Zeitarbeit stellt einen zunehmenden Beitrag zur Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit in Europa dar. Dies gilt für Geringqualifizierte, Langzeitarbeitslose, aber auch für Spezialisten. Nach wie vor sind drei Viertel der Zeitarbeitnehmer Männer. Dabei ermöglicht gerade dieses Arbeitsmodell den Erst- bzw. Wiedereinstieg der Frauen in den Beruf. Vom Standpunkt der Arbeitnehmer aus, bietet diese Beschäftigungsform häufig die Möglichkeit, erstmals oder erneut ins Erwerbsleben zu treten. Auch auf der Seite der Unternehmen schafft Zeitarbeit Anreize, mehr Arbeitskräfte zu beschäftigen.

Durch ihren flexiblen Charakter können sie in Boomzeiten mehr Personal anfordern, um ihre Beschäftigungsdefizite auszugleichen. Dennoch sollte das Ziel immer der Übergang in einen unbefristeten Vertrag sein. Die EU muss alle verfügbaren Instrumente nutzen, um die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze anzuregen. Somit ist die Zeitarbeit ein wichtiger Motor zur Senkung der Arbeitslosigkeit.
Der Richtlinienentwurf stand bereits Anfang Dezember auf der Tagesordnung des Rates für Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Die Diskussion darüber wird im kommenden Jahr fortgesetzt. Welche Meinung vertreten Sie in diesem Diskussionsprozess?
Ich bin ein Befürworter flexibler Arbeitsmodelle, solange der Schutz der Arbeitnehmer nicht gefährdet ist. Darin stimme ich mit der deutschen Position im Rat überein. Zeitarbeit kann zum Abbau der Arbeitslosigkeit, vor allem der Langzeitarbeitslosigkeit, beitragen. Es ist wichtig, den Unternehmen Anreize zu bieten, zum Beispiel eine Einstiegsfrist, in der das Prinzip des „Equal Pay“ nicht angewendet wird. In der Richtlinie muss die Zeitarbeit zur Steigerung der Arbeitskraft angesehen werden, jedoch nicht zum Abbau von Festangestellten.

Vertagung
auf 2008

Der erste Kommissionsvorschlag zur Zeitarbeit geht zurück auf das Jahr 1982. Nach Jahren gescheiterter Bemühungen um eine Einigung im Rat wurde der Vorschlag 1990 zurückgezogen. Im Jahr 2002 startete die Kommission dann mit der Vorlage eines Entwurfs einen erneuten Versuch, eine Zeitarbeits-Richtlinie durchzusetzen. Der Entwurf sieht vor, Zeitarbeitnehmer spätestens nach sechs Wochen bei Entgelt und Sozialleistungen mit den Stammbeschäftigten gleichzustellen. Nach mehrfachen Diskussionen im Rat für Beschäftigung, die sich hauptsächlich um die Frage möglicher Ausnahmen vom Gleichbehandlungsgrundsatz drehten, liegt der Vorschlag nun seit der niederländischen Ratspräsidentschaft 2004 auf Eis. Gescheitert war eine Verabschiedung vor allem am Widerstand der Regierungen in London und Berlin. Anfang Dezember stand das Thema unter portugiesischer Präsidentschaft erneut auf der Tagesordnung des Europäischen Rates. Die Arbeitsminister erzielten aber wieder keine Einigung und vertagten die Diskussion deshalb auf das kommende Jahr.

SACHGERECHTE RISIKO- VERTEILUNG STATT „EQUAL PAY“

Wenn´se
mich fragen...

Diesmal: der iGZ-Rechtsexperte für grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung Stefan Sudmann

Wie bringt man 27 EU-Staaten auf einen gemeinsamen Nenner? In Sachen Zeitarbeit sicher ein schwieriges Unterfangen, sind doch die Rahmenbedingungen in den einzelnen Ländern sehr unterschiedlich. Die EU arbeitet trotzdem wieder fleißig daran. So ist nach einer mehrere Jahre andauernden Blockade im Kreis der EU-Regierungen wieder Bewegung in die Beratungen über eine europäische Zeitarbeits-Richtlinie gekommen. Der von der Europäischen Kommission vorgelegte Vorschlag sieht vor, Zeitarbeitnehmer spätestens nach sechs Wochen bei Entgelt und Sozialleistungen mit fest angestellten Beschäftigten gleichzustellen. „Es wäre gut, wenn Deutschland, ebenso wie Großbritannien, seinen Widerstand gegen eine verbesserte Arbeitsplatzqualität von Zeitarbeitnehmern aufgeben würde“, hatte EU-Sozial- und Beschäftigungskommissar Vladimir Spidla im September der WELT gesagt. Schützenhilfe bekommt die Kommission vom DGB, der schon seit langem „Gleichen Lohn für gleiche Arbeit“ fordert. Die Brüsseler Pläne mögen oberflächlich betrachtet eine faire Lösung sein. Immerhin stehen sie im Dienste der Schaffung einheitlicher, sozialverträglicher Arbeitsbedingungen in Europa. Doch die Vereinheitlichung rechtlicher Rahmenbedingungen macht nur dann Sinn, wenn sie den unterschiedlichen Rahmenbedingungen hinreichend Rechnung trägt.

Anders als in anderen Ländern gilt in Deutschland

das „Unternehmerprinzip“, das heißt, die Zeitarbeitsunternehmen müssen die Zeitarbeitnehmer auch in den einsatzfreien Zeiten entlohnen. Sie tragen mithin das volle Beschäftigungsrisiko, das sie sich über den Verrechnungspreis vom Kunden entsprechend bezahlen lassen. Hier noch den Mehraufwand für „Equal Pay“ kalkulatorisch zu berücksichtigen, wäre arbeitsmarktpolitisch fatal. Zeitarbeit bietet gerade auch den Menschen, die unqualifiziert, lange aus dem Berufsleben heraus sind, ein Sprungbrett in die Beschäftigung. Häufig ist zu Beginn ihrer Beschäftigung die Produktivität geringer und die benötigte Einarbeitungszeit länger. Die Einführung von „Equal Pay“ würde die Aussichten dieser Bevölkerungsgruppen, über Zeitarbeit den Weg ins Berufsleben zu finden, deutlich erschweren. Die Integrationsfunktion der Zeitarbeit bliebe damit auf der Strecke.

„Equal Pay“ sollte deshalb, so wie es im Übrigen auch der bisherige Entwurf der EU-Zeitarbeitsrichtlinie vorsieht, tarifvertraglich abdingbar sein. Selbstverständlich ist nichts dagegen einzuwenden, bei betriebswirtschaftlicher Vertretbarkeit, wie jüngst in der Automobilbranche geschehen, im Wege von Betriebsvereinbarungen „Equal Pay“ festzulegen. Diese Risikoverteilung zwischen allen Beteiligten ist sachgerechter als einseitige Vorgaben an die Zeitarbeitsunternehmen.



Unser neues Seminarprogramm ist da. Ab 6. Dezember buchen und Plätze reservieren!

Die Zeitarbeitsbranche ist in Bewegung

Blieben Sie auf dem Laufenden! Fundiertes Praxiswissen rund um die Zeitarbeit erhalten Sie in unseren Kompakt-Workshops. Alle Termine für das erste Halbjahr 2008 erfahren Sie ab dem 6. Dezember unter www.akademie-der-zeitarbeit.de oder Tel.-Nr.: 0 42 74/93 15-0.



www.akademie-der-zeitarbeit.de | Telefon: 0 42 74/93 15-0

FÜR SIE GELESEN



iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz



Zeitarbeit in Deutschland und Frankreich, erschienen 2007 im VDM Verlag, Saarbrücken, (ISBN: 978-3-8364-1958-1)

Wirtschaftliche Bedeutung, Image und gesellschaftliche Akzeptanz einer boomenden Beschäftigungsform im Vergleich, Autor: Matthias Wandel.

Ausgehend von der These des iGZ-Bundesvorsitzenden Volker Homburg: „Zeitarbeit ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen“ – wird in dem Buch eingehend untersucht, ob es hinreichende Belege hierfür im Ländervergleich Deutschland – Frankreich gibt. Zeitarbeit in Deutschland boomt und erlangt für den Arbeitsmarkt eine immer größere Bedeutung. Regelmäßige Erfolgsmeldungen aus der Branche und Wachstumsraten im zweistelligen Bereich lassen vermuten, dass es die Zeitarbeitsunternehmen hierzulande endgültig geschafft haben, ihr langjähriges Schmutzimage abzustreifen. Hat sich die viel diskutierte Beschäftigungsform tatsächlich in der Gesellschaft etabliert? Wie wird Zeitarbeit inzwischen öffentlich wahrgenommen, als Jobmotor oder als Jobkiller?

Der Autor Matthias Wandel analysiert die Fragen anhand eines Vergleichs mit dem Zeitarbeitsmarkt Frankreichs. Er untersucht dafür zunächst wesentliche Einflussfaktoren auf die gesellschaftliche Akzeptanz von Zeitarbeit: Ursprung und historische Entwicklung, Terminologie, rechtliche Rahmenbedingungen sowie kulturelle Aspekte. Darauf aufbauend präsentiert er in einem zweiten Schritt eine empirische Untersuchung, bei der über 1649 Probanden, sowohl Deutsche als auch Franzosen, zu Zeitarbeit Stellung nahmen.

Die Auswertung der Studie liefert bemerkenswerte Ergebnisse und wichtige Erkenntnisse für Entscheidungsträger in der Zeitarbeitsbranche. Diese lassen sich zusammenfassend wie folgt beschreiben:

1. Zwar scheint sich die Einstellung in der Gesellschaft zur Zeitarbeit in beiden Ländern tendenziell verbessert zu haben, von einem „grundlegenden Imagewandel“ der Arbeitsform in Deutschland kann nach den Befragungen aber noch nicht gesprochen werden.
2. Die gesellschaftliche Akzeptanz der Zeitarbeit hängt ganz entscheidend von einer als „fair“ empfundenen Bezahlung ab. Der aktuell diskutierte Mindestlohn in der Branche wäre ein erster Schritt, um Pluspunkte im öffentlichen Bewusstsein zu sammeln.

3. Ähnlich wie in Frankreich sollten die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen deutlich ausgebaut werden, um auch über Zeitarbeit eine nachhaltige berufliche Entwicklungsmöglichkeit zu erzielen.
4. Die beste Werbung für Personaldienstleister sind positive Erfahrungen von Zeitarbeitsbeschäftigten, die über Mundpropaganda weitergegeben werden.
5. Steigende Branchenzahlen sind zwar ein Anzeichen dafür, dass sich diese Arbeitsform auch in Deutschland insgesamt auf einem guten Weg befindet. Gleichwohl betrachten viele Deutsche die Zeitarbeit noch nicht als vollwertige Alternative zur konventionellen „Normalbeschäftigung“.

Der Autor meint deshalb abschließend, dass man in Frankreich bereits einen Schritt weiter sei und Zeitarbeit bereits den begehrten Platz in der Mitte der Gesellschaft erobert habe. Die Arbeitsform werde von der Bevölkerung überwiegend akzeptiert. Anzumerken bleibt, dass Wandel leider nur unzureichend auf die unterschiedlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen bzw. Funktionen der Arbeitnehmerüberlassung in den beiden Ländern eingeht. Während in Frankreich der temporäre Charakter dieser Beschäftigungsart im Vordergrund steht (sog. Agenturprinzip mit „Synchronisationsgebot“, d.h. immer ein befristetes, einsatzbezogenes Arbeitsverhältnis), ist hierzulande das Leitbild ein grundsätzlich unbefristeter Arbeitsvertrag mit gleichen Rechten wie ein „normales Arbeitsverhältnis“ (sog. Unternehmerprinzip). Deshalb wird in Frankreich auch ganz offen Zeitarbeit als „prekäre Beschäftigungsform“ deklariert. Als Entschädigung erhält der französische Zeitarbeitnehmer nach Beendigung des Einsatzes einen sog. Prekaritätszuschlag, der zehn Prozent des Gehaltes beträgt. Insoweit sind die Entlohnungsstrukturen in beiden Ländern aufgrund der unterschiedlichen Philosophien nur bedingt vergleichbar. Andererseits ergibt die Umfrage unter den Probanden, dass gerade das französische Zuschlagssystem maßgeblich zum positiven Bewußtseinswandel der Zeitarbeit in der allgemeinen Bewertung beigetragen hat.



VORTEIL PATCHWORKVITA – ZEITARBEIT IN GROSSBRITANNIEN

ZEITARBEIT IN EUROPA



In keinem anderen europäischen Land ist Zeitarbeit so weit verbreitet wie in Großbritannien. Mittlerweile erreichen die britischen Zeitarbeitskräfte eine Beschäftigungsquote von rund 4,5 Prozent. Für fast 1,5 Millionen Menschen auf der Insel gehört der ständige Berufswechsel zum Berufsalltag. „Tems“ werden überall händeringend gesucht. Das verrät auch ein Blick in eine Londoner Tageszeitung. Dort finden sich spaltenweise Angebote für Zeitarbeitskräfte. „Fremdsprachensekretärin gesucht – 14 Pfund (19,40 Euro) pro Stunde“.

„Schnell wachsendes, junges Unternehmen, das in seine Mitarbeiter investieren will, sucht Aushilfsschreibkraft“ „Hervorragende Aussichten für „Tems“ in der IT-Branche“. Vor allem Einwanderer, Studenten und Angestellte mit geringem Einkommen arbeiten als „Tems“

Qualifikationsmerkmal Zeitarbeit
Zu den vielen Einwanderern, die über Zeitarbeit einen Einstieg ins Berufsleben gefunden haben, gehört auch die Deutsche Kathrin Röhe. Nach kaufmännischer Ausbildung in Deutschland, International-Business-Studium in Großbritannien und kurzer Berufstätigkeit in Deutschland, lebt und arbeitet sie nun wieder in Großbritannien. „Die Briten stehen der Zeitarbeit weitaus offener gegenüber als die Deutschen. Gerade, was den höherqualifizierten Bereich angeht“, meint die gebürtige Rheinländerin. Für ihre Kommilitonen zum Beispiel sei Zeitarbeit eine der denkbaren beruflichen Optionen nach Erhalt des Abschlusses gewesen. „Für meine deutschen Freunde nicht immer verständlich“, so Röhe. Sicher eine Mentalitätsfrage. In deutschen Lebensläufen würden Phasen flexibler Beschäftigung und häufige Jobwechsel nicht selten kritisch beäugt. In Großbritannien sei dies umge-

kehrt. Und damit bestätigt sie eine allgemeine Beobachtung auf dem britischen Arbeitsmarkt, die auch in Deutschland immer mehr Einkehr findet: Schief angeschaut werden vor allem Bewerber, die nur wenige Berufsstationen in ihrem Lebenslauf vorweisen können.

Externes Fachwissen gefragt
„Zeitarbeit hat sich in Großbritannien von ihrer Ursprungsfunktion als Lückenfüller für Personalausfälle rasant fortentwickelt“, meint Anna Green, Niederlassungsleiterin bei dem britischen Zeitarbeits- und Personalvermittlungsunternehmen Reed Employment in Preston, im Nordwesten Englands. Kein Wunder, meint sie, denn die britische Zeitarbeit habe ja im Vergleich zum europäischen Ausland geraume Zeit gehabt, sich auf dem Markt zu etablieren. „Unser Unternehmen beispielsweise ist seit 1960 auf dem Markt. Da war Zeitarbeit in vielen europäischen Ländern noch verboten“, so Green. Tatsächlich setzen auf der Insel die Unternehmen „Tems“ häufig ein, um von externem Fachwissen für ein bestimmtes Projekt zu profitieren oder eine neue strategische Ausrichtung auszuprobieren. Übrigens ein Grund, warum britische Arbeitsmarktexperten die auf EU-Ebene diskutierte Einfüh-

| | |
|--|--|
| AÜ geregelt seit: | 1973 |
| Anzahl Zeitarbeitnehmer: | ca. 1,4 Millionen |
| Frauenanteil: | 47 % |
| Anzahl aktiver Zeitarbeitsunternehmen: | 6.500 |
| Umsatz der Branche: | ca. 33,4 Milliarden Euro |
| Haupt Einsatzgebiete der Zeitarbeitnehmer: | 86% Dienstleistung (davon 43% Öffentliche Behörden und Gesundheitswesen / 17% Logistik / 13 % Bank- und Versicherungswesen) 9% Industrie |

rung von Equal Pay für problematisch halten. Denn, so warnen sie, ein vergleichbarer Arbeitnehmer ist oft nur schwierig auszumachen.

Wenig reguliert
Auch die rechtlichen Rahmenbedingungen sind anders. So haben die Briten von Anfang an wenig reguliert und bürokratische Hürden fast vollständig abgebaut. Tarifvertragliche Vereinbarungen gibt es zwar vereinzelt, diese haben aber keine nationale Bedeutung. „Wir wenden keinen Tarifvertrag an“, sagt Green. Das heiße aber nicht, dass den Arbeitnehmern keine attraktiven Lohn- und Arbeitsbedingungen und faire Sozialleistungen geboten würden. „Zum einen sind wir natürlich an Recht und Gesetz gebunden, alles was darüber hinaus geht, wie etwa Urlaubsgeld, Weiterbildung und betriebliche Altersvorsorge haben wir individuell festgelegt“, erklärt Green. Die einzige Marschroute, die die britischen Zeitarbeitsunternehmen in Sachen Bezahlung haben, ist der allgemeine gesetzliche Mindestlohn. Für Reed Employment spielt das keine große Rolle. „Denn“, so Green, „wir sind hauptsächlich in höher qualifizierten Bereichen tätig und da liegen die Löhne weit über dem staatlich festgelegten Mindestlohn“.

Grundsätzlich befürworte sie allerdings eine staatliche Lohnuntergrenze für die Zeitarbeit. „So ist Lohndumping durch die die Entsendung von Zeitarbeitnehmern aus den neuen EU-Oststaaten ausgeschlossen.“

Viele Briten sehen Zeitarbeit nicht lediglich als Sprungbrett, sondern einfach als lukrativen und praktischen Nebenjob. Besonders nach Weihnachten boomt das Geschäft mit der Zeitarbeit. Dann suchen Tausende Briten nach einer kurzfristigen Arbeit, um ihr Konto aufzufrischen und die Kreditkartenrechnungen zu bezahlen. Sie setzen sich nach Feierabend in Callcenter, erledigen am Wochenende die Ablage in Büros. „Die Zeitarbeit ist hilfreich, um schnell eine Arbeit zu finden und zusätzlich Geld zu verdienen“, wirbt der Branchenverband REC auf seinen Internet-Seiten. Nach Angaben des Nationalen Statistikamtes haben mehr als eine Million Menschen auf der Insel zwei Jobs. Für Röhe war die Zeitarbeit ein Sprungbrett. Nach nur drei Monaten als „Temp“ bei Reed Employment ist sie nun „Perm“ beim Einsatzunternehmen.

Regulierung:
Das britische Recht enthält nur wenige Vorgaben für den Vertrag zwischen dem Zeitarbeitsunternehmen und dem Überlassenen. In der ersten Zeit können die Zeitarbeitsfirmen ihren „Tems“ von einem auf den anderen Tag kündigen. Erst nach 15 Wochen ununterbrochener Beschäftigung gilt eine Kündungsschutzfrist von 14 Tagen. Es gibt keinen Tarifvertrag und keine maximale Überlassungsdauer.

Lohnniveau:
Equal Pay gilt nicht. Nach unten begrenzt werden die Löhne lediglich durch den gesetzlichen Mindestlohn, dessen Höhe auf Grundlage der jährlichen Empfehlung der Low-Pay-Commission festgelegt wird. Dem Gremium gehören jeweils zu einem Drittel Vertreter der Arbeitgeber, der Gewerkschaften und der Wissenschaft an. In diesem Jahr liegt der Mindestlohn bei umgerechnet 8,20 Euro die Stunde.

Arbeitnehmerüberlassung nach England:

Lohnsteuer: Es gilt die 183-Tage-Regelung nach dem deutsch-britischen Doppelbesteuerungsabkommen. Das heißt, dass der deutsche Arbeitgeber für den entsandten Arbeitnehmer in den ersten 183 Tagen keine Lohnsteuer in Großbritannien abführen muss, sondern dass das dem Arbeitnehmer zufließende Arbeitsentgelt ausschließlich in Deutschland zu versteuern ist. Danach kann eine Doppelbesteuerung durch die sogenannte Freistellungs-methode vermieden werden.

Sozialversicherung:
Der Arbeitnehmer verbleibt in der deutschen Sozialversicherung, soweit es sich um eine vorübergehende zeitlich begrenzte Entsendung handelt (maximal zwölf Monate, kann aber um weitere zwölf Monate verlängert werden).



Bleiben in Kontakt: Anna Green, Niederlassungsleiterin einer Zeitarbeitsfirma in England (links) mit ihrer früheren Mitarbeiterin Kathrin Röhe

NEUE iGZ-DGB-ENTGELTTARIFE: WAS NUN, HERR DR. DREYER?

Zum 1. November ist der neue Entgelttarifvertrag zwischen iGZ und den DGB-Gewerkschaften in Kraft getreten. iGZ-Rechtsanwalt Dr. Martin Dreyer beantwortet in Z direkt! die häufigsten Fragen zum neuen Tarifvertrag.

Wenn man einen Blick in die neuen Tarifbroschüren wirft, entdeckt man im Entgelttarifvertrag viele Tabellen und Verweise auf Texte unter den Tabellen. Wird es für die Mitgliedsunternehmen schwieriger, den Tarifvertrag korrekt anzuwenden?

Nein, ich möchte im Gegenteil behaupten, dass die Tarifierstellung einfacher wird. Die von Ihnen angesprochenen Verweise waren notwendig, da bestimmte Entgeltfolgen an die Wirksamkeit des Mindestlohns in der Zeitarbeit gekoppelt sind.

Welche Veränderungen können sich im Falle des Wirksamwerdens des Mindestlohns in der Zeitarbeit ergeben?

Der erste Verweis, der in der Tabelle (West/Ost) für den Zeitraum ab dem 1. Januar 2008 enthalten ist, bezieht sich auf die Entgeltgruppe (EG) M. Eine feste Erhöhung auf 7,31 Euro ist für diese Entgeltgruppe ab April 2008 vorgesehen. Der Verweis behandelt den Fall, dass der Mindestlohn bereits vorher, nämlich im ersten Quartal 2008 wirksam wird. Dann müsste für die Entgeltgruppe M schon zu diesem früheren Zeitpunkt 7,31 Euro vergütet werden. Aufgrund der Beschlüsse der Bundesregierung ist ein Wirksamwerden des Mindestlohns zu diesem Zeitpunkt aber sehr unwahrscheinlich. Der zweite Verweis betrifft die EG 1. Sie erhöht sich spätestens im November 2008 auf 7,51 Euro. Sollte der Mindestlohn vorher wirksam werden, tritt die Erhöhung bereits ab Gültigkeit des Mindestlohns in Kraft.

Wie sind die Zeitarbeitnehmer zu vergüten, die bisher auf Grundlage des Bestandsschutzes die Haupt- oder Zusatzstufe bekommen haben?

Bestandsschutzregelungen gelten immer so lange, wie sie günstiger sind für den Arbeitnehmer. Deshalb sind ab November 2007 die neuen Entgelte für alle diejenigen zu zahlen, die bisher noch die Hauptstufe erhielten. Die Hauptstufe existiert damit nicht mehr. Die unter Bestandsschutz gewährte Zusatzstufe ist bis Ende 2007 in allen EG weiter zu gewähren. Im Januar 2008 wird sie durch die neuen Tarife in fast allen Entgeltgruppen „überholt“. Die Zusatzstufe ist nur noch in den EG 2 und 3 weiter zu gewähren, da dort das bestandsgeschützte Entgelt noch höher ist als das neue Tarifentgelt. Übrigens zeigt sich, um auf Ihre Eingangsfrage zurückzukommen, auch durch das Verschwinden der Entgeltstufen, dass die Anwendung des iGZ-Tarifvertrages strukturell einfacher geworden ist.



Unter welchen Voraussetzungen kommt die EG M zur Anwendung?

Dreyer: Die EG M kommt für Tätigkeiten in Frage, für die es keiner Anlernzeit bedarf. Es handelt es sich dabei um einfachste Helferarbeiten, die selbsterklärend sind. Dabei kann es sich zum Beispiel um Sortierarbeiten handeln. Schwieriger wird es beim Bedienen einer Maschine, weil dafür eine kurze fachliche Einweisung in aller Regel notwendig ist. Das Bekanntmachen mit den örtlichen Begebenheiten beim Kunden bedeutet kein Anlernen und hindert nicht die Anwendung der EG M. Die einsatzbezogene Zulage (§ 5 Entgelttarifvertrag) ist unter denselben Voraussetzungen zu gewähren wie bei den anderen Entgeltgruppen. Sofern Arbeitnehmer bereits bisher in die EG M eingruppiert waren, sind die Beschäftigungszeiten ab August 2006 anzuerkennen. Demgemäß konnte der Anspruch auf einsatzbezogene Zulage ab Oktober 2007 entstehen.



Rechtsanwalt Dr. Martin Dreyer ist Tarif-Experte in der iGZ-Bundesgeschäftsstelle.



Holger Piening, Leiter des Arbeitskreises Tarifpolitik und iGZ-Verhandlungsführer

iGZ HAT RICHTIGE SIGNALE GESETZT

In einer Serie stellt Z direkt! die fünf iGZ-Arbeitskreise vor. Teil 3 präsentiert aus aktuellem Anlass den Arbeitskreis Tarifpolitik. Arbeitskreisleiter und iGZ-Verhandlungsführer Holger Piening im Interview mit Z direkt! zum neuen Entgelttarifvertrag und weiteren tarifpolitische Fragen.

Herr Piening, sind Sie zufrieden mit dem neuen Tarifabschluss?

Mit den Ergebnissen bin ich zufrieden. Allerdings war der Weg dahin nicht immer leicht. Bis zum Durchbruch hatten wir schließlich einen achtmonatigen Verhandlungsmarathon und fünf Tarifrunden hinter uns. Mit dem Tarifabschluss hat der iGZ wichtige und richtige Signale gesetzt und dies aus drei Gründen: Zum einen erhalten die Zeitarbeitnehmer eine kräftige Lohnerhöhung, die ihrer Bedeutung in den Kundenunternehmen angemessen ist. Gleichzeitig haben wir die neuen Tarife so gestaltet, dass Zeitarbeit für Kunden interessant bleibt. Nicht zuletzt haben wir auch die Gewerkschaftsforderungen berücksichtigt. In der dritten Stufe wird in der Entgeltstufe 1 der Stundenlohn 7, 51 Euro betragen und liegt damit sogar knapp über dem vom DGB geforderten gesetzlichen Mindestlohn.

Die kräftige Lohnerhöhung wird sich ja sicher auch auf die Verrechnungspreise auswirken. Wie reagiert die Kundenseite darauf?

Bei der Vereinbarung der neuen Entgelthöhen haben die Sozialpartner nicht nur die Löhne den sich ändernden Lebenshaltungskosten der Arbeitnehmer angepasst, sondern selbstverständlich auch den Interessen der Kundenbetriebe Rechnung getragen. Die Kundenbetriebe wollen qualitativ hochwertiges Zeitarbeitspersonal zu tragbaren Preisen. In einem enger werdenden Markt, in dem Fachkräfte immer rarer werden, tragen die neuen Tarifstrukturen dazu bei, den Kunden weiterhin gut qualifizierte Mitarbeiter stellen zu können. Wir sind überzeugt davon, dass unsere Kunden bereit sind, marktgerechte Preise für motivierte und qualifizierte Arbeitskräfte zu zahlen.

Der BZA nimmt in einer Internet-Kampagne für sich in Anspruch, die höchsten Löhne in der Branche zu zahlen. Ist das tatsächlich der Fall?

Auf den ersten Blick sieht es optisch so aus, als zahle der BZA die höchsten Löhne. Tatsächlich ist bei dieser Darstellung jedoch nicht berücksichtigt, dass der BZA-DGB-Manteltarifvertrag in § 8.6 eine Klausel enthält, die eine Umwandlung von Aufwändungsersatzleistungen, wie zum Beispiel Fahrgeld in Höhe von bis zu 25 Prozent zulässt. Insoweit ist die Darstellung irreführend. Auch beim AMP wird immer nur die „normale“ Entgelttabelle publiziert. Nicht informiert wird zumeist über die Möglichkeit, die Löhne in der ersten Beschäftigungszeit deutlich abzusenken. Der Tarifvertrag des iGZ hat insofern optisch sicherlich einen Nachteil. Wir haben bei unserem Tarifabschluss jedoch Wert darauf gelegt, dass das gezahlte Entgelt ehrlich, transparent und einfach nachvollziehbar dargestellt ist.

Vier Jahre Tarifverträge in der Zeitarbeit - wie beurteilen Sie die Entwicklung der Tariflandschaft in der Zeitarbeit?

Es ist gut, dass wir Tarifverträge in der Zeitarbeit haben. Durch die Einführung von Tarifverträgen ist es gelungen, einen verlässlichen Rahmen für die Beschäftigten zu schaffen. Das hat dazu beigetragen, die Zeitarbeit im Bewusstsein der Arbeitnehmer und der Öffentlichkeit als seriöse Arbeitsmarktchance zu verankern. Problematisch ist, dass die Tariflandschaft in der Branche so zersplittert ist. Neben den drei wesentlichen Tarifwerken gibt es zahlreiche Haustarifverträge, deren Löhne oftmals unter den Branchentarifverträgen liegen. Diese Vorgehensweise ist unüblich und schädlich für die gesamte Branche und macht die Situation unübersichtlich und schwierig. Von den Gewerkschaften – vor allem den christlichen – wäre zu erwarten, dass Haustarifverträge mindestens das Niveau der Branchen-Tarifwerke haben. Grundsätzlich wäre es natürlich wünschenswert, wenn die Verbände tarifpolitisch mit einer Stimme sprächen.

Arbeitskreis Tarifpolitik

Rund viermal im Jahr treffen sich die etwa 20 Teilnehmer des Arbeitskreises Tarifpolitik, um über allgemeine tarifpolitische Fragen und Weiterentwicklungen des iGZ-DGB-Tarifvertrags zu sprechen. Stehen Tarifverhandlungen an, wählt der Bundesvorstand auf Vorschlag des Arbeitskreisleiters Holger Piening die Tarifkommission sowie die Verhandlungskommission. Wurde ein konkretes Tarifergebnis gefunden, hat die iGZ-Mitgliederversammlung stets das letzte Wort bei der Annahme.

ERFOLGREICHE PREMIERE IN HESSEN

Dass sich Hessen nicht nur im Zentrum der Bundesrepublik, sondern auch in der Mitte des Zeitarbeitsgeschehens befindet, konnten die 200 Besucher des ersten hessischen iGZ-Landeskongresses am 20. November in Bad Homburg erleben. Vertreter von Mitglieds- aber auch Nichtmitgliedsunternehmen sowie von Arbeitsagenturen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften waren gekommen, um sich über Neuigkeiten aus der Branche inner- und außerhalb Hessens zu informieren.



1. Podiumsdiskussion mit Volker Homburg (iGZ-Bundesvorsitzender), Doris Bohle (Leiterin koordinierende Stelle Zeitarbeit bei der BA), Jürgen Ulber (Jurist beim Vorstand der IG Metall, Autor eines Basiskommentars zum AÜG) und Dr. Werner Scherer (Geschäftsführer der Vereinigung hessischer Unternehmerverbände).
2. Fachausstellung „Dienstleister der Zeitarbeitsbranche“ im Foyer.
3. iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz beleuchtete die Zukunft der Arbeitnehmerüberlassung vor dem Hintergrund gesetzgeberischer Entwicklungen auf nationaler und internationaler Ebene.
4. Frank Kimmel, Fachgruppenleiter AÜG der Regionaldirektion Hessen berichtete über die aktuellen Aufgaben der Regionaldirektion und deren Prüfungsverhalten.
5. Dr. Martin Becker, Privatdozent an der Goethe Universität Frankfurt und Richter am Arbeitsgericht Frankfurt, erläuterte die Tariflandschaft in der Arbeitnehmerüberlassung.
6. Organisierte und leitete den Kongress: Der iGZ-Landesbeauftragte für Hessen, Holger Dahl.

AUFGABE: MARKETING, PRESSE, KOMMUNIKATION

In einer Serie befasst sich Z direkt! mit typischen Berufsbildern aus dem internen Personalbereich eines Zeitarbeitsunternehmens.

Hätte einer von ihnen bei Robert Lembke die Frage „Was bin ich?“ gestellt, hätte es das Rateteam sicher nicht leicht gehabt. Mit ein paar geschlossenen Fragen lässt sich das dynamische Tätigkeitsfeld der Kommunikationsmanager nämlich nur schwer abgrenzen. Gerade und vor allem in den Zeitarbeitsunternehmen ist das Kommunikationsmanagement eine besondere Herausforderung. Denn das Thema Zeitarbeit ist nicht nur inhaltlich sehr komplex, sondern wird darüber hinaus kontrovers und nicht selten emotional diskutiert. Häufig agieren die PR-Beauftragten als Strippenzieher hinter den Kulissen. Für Z direkt! machten sie eine Ausnahme und stellten sich und ihren Arbeitsbereich in kurzen Steckbriefen vor.

Hannelore Prangenberg, selbstständige PR-Beraterin, Gess Unternehmensgruppe

Ausbildung: kaufmännische Ausbildung, Journalismus, PR-Agentur.
So beginne ich morgens meinen Arbeitstag: Ich rufe meine Mails ab und erstelle einen Plan für den neuen Tag.
So läuft er in der Regel weiter: Zusammenarbeit mit der Presse, Organisation von Veranstaltungen; Besprechungen mit Auftraggebern und anderen Geschäftspartnern.



Das ist die besondere Herausforderung: Der große Abwechslungsreichtum; in Sachen Zeitarbeit gestaltet sich die Zusammenarbeit mit der Presse teilweise schwierig und die Themenfindung nicht immer leicht.
Ohne diese Fähigkeiten geht es nicht: Flexibilität, Selbstmotivation und Hartnäckigkeit.
Das mag ich an meinem Beruf: Die Vielseitigkeit und die Begegnung mit interessanten Menschen.

Tanja Kirchner, Bereichsleitung Marketing/ Kommunikation, Amadeus Fire AG

Ausbildung: Diplom-Betriebswirtin (FH) und Industriekauffrau.
So beginne ich morgens meinen Arbeitstag: Mit einer Tasse Kaffee und dem Beantworten meiner Mails.
So läuft er in der Regel weiter: Mit Marketingaufgaben oder der Aufbereitung von Themen bei Presseanfragen, dem Arrangieren und Vorbereiten von Interviews und Presseanfragen.



Das ist die besondere Herausforderung: Das Image der Zeitarbeit weiter auszubauen.
Ohne diese Fähigkeiten geht es nicht: Konsequenz, Entscheidungsfreudigkeit und starke kommunikative Fähigkeiten.
Das mag ich an meinem Beruf: Es wird nie langweilig, kein Tag läuft gleich ab.

Isabell Schöpe, Marketing- und Pressereferentin, GeAT AG

Ausbildung: Studium Personalmanagement (FH).
So beginne ich morgens meinen Arbeitstag: Mit einem starken Kaffee und der Presseschau.
So läuft der Arbeitstag in der Regel weiter: Treffen von Marketingmaßnahmen; Schreiben von Pressemitteilungen und –texten.
Das ist die besondere Herausforderung: Den Spagat zwischen Arbeitnehmer- und Kundeninteressen zu meistern.



Ohne diese Fähigkeiten geht es nicht: Flexibilität, Enthusiasmus, Kreativität.
Das mag ich an meinem Beruf: Jeden Tag eine neue Herausforderung.

Kirsten Huppert, Bereichsleitung Kommunikation, Piening GmbH Personalservice

Ausbildung: Studium Geschichte, Germanistik und Medienwissenschaft (M.A.); berufsbegleitende Weiterbildung zur geprüften PR-Beraterin.
So beginne ich morgens meinen Arbeitstag: Mit einer Tasse Kaffee, dem Sichten der E-Mails und einer Presseschau.
So läuft er in der Regel weiter: Mal stehen organisatorische Aufgaben, zum Beispiel für Werbemaßnahmen im Vordergrund, mal Presseanfragen oder die Arbeit an Artikeln.



Das ist die besondere Herausforderung: Da es sich bei Zeitarbeit um eine Dienstleistung und kein Produkt handelt, hat man nichts „in der Hand“, was man präsentieren kann. Darum muss man Bilder für ein abstraktes Thema finden.
Ohne diese Fähigkeiten geht es nicht: Kommunikationsfähigkeit, Flexibilität und Sprachsicherheit.
Das mag ich an meinem Beruf: Es wird nie langweilig.

iGZ auf der Zukunft Personal 2007 in Köln

Was haben Fußball und Zeitarbeit miteinander gemeinsam? Dieser Frage ging iGZ-Bundesvorstandsmitglied **Helmut Meyer** in seinem Vortrag zum Thema „Arbeitnehmerüberlassung – Der Profit für Ihr Unternehmen“ auf der Zukunft Personal 2007 (11. - 12. September) in Köln nach. Zum zweiten Mal beteiligte sich der iGZ an Europas größter Fachmesse für das Personalwesen. **Gabriele Brinkmann** unterstützte den Verband in ihrer Funktion als Vorstandsmitglied und Lan-



desbeauftragte für Nordrhein-Westfalen am iGZ-Messestand. Worin liegt denn nun die Gemeinsamkeit von Fußball und Zeitarbeit? Meyer klärte es auf: „Wie in jeder Fußballmannschaft gibt es in Unternehmen nicht nur eine Stammbesetzung sondern auch ein „Ersatzspielerkader“. Und für den Klassenerhalt oder gar Aufstieg sei die Qualität und Flexibilität der Ersatzspieler sei für den Fußballverein wie auch für die Unternehmen wichtig.

iGZ-Aktion auf dem SPD-Bundesparteitag – Praktikumsangebot für SPD

Mit einem außergewöhnlichen Angebot überraschte der iGZ im Oktober die Teilnehmer des SPD-Bundesparteitages in Hamburg. Stellvertretend für seine Mitgliedsunternehmen lud er die Besucher dazu ein, vor Ort die Arbeit der ihm angeschlossenen Personaldienstleister kennen zu lernen. Der iGZ hatte die Ankündigung der SPD-Spitze, sich auf dem diesjährigen Bundesparteitag eingehend mit den Entwicklungen in der Zeitarbeitsbranche zu befassen, zum Anlass genommen, dort für einen praktischen Einblick



zu werben. „Mit der Aktion haben wir ein Zeichen für Transparenz und Offenheit der uns angeschlossenen Mitgliedsunternehmen gesetzt und zugleich die politischen Entscheidungsträger auf charmante Weise mit unserer Meinung zu den geplanten Änderungen konfrontiert“, so iGZ-Bundesgeschäftsführer **Werner Stolz** (hier im Bild mit dem ver.di-Vorsitzenden **Frank Bsirske**), der die Postkarten gemeinsam mit iGZ-Rechtsanwalt **Dr. Martin Dreyer** und iGZ-Pressesprecherin **Simone Kemper** verteilte.

iGZ begrüßte 1100. Mitglied

Im September begrüßte der iGZ das 1100. Unternehmen in seinem Mitgliederkreis. In feierlichem Rahmen unter Anwesenheit von Bundesgeschäftsführer **Werner Stolz** und Rechtsexperte RA **Stefan Sudmann** unterzeichneten die Vertreter der Geschäftsleitung des Paderborner Zeitarbeitsunternehmens **InterMechanik GmbH** in der iGZ-Bundesgeschäftsstelle die Beitrittserklärung und sind damit das 1100. Zeitarbeitsunternehmen, das sich für eine Mitgliedschaft beim iGZ entschieden hat.



„Ein Schritt, der schon lange überfällig war“, so die Unternehmensvertreter. „Schließlich wenden wir schon seit längerer Zeit den iGZ-DGB-Tarifvertrag an. Jetzt möchten wir auch in den Genuss der Serviceleistungen von der Rechtsberatung bis hin zur Unterstützung beim Marketing und bei der Pressearbeit kommen“. Übrigens: Die 1100-Mitglieder-Marke hat der iGZ schon längst wieder überschritten. Zum Redaktionsschluss zählte er bereits 1140 Mitglieder.

Schrigten verstärkt iGZ – neue Aufgabenzuordnung in Geschäftsstelle

Für alle, die in den letzten Wochen die iGZ-Zentrale angewählt und sich über die unbekannte Stimme am anderen Ende der Leitung gewundert haben: Seit November unterstützt die neue Mitarbeiterin **Eva Schrigten** das Team in Münster und ist damit die neunte im Bunde. Die personellen und damit einhergehenden organisatorischen Änderungen waren erforderlich, damit der iGZ bei stetig wachsenden Mitgliederzahlen und zunehmender Aufgabenfülle die Servicewünsche in der Bundesgeschäftsstelle noch „kundenfreundlicher“ wahrnehmen kann. Schrigten hat deshalb die Telefonzentrale übernommen und ist für die



gesamte Mitgliederverwaltung zuständig (zusätzlich: interne Gästebetreuung, Beschwerdemanagement, Messeassistentin). Ganz neu ist der iGZ für die 25-jährige Sozialpädagogin aber nicht. Als langjährige studentische Hilfskraft kennt sie sich dort schon bestens aus. **Kirsten Redeker** bleibt als Teilzeitkraft für das gesamte Veranstaltungsmanagement und den Sponsoringbereich zuständig. Zusätzlich übernimmt sie Sonderaufgaben wie etwa die Durchführung und Auswertung unserer Mitgliederumfragen, die Koordination und Abwicklung von Materialbestellungen sowie die ständige Pflege der Verband-Interessentenkartei.



iGZ zu Gast bei der Bundesagentur für Arbeit

Zum gegenseitigen Meinungsaustausch über aktuelle Entwicklungen und künftige Perspektiven der Zeitarbeit sowie eine strategische Kooperation zwischen Zeitarbeitgebern und staatlichen Arbeitsvermittlern hatte die Bundesagentur für Arbeit (BA) im September den iGZ nach Nürnberg eingeladen. Der iGZ-Bundesvorsitzende **Volker Homburg**, Bundesgeschäftsführer **Werner Stolz** und die Landesbeauftragte für Bayern **Petra Eisen** diskutierten mit BA-Vorstandsmitglied **Heinrich Alt** (Bildmitte) und dem Leiter des Bereichs Markt und Integration im SGB II, **Michael Pflügner** (rechts im Bild), über die arbeitsmarktpolitische Bedeutung der Zeitarbeit und die Frage, wie beide Seiten die Qualität der begonnenen Zusammenarbeit weiter optimieren können. Zur Vertiefung der Kooperation wurden gemeinsame Workshops für Mitarbeiter der Arbeitsagenturen beziehungsweise ARGEN und der iGZ-Mitgliedsunternehmen angeregt. Thematisiert wurden außerdem der neue Ausbildungsberuf Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau, das Immobilienmanagement der BA vor dem Hintergrund der Wettbewerbsfairness sowie die Integration von Arbeitslosen mit multiplen Vermittlungshemmnissen.



Rabe neue iGZ-Landesbeauftragte in Berlin-Brandenburg

Seit November kümmert sich Hannelore Rabe als neue iGZ-Landesbeauftragte um die Präsenz des Verbandes vor Ort. Rabe verfügt über langjährige Erfahrungen in der Zeitarbeit.




iGZ wirbt auf CDU-Bundesparteitag für Mindestlohn in der Zeitarbeit

Der iGZ war auch auf dem diesjährigen 21. CDU-Bundesparteitag vom 3. bis 4. Dezember in Hannover vertreten. Am iGZ-Infostand konnten sich Parteitagbesucher und Unionspolitiker über die Zeitarbeit und die Ziele des Verbandes informieren. Außerdem nutzte der iGZ die Gelegenheit, iGZ-Informationsmaterial bei den rund 1 000 Parteitagsdelegierten zu verteilen (im Bild iGZ-Pressesprecherin **Simone Kemper**) und bei ihnen für einen allgemeinverbindlichen Mindestlohn in der Zeitarbeit zu werben. Dazu überreichte er den Delegierten vor Ort ein Schreiben des Bundesvorsitzenden **Volker Homburg** und Bundesgeschäftsführers **Werner Stolz** mit ausführlicher Darstellung der iGZ-Position und der Bitte um politische Unterstützung bei der Durchsetzung allgemeinverbindlicher Mindeststandards in der Zeitarbeit auf Grundlage des iGZ/BZA-DGB-Mindestlohnvertrags. Bundeskanzlerin Merkel hatte sich in ihrer Grundsatzrede für weitere branchenbezogene tarifliche Mindeststandards ausgesprochen, wenn beide Tarifparteien dies wollen und bis März 2008 beantragen.



iGZ-Landesverband Baden-Württemberg jetzt auch online

Seit September erhalten Interessierte auf www.igz-bw.de Informationen zu gemeinsamen Aktivitäten und Veranstaltungen im Ländle, erfahren Neuigkeiten aus der Branche und finden die Kontaktdaten der iGZ-Mitgliedsunternehmen in Baden-Württemberg.



Z direkt! wünscht allen Leserinnen und Lesern ein gutes und erfolgreiches neues Jahr!

ZEITARBEIT SCHWARZ AUF WEIß



- Der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ muss in der Leiharbeit gelten.
- Die maximale Verleihzeit an einen Betrieb muss wieder begrenzt werden.
(Kernpunkte der Initiative „Leiharbeit Grenzen setzen!“ von IG Metall NRW und SPD NRW, August 2007)
- Die Tariföffnungsklausel wird aus dem AÜG gestrichen.
(Antrag DIE LINKE im Bundestag, Drucksache 16 / 4805)



Laurenz Meyer, wirtschaftspolitischer Sprecher der CDU/CSU-Fraktion

In Aufbauphasen der Jobmotor schlechthin



„In der Zeitarbeit sind mehrere hunderttausend Arbeitsplätze entstanden“, unterstreicht **Laurenz Meyer** (CDU) am 27. November im *ARD-Morgenmagazin*. „Die Menschen finden zunächst ein festes Arbeitsverhältnis in den Zeitarbeitsunternehmen und es wird erhebliche Qualifizierungsanstrengungen bei den Zeitarbeitsfirmen geben.“ Bei Missständen müsse die Politik indes genau hinsehen. Auf die Frage, ob er eine Erklärung dafür habe, warum die Zeitarbeit, obwohl die in dieser Form Beschäftigten mitunter nur die Hälfte dessen verdienen, was die Stammbesellschaft bekommt, trotzdem als Erfolgsmodell bezeichnet wird, antwortete Meyer: „Zeitarbeit war in der Aufbauphase für neue Arbeitsplätze der Jobmotor schlechthin, weil die Unternehmen in Zeiten, in denen sie nicht genau wissen, wie sich die Wirtschaftslage und ihre eigene Lage in den nächsten zwei Jahren entwickelt, gerne diese Flexibilität ausnutzen, um zusätzlich Menschen einzustellen. Das ist genau das, was wir wollten, dass hier möglichst schnell zusätzlich feste Arbeitsplätze entstehen“.



Frank-Jürgen Weise, Chef der Bundesagentur für Arbeit

Zeitarbeit, wie wir sie unseren Kindern anbieten würden



In einem Interview mit der *Financial Times Deutschland* vom 7. November warnt der Chef der Bundesagentur für Arbeit **Frank-Jürgen Weise** die SPD davor, die Zeitarbeit wieder zu begrenzen. Gut genutzte und faire Zeitarbeit biete einen Ausgang aus der Arbeitslosigkeit und sei wichtig für den Arbeitsmarkt. „Der Markt verlangt ein Atmen.“ Zeitarbeit dürfe allerdings nicht so ausgestaltet sein, dass sie die Arbeitnehmer systematisch ausbeute. Es müsse Arbeit sein, wie wir sie unseren Kindern anbieten würden“.



Klaus Zimmermann, Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung

Ausnahmsloses Equal Pay vernichtet Arbeitsplätze



Zu der SPD-Forderung nach Equal Pay sagte der Präsident des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung **Klaus Zimmermann** der *WELT* (25. Oktober): „Anders als in den USA kann man bei uns die Mitarbeiter nicht kurzfristig entlassen. Deshalb ist die hiesige Wirtschaft auf einen starken Leiharbeitssektor angewiesen. Hier gibt es verglichen mit anderen europäischen Ländern durchaus noch erhebliches Potenzial. Wer Leiharbeiter beschäftigt, muss für diesen Gewinn an Flexibilität der Zeitarbeitsfirma einen Preis zahlen. Zumal diese den Leiharbeiter dauerhaft bezahlt, auch wenn er gerade keinen Einsatz hat. Wenn Zeitarbeitern der gleiche Lohn gezahlt werden muss, werden die meisten Leiharbeitsplätze verschwinden, und es gibt mehr Arbeitslose. In Wirklichkeit geht es auch bei diesem Punkt darum, die regulär Beschäftigten vor Konkurrenzdruck zu schützen, und nicht darum, etwas Gutes für die vermeintlich schwachen, die Zeitarbeiter, zu tun.“



iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz

Zeitarbeitsfirmen wollen Löhne selbst regeln



Die von der SPD geplante gesetzliche Vorgabe für eine bessere Bezahlung von Leiharbeitern ist nach Ansicht von Branchenverbänden überflüssig, heißt es in der *Financial Times Deutschland* vom 24. Oktober. „Die Regelung würde besonders höher qualifizierte Zeitarbeiter treffen, die länger bei einem Unternehmen sind. Dort regeln das aber bereits die Marktkräfte“, sagte der iGZ-Bundesgeschäftsführer, **Werner Stolz**. So gebe es bereits Tarifverträge für höhere Löhne bei Audi. Das ist der vernünftige Weg. Stolz warnte davor, einzelne Missbrauchsfälle zu verallgemeinern. Die Erfahrung zeige, dass die Firmen „kreative Lösungen“ fänden, um Fristen zu umgehen. Wichtiger sei den Unternehmen, dass die Branche gegen Lohndumping den geforderten Mindestlohn erhalte und in das Arbeitnehmerentendengesetz aufgenommen werde.



Christa Stewens, bayerische Gesundheits-, Arbeits- und Sozialministerin

Fehlentwicklungen analysieren

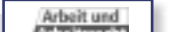


Zur Frage nach der Missbrauchsgefahr der Zeitarbeit und der Notwendigkeit von Mindestlöhnen in der Branche sagte die bayerische Gesundheits-, Arbeits- und Sozialministerin **Christa Stewens** (CSU) der *Passauer Neuen Presse* (8. Oktober): „Angesichts eines sehr restriktiven Kündigungsrechts ist Leiharbeit ein Instrument flexibler Personalpolitik, um Auftragsspitzen oder schwer planbare Fehlzeiten zu überbrücken. Es sind jedoch Fehlentwicklungen festzustellen. Einzelne Betriebe setzen Leiharbeit zunehmend dazu ein, um Personalkosten zu senken. So werden statt fest angestellter und nach den Bedingungen des Betriebes zu bezahlende Beschäftigte verstärkt Leiharbeiter eingesetzt. Deren Einsatz kommt den Betrieb kostengünstiger. Wir befassen uns derzeit mit dem Problem und führen mit den Akteuren der Leiharbeitsbranche Gespräche, um Entwicklungen zu analysieren.“



Michael Glos, Bundeswirtschaftsminister.

Zeitarbeit – Chancen nutzen



In einen Gastkommentar für die Dezemberausgabe des Personal-Fachmagazins *Arbeit und Arbeitsrecht* schreibt **Michael Glos**, Bundesminister für Wirtschaft und Technologie: „DGB und IG Metall kritisieren seit Monaten die Zeitarbeit. Es wird u.a. behauptet, dass Zeitarbeit benutzt werde, um Lohnkosten zu senken und um Stammbesellschaften zu ersetzen. Diese Aussage beschreibt nicht die gängige Praxis! Unternehmen zahlen zumeist für ihre neu gewonnene Flexibilität gut: Nach einer Studie des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung berechnen 30 Prozent der Personalleasingfirmen sogar Entleihsätze, die oberhalb der Einstellungskosten für die Stammbesellschaft liegen. Außerdem werden seit der Neuregelung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes vom 1.1.2004 bei nahezu 100 Prozent der Zeitarbeitsunternehmen Tarifverträge angewendet. Als Messlatte gilt der Grundsatz „equal pay“ und „equal treatment“. Auch der Vorwurf, dass Zeitarbeiter Stammbesellschaften nach und nach ersetzen, entspricht nicht den wirtschaftlichen Realitäten. Obwohl die Branche einen Zuwachs von ca. 83 Prozent seit 2003 verzeichnen kann, liegt der Anteil der Zeitarbeiter hierzulande noch immer bei 2 Prozent aller Erwerbstätigen. Dies ist im europäischen Vergleich gering, wenn man bedenkt, dass die entsprechende Quote in Großbritannien bei 6 Prozent liegt. Auch in der arbeitsintensiven Metall- und Elektroindustrie ist lediglich jeder zwanzigste ein Zeitarbeiter und das in einem Hoch der Konjunktur. Von einer langfristigen Verdrängung der Stammbesellschaft durch Zeitarbeiter kann also nicht die Rede sein. (...) Zeitarbeit hat sich bewährt. Eine nachträgliche Regulierung, wie sie von Gewerkschaften gefordert wird, wäre schlecht für die Konjunktur und Gift für den Arbeitsmarkt. Sicherheit und Flexibilität, wie sie die Zeitarbeit bietet, sind Grundsätze, von denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer profitieren.“

iGZ

Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

Gut verbunden:

0251...



Nutzen Sie den Mehrwert einer Mitgliedschaft:
kompetente Beratung | aktuelle Brancheninfos | praxisnahe Fachseminare
starke Interessenvertretung | marktgerechte iGZ-/DGB-Tarifverträge

Personaldienstleistung mit Qualität und Profil
www.ig-zeitarbeit.de