

FACHMAGAZIN
ZEITARBEIT
01 | 2010

Zeitrekt

+++ Zeitarbeit im Fokus der Foren +++ Parteienpositionen zur Zeitarbeit +++ Der iGZ-Landeskongress Nord – Ein Zeichen guter Zeitarbeit +++ Der Betriebsrat – Bindeglied im Unternehmen +++ Die Mitbestimmung und ihre Grenzen



iGZ KÄMPFT FÜR FAIRE
ZEITARBEIT

3. Schritt
ILLNER

„BRÜCKEN BAUEN – WICHTIGER DENN JE“

Das Geschäftsjahr 2009 war für die Zeitarbeitsbranche hart und hat Spuren hinterlassen: Zusätzlich zu den heftigen wirtschaftlichen Einbrüchen kämpfen die Arbeitgeber der Arbeitnehmerüberlassung mehr denn je mit negativen Schlagzeilen in der Presse über Missbrauch. Das Image der Zeitarbeitsbranche in der Öffentlichkeit hat vor allem wegen eines bekannt gewordenen negativen Beispiels in den letzten Wochen und Monaten stark gelitten – nun muss die gesamte Branche damit leben und die angeschlagene Reputation mühsam korrigieren.

Den Rahmen für die Anwendung des Arbeitsmarktinstrumente Arbeitnehmerüberlassung bilden die gesetzlichen Vorgaben, die die Bundesregierung erlässt. In der Politik wurde in den vergangenen Wochen und wird aktuell heftig über die Ausprägung – in Einzelfällen sogar über die Existenzberechtigung der Zeitarbeit! – in der jetzigen Form debattiert. Einhergehend mit dem Beschluss des Elften Berichts der Bundesregierung über Erfahrungen bei der Anwendung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (11. AÜG-Bericht) gab jedoch Ursula von der Leyen, Bundesministerin für Arbeit und Soziales, dem Modell Zeitarbeit im Januar 2010 öffentlich Rückendeckung: „Zeitarbeit baut Brücken in den Arbeitsmarkt und bringt Flexibilität für Unternehmen.“ Sie ließe nicht zu, dass „das grundsätzlich gute und sinnvolle Modell der Zeitarbeit durch Missbrauch in Verruf gebracht wird.“ Gut so!



Sven Kramer
Stellvertretender
iGZ-Bundesvorsitzender

Die Forderungen der Parteien nach Gesetzesänderungen, die aktuell im Bundestag diskutiert werden, drehen sich im Kern um die grundsätzliche Einhaltung von Equal Pay/Equal Treatment, um konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung, einen tariflichen Branchenmindestlohn sowie Mitbestimmungsrechte. All diese Themen sind ebenfalls zentrale Diskussionspunkte in den Verhandlungen der verschiedenen Akteure aus der Praxis um neue Tarifvertragsabschlüsse. Die Parallelität der Diskussionen zeigt, dass allen Beteiligten bewusst ist, wo die Stellschrauben für das Funktionieren des Modells Zeitarbeit sitzen und in welchen Punkten auch im Hinblick auf das öffentliche Erscheinungsbild dringend eine Einigung anzustreben ist. Die Tarifbestimmungen bzw. -verhandlungen der drei

großen Zeitarbeitsverbände nähern sich inhaltlich immer mehr aneinander an. Dies bietet die Chance für den entscheidenden Brückenschlag zwischen den verschiedenen Tarifparteien hin zu einem tariflichen Branchenmindestlohn. Der iGZ wird sich erneut an die Spitze der Bewegung setzen, um die Aufnahme der Zeitarbeit in das Arbeitnehmerentsendegesetz zu erreichen. Dies wäre der erste Meilenstein auf dem Weg zu einem gemeinschaftlichen Auftreten der gesamten Branche. Und wenn wir die Zeitarbeit eigenständig und aus der Praxis heraus entwickeln wollen, anstatt auf Gesetzesänderungen reagieren zu müssen, ist das verbandsübergreifende Auftreten in den Kernfragen unabdingbar. Den Vorteilen der materiellen Vergleichbarkeit der Entgelttarifverträge steht die Gefahr eines Identitätsverlustes gegenüber. Wo liegt der Vorteil einer Mitgliedschaft im iGZ? Wo definieren wir die Megatrends der Branche? Auch hier gilt es, Brücken in die Zukunft zu bauen, um im Wettbewerb zu profitieren. Unsere Dienstleistungen sind kein Versuch, bestehende Tarifverträge unter dem Motto – billiger statt besser – zu unterlaufen. Ganz im Gegenteil: Qualität setzt sich durch! Bisher weiche Faktoren wie die Fort- und Weiterbildung werden, intern wie extern, stärker in den Fokus gerückt.

Zeitarbeit schlägt bereits Brücken am Arbeitsmarkt – in Zukunft müssen alle Unternehmen der Branche gemeinsam dafür sorgen, dass entscheidende weitere Verbindungen entstehen. Nur so kann das Instrument Zeitarbeit am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft erfolgreich sein – und endlich von der Öffentlichkeit uneingeschränkt akzeptiert werden.

INHALT



ZEITARBEIT IM FOKUS DER FOREN®

Internetplattformen wie XING und Facebook werden genutzt. Seite 4

DER IGZ-FRAGEBOGEN – PROF. DR. WOLFGANG BÖHMER

Zeit und Arbeit – ein Begriffspaar voller Gemeinsamkeiten und Gegensätze. Seite 5



PARTEIPOSITIONEN ZUR ZEITARBEIT

Die Linke, Bündis 90/Die Grünen, SPD, CDU/CSU und FDP nehmen Stellung Seite 6–7

iGZ-LANDESKONGRESS – EIN ZEICHEN GUTER ZEITARBEIT

Zeitarbeit – Mit frischem Wind kraftvoll aus der Flaute! Seite 8–9

ZEITARBEIT IM FOKUS –

Der iGZ zu Gast bei Maybrit Illner Seite 10–11

DER BETRIEBSRAT –

Das Bindeglied im Unternehmen und im konstruktiven Miteinander Seite 12–13

POSITIVER SYNERGIE-EFFEKT –

Betriebsrat sorgt für Bewegung Seite 14–15

DIE MITBESTIMMUNG UND IHRE GRENZEN

Vertrauen, Information und Kommunikation – Die Basis für die Betriebsratsarbeit Seite 16

HÜRDEN UND HINDERNISSE –

Der Betriebsrat und das Dreiecksverhältnis Seite 17



GEMEINSAM STARK – DAS IGZ-TEAM STELLT SICH VOR

Annette Messing – Seminare und Weiterbildung Seite 18–19

AKTUELLES AUS DEM VERBAND –

Im Einsatz für den iGZ Seite 20–21

ZEITARBEIT SCHWARZ AUF WEIß –

iGZ im Spiegel der Presse Seite 22–23

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

VERANTWORTLICH:
Hauptgeschäftsführer RA Werner Stolz

REDAKTION UND KOORDINATION:
Wolfram Linke

TEXTE:
Wolfram Linke
Andrea Resigkeit

FOTOS:
Wolfram Linke
Imago
shutterstock.com

TITELBILD:
ZDF

GESTALTUNG, LAYOUT UND SATZ:
TEAM WANDRES Werbeagentur
Hafenweg 26 b
48155 Münster
www.team-wandres.de

DRUCK:
SIGMA Druck GmbH & Co.
Laerstraße 69
48565 Steinfurt
www.sigmadruck.de

Zu den modernen Kommunikationsstrategien gehört es auch, Internetplattformen wie etwa Xing und Facebook zu nutzen, um eigene Inhalte zu publizieren und zur öffentlichen Diskussion zu stellen.

Am 11. Dezember 2008 ging die Xing-Gruppe „Moderne Zeitarbeit“ im Internet online. „Unsere Intention“, so iGZ-Hauptgeschäftsführer RA Werner Stolz, „war und ist es, den Branchen-Erfahrungsaustausch und die Diskussion vor allem auch unter den Mitgliedern des Zeitarbeitgeberverbandes anzuregen. Selbstverständlich sind aber auch alle anderen Zeitarbeits-Profis herzlich als (kritische) Impulsgeber eingeladen.“ Eine Einladung, die offene Türen einstieß – 1.541 Mitglieder verzeichnet das Diskussionsforum rund um die Zeitarbeit – bislang, denn es werden täglich mehr. Neben einer großen Mitleserschaft nutzen auch viele Xing-Mitglieder die Möglichkeit zur aktiven Teilnahme: Über 702 Artikel wurden seit der Gründung der Gruppe geschrieben. In nur etwas über einem Jahr bildeten sich zudem 17 Unterforen, unter anderem beispielsweise zu den Themen „AÜG und Recht“, „Zeitarbeit und Politik“, „Zeitarbeit in den Medien“, „Tarifverträge in der Zeitarbeit“ sowie zur grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung. Kontrovers, aber stets sachlich und fair – die Gruppenmitglieder kennen die „Netiquette“, debattieren stets seriös und werden nicht persönlich. Insgesamt acht Gruppenmoderatoren (iGZ-Hauptgeschäftsführer RA Werner Stolz, Dr. Martin Dreyer, Michael Hacker, Wolfram Linke, Andrea Resigkeit,

Dr. Jenny Rohlmann, Eva Schrigten – jeweils iGZ – und Frank Grossnick) wachen darüber, dass das auch so bleibt, geben Anregungen zur Diskussion und berichten über Neuigkeiten. Der externe RSS-Feed zu den aktuellen News der iGZ-Homepage unter www.igz-zeitarbeit.de sowie eine Verlinkung von der iGZ-Homepage direkt auf die Xing-Gruppe „Moderne Zeitarbeit – iGZ“ vervollständigen dieses Angebot, das stetig wächst. Der Link zur Xing-Gruppe steht in den Unterkategorien (Über uns, iGZ-Schwerpunkte, Infos zur Zeitarbeit und Medienservice) links auf der iGZ-Homepage. Im Oktober 2009 ging der iGZ dann auch bei Facebook an den Start – seitdem klopfen 122 an Zeitarbeit Interessierte an diese Forumstür. Anders als bei Xing steht auf der Plattform „Moderne Zeitarbeit – iGZ“, geführt von Werner Stolz und Wolfram Linke, bei Facebook jedoch nicht so sehr die Diskussion im Vordergrund, sondern hier spielen aktuelle Nachrichten eine wesentlich größere Rolle. Geklickt wird, was aktuell ist – dabei ist der Facebook-Stream ein gewichtiges Stückchen vielschichtiger. Neben Texten und Fotos werden auf Facebook beispielsweise auch Videos intensiv genutzt, um sich möglichst umfassend über die neuesten Neuigkeiten zu informieren.

Wolfram Linke



Zeit und Arbeit – ein Begriffspaar voller Gemeinsamkeiten und Gegensätze. Den berühmten FAZ-Fragebogen, „den der Schriftsteller Marcel Proust in seinem Leben gleich zweimal ausfüllte“, haben wir als Anstoß genutzt. Heute: der Ministerpräsident von Sachsen-Anhalt – Prof. Dr. Wolfgang Böhmer.

1. Für Einstein war die Zeit relativ. Was bedeutet für Sie Zeit?

Wenn ich Einsteins Relativitätstheorie recht verstanden habe, dann vergeht für Objekte in Bewegung die Zeit langsamer als für ein Objekt in Ruhe. Daraus leitet sich für mich ab: Immer in Bewegung bleiben und so die Zeit bestmöglich nutzen.

2. Können Sie sich noch an Ihren ersten Arbeitsplatz erinnern?

Ja.

3. Eine Armbanduhr ...

- a) ... ist ein modisches Accessoire
- b) ... ist mein Schrittmacher
- c) ... ist ein notwendiges Übel
- d) ... trage ich nicht.

Ist notwendig, aber kein Übel.

4. Welche Arbeit macht Ihnen am meisten Spaß?

Immer die, die mich gerade fordert. Ich habe sehr gern als Arzt gearbeitet und mir macht auch das Amt des Ministerpräsidenten immer noch Spaß, auch wenn es nicht nur Freude bereitet. Als Ausgleich gibt es die Gartenarbeit. Die große Befriedigung ist dabei, dass man sich im Gegensatz zur Politik ziemlich sicher sein kann, dass die gelegte Saat meistens aufgeht.

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

Da meint jemand: „keine Lust“.

6. Wie sehen Sie den Zusammenhang zwischen Leben und Arbeit?

Ein längst vergessener Dichter der Goethe-Zeit (Gottlob Wilhelm Burmann 1737 – 1805) hat diesen Zusammenhang einmal sehr treffend beschrieben: „Arbeit macht das Leben süß, macht es nie zur Last; der nur hat Bekümmernis, der die Arbeit hasst.“ Dem kann ich auch heute noch voll und ganz zustimmen.

7. Wenn Zeit käuflich wäre ...

... hätten wir heute neben der Finanzkrise gewiss auch mit einer Zeitkrise zu kämpfen.

8. Die Physik definiert Arbeit als Kraft mal Weg. Was überwiegt bei Ihnen: Die Kraft oder der Weg?

Natürlich bestimmt der Weg, der zurückgelegt werden soll, die Kraft, die dazu nötig ist und damit die erbrachte Arbeit. Das gilt auch in der Politik. Beim Aufbau Sachsens-Anhalts haben wir seit der Wende ein großes Stück Weg zurückgelegt und der Kraftaufwand war entsprechend. Neben der Arbeit ist für mich jedoch eine weitere physikalische Größe von entscheidender Bedeutung; die Leistung, also die Menge der Arbeit pro Zeiteinheit. Hier hoffe ich für die Zukunft, dass wir in Sachsen-Anhalt wie in Deutschland insgesamt unsere Leistung weiter steigern können.



Prof. Dr. Wolfgang Böhmer, Ministerpräsident Sachsen-Anhalt

ANZEIGE

Andere sagen – wir tun!

E+S Softwarelösung für Personaldienstleister: innovativ, web-basierend, modular, integriert, flexibel.



Komplette Branchenlösungen

- Zeitarbeit
- Personalabrechnung
- Controlling
- Rechnungswesen

www.es-gmbh.de ▶ info@es-gmbh.de ▶ Fon 0521.947170





standpunkte

PARTEIENPOSITIONEN ZUR ZEITARBEIT

Kein Zweifel – die konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung einer großen Drogeriekette brachte in Deutschland eine intensive politische Diskussion zum Thema Zeitarbeit in Gang und rückte den missbräuchlichen Umgang damit ins Licht der Öffentlichkeit.

DIE LINKE. PDS

Zur Verhinderung dieser Form des Lohndumpings stellten die Parteien im Bundestag mittlerweile ihre Anträge zu einer Regulierung der Zeitarbeit: Die Fraktion „Die Linke“ fordert eine Streichung sämtlicher Ausnahmeregelungen vom Gleichheitsgrundsatz. Ab dem ersten Einsatztag soll für Zeitarbeitnehmer gleicher Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen wie für das Stammpersonal gelten. Tarifverträge sollen lediglich angewendet werden, wenn sie bessere Bedingungen regeln. Außerdem setzt sich „Die Linke“ für eine Flexibilitätsprämie in Höhe von zehn Prozent des Bruttolohns ein. Die Überlassungshöchstdauer solle zudem wieder auf drei Monate beschränkt werden. Zu guter Letzt sollen die Betriebsräte des Kundenunternehmens ein zwingendes Mitbestimmungsrecht für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern bekommen.



Equal pay und equal treatment – dafür macht sich auch die Partei „Bündnis 90/Die Grünen“ stark. Auch hier wird Gleichbehandlung und gleiches Geld ab dem ersten Tag gefordert – genau wie eine gesetzlich verankerte Risikoprämie in Höhe von zehn Prozent des Bruttolohns. Zusätzlich setzen sich die Grünen für einen Mindestlohn ein, der über die Aufnahme der Zeitarbeitsbranche ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz geregelt werden soll. Als Basis dient die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der BZA-iGZ-DGB-Tarifverträge. Der konzerninternen gewerkschaftlichen Arbeitnehmerüberlassung möchte die grüne Fraktion einen gesetzlichen Verbotriegel im Arbeitnehmer-Überlassungsgesetz vorschieben. Zusätzlich solle eine Quotenregelung realisiert werden: Für Kundenunternehmen mit über 200 Beschäftigten gelte dann eine Zehn-Prozent-Grenze für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern. Ungehinderter Zugang zu Anstellung und Beschäftigung in den Kundenfirmen der Zeitarbeitsbranche, gleicher Zugang zu den dortigen Gemeinschaftseinrichtungen sowie ein Mitbestimmungsrecht des Kunden-Betriebsrates sind weitere Maßnahmen im Forderungskatalog der Grünen. Darüber hinaus fordern sie auch ein aktives Wahlrecht für Betriebsratswahlen im Kundenunternehmen für die Zeitarbeitnehmerschaft und den Zugang zu Fort- und Weiterbildungseinrichtungen.

SPD

Die Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes – Zeitarbeitnehmer dürfen dann nicht mehr allein für die Dauer ihres Einsatzes in einem Kundenunternehmen befristet beschäftigt werden – hat sich die „SPD“ der Bundesländer Rheinland-Pfalz und Bremen in ihrem Antrag an den Bundesrat unter anderem auf die Fahnen geschrieben. Die Sozialdemokraten setzen sich ebenfalls für equal pay und equal treatment ein – allerdings solle diese Forderung erst nach einer kurzen Einarbeitungszeit – dann aber ausnahmslos – greifen. Der konzerninternen Überlassung will die SPD ebenfalls mit einer gesetzlichen Regelung im AÜG begegnen. Die Bundes-SPD plant derzeit, in Kürze noch einen Antrag zu stellen.



CDU

Von der „CDU/CSU-Fraktion“ liegt – bislang – kein Antrag vor, jedoch verdeutlichte der CSU-Abgeordnete Ulrich Lange mit seiner Rede am 28. Januar im Bundestag die Position der konservativen Parteien: Demnach lehne die Koalition eine – wie von den Linken und den Grünen geforderte Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes ab, mit denen die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte erweitert werden sollen. Das seien Arbeitsplatzhürden, die Arbeit verhindern. CDU/CSU stehe dafür, die Tarifautonomie der Sozialpartner zu fördern – die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen sei der bessere Weg. Ziel sei es, seriöser Zeitarbeit einen gesetzlichen Rahmen mit einem gesicherten Tarifgefüge zu geben. Erst wenn keine Tariflösung in Sicht sei, müsse die Regierung per Gesetzentwurf eingreifen. Den Missbrauch durch konzerninterne Überlassung gelte es zu bekämpfen.



Auch die FDP verzichtete auf einen Antrag. Laut einer Rede Dr. Heinrich Kolbs (MdB) am 21. Januar im Deutschen Bundestag werde indes in der liberalen Fraktion mit Blick auf die kommende Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 überlegt, die Zeitarbeitsbranche doch noch ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufzunehmen. Zurzeit sehe die FDP aufgrund der nahezu 100-prozentigen Tarifbindung der Zeitarbeitsbranche jedoch keinen Handlungsbedarf – die Tarifpartner sollten in der Lage sein, die Bedingungen mit Tarifverträgen selbstständig zu regeln. Wenn nicht, sei der Gesetzgeber gefragt, auch um mögliche Missbrauchsfälle zu verhindern. Die Anträge der Parteien wurden in die zuständigen Ausschüsse verwiesen.



Drehtüreffekt:
Raus ... rein

ANZEIGE

Wir zahlen bevor Ihre Kunden zahlen!

Erwirtschaftet Ihr Unternehmen mehr als 1 Million Euro Jahresumsatz?

Belasten lange Forderungslaufzeiten Ihre Liquidität?

Würde ein größerer Kreditrahmen Ihr Wachstum beschleunigen und Ihre Liquiditätssituation verbessern?

Unsere Lösungen: BMP Unternehmer- Factoring oder BMP Forderungs- Finanzierung

- Sofortige Finanzierung Ihrer Außenstände bis zu 90 Prozent
- Schutz vor Zahlungsausfällen
- Planbarkeit der Zahlungseingänge

BMP – der Finanzpartner der Zeitarbeit

BMP Becker, Müller & Partner GmbH
Telefon: (02 21) 94 36 94-66
info@bmp-finanz.de
www.bmp-finanz.de

BMP

ZEITARBEIT – MIT FRISCHEM WIND KRAFTVOLL AUS DER FLAUTE!

Schnee, Eis und dem Verkehrs-Chaos zum Trotz: Rund 200 Vertreter aus der Politik, Wirtschaft und Zeitarbeitsbranche sowie die Referenten fanden am Mittwoch, 10. Februar, den Weg ins Maritim Congress Centrum Bremen zum zweiten iGZ-Landeskongress Nord.

Neben Bettina Schiller, iGZ-Bundesvorstandsmitglied und iGZ-Landesbeauftragte für Bremen, empfingen die iGZ-Landesbeauftragten Frauke Schacht (Niedersachsen), Angelo Wehrli (Hamburg) und Andreas Bückel (Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern) die Gäste. Begrüßt von der iGZ-Landesvorsitzenden für Bremen und Bundesvorstandsmitglied Bettina Schiller ergriff die Bremer Senatorin für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales, Ingelore Rosenkötter, das Wort.

Das Thema Zeitarbeit ist seit dem Missbrauch durch eine große Drogeriekette in aller Munde, und auch die Senatorin ging auf das Thema hauseigene Zeitarbeitsfirma ein – Tarifflicht, Lohndumping und Kostenreduzierung seien dabei Maßnahmen gewesen, die Zeitarbeit verwerflich erscheinen lasse.

Einvernehmliche Lösungen

„Das Risiko der Zeitarbeit muss einen gerechten Preis bekommen“, appellierte sie für einvernehmliche Lösungen. Die Politik müsse nun die Rahmenbedingungen schaffen, der Bremer Senat habe bereits 2009 Vorschläge zur Reform des AÜG in den Bundesrat eingebracht – ihr sei dabei aber auch der Spagat bewusst zwischen betrieblichen Flexibilitätsanforderungen und den Anforderungen des Sozialstaates. Nun seien die Tarifpartner gefordert, ermunterte sie die Kongressteilnehmer zu einer aktiven Mitgestaltung sozialer und tariflicher Mindeststandards für die Zeitarbeitsbranche.

Bettina Schiller widersprach in ihrer Rede: Ein politisches Eingreifen könne immer nur das letzte Mittel sein. Die Probleme seien vielmehr

durch tarifliche Regelungen zu lösen. Sie sei sicher, dass die bald anstehenden Tarifverhandlungen der Sozialpartner zu einem guten Ergebnis führen werden. Gute Zeitarbeit bedeute „eine passende Flexibilität, ein festes Arbeitsverhältnis mit passender Entlohnung, das Ende des Unterbietungswettbewerbs, die Wertschätzung der Arbeit und ein Mindestlohn“.

Fachvorträge

Nicht minder engagiert wie die Bremer iGZ-Landesbeauftragte referierten anschließend mehrere Experten zum Thema Zeitarbeit. Prof. Dr. Rudolf Hickel, Gründungsdirektor des Instituts für Arbeit und Wirtschaft der Uni Bremen, analysierte die Situation nach der Wirtschaftskrise und betrachtete kritisch den Aufschwungsgedanken. RA Michael Weber-Blank erläuterte praktische Aspekte des täglichen Geschäftslebens – „Einladung zum Geschäftsessen – Rendezvous mit dem Staatsanwalt“ lautete sein kurzweiliger Beitrag, der sich mit Stolperfallen in der Wirtschaft auseinandersetzte. Zeitarbeit ist nicht nur ein deutscher Wirtschaftszweig: „Go Europa“ leuchtete es den Kongressteilnehmern von der Leinwand entgegen, als Prof. Michel Ph. Mattoug (Steinbeis Transferzentrum Internationale Strategien) den Blick über den Tellerrand lenkte. Unter dem Motto „Zeitarbeit in Europa“ präsentierte er die Zeitarbeit als ein Modell für Flexibilität und Sicherheit.

Auf großes Interesse stieß auch der Beitrag von RA Dr. Oliver Bertram, der die vielfältigen Aspekte des Interim-Managements beleuchtete. Der Rechtsanwalt verwies zudem auf die Gefahren der Scheinselbstständigkeit und ge-

DER iGZ-LANDESKONGRESS NORD EIN ZEICHEN GUTER ZEITARBEIT

Landeskongress

währte unter anderem auch einen professionellen Einblick in die juristischen Blickpunkte von Dienstverträgen.

Podiumsdiskussion

Über die bedeutsame Rolle der Zeitarbeit vor, während und nach der Krise diskutierten abschließend Hans-Uwe Stern (Geschäftsführer der Agentur für Arbeit Bremen), Rolf Steil – Agentur für Arbeit Hamburg – Bettina Schiller, der DGB-Regionalvorsitzende Niedersachsen-Mitte Sebastian Wertmüller, Karin Peetz (Verdi) sowie RA Cornelius Neumann-Redlin, Hauptgeschäftsführer der Unternehmensverbände Bremen. In der Podiumsdiskussion standen die Themen Schlecker und die kommende Arbeitnehmerfreizügigkeit 2011 im Mittelpunkt der Auseinandersetzung. Neumann-Redlin erläuterte, dass man mit der EU-Osterweiterung unter anderem auch über einen Mindestlohn nachdenken müsse. Bettina Schiller betonte, dass sie den Missbrauch der Zeitarbeit nicht gutheißen könne und es jetzt gelte Lösungen zu finden, um solche Praktiken auszuschließen. Auch der Arbeitgeberverband iGZ stehe für faire Zeitarbeit. „Wir wollen eine saubere und gute Zeitarbeit“, schloss Bettina Schiller.

Wolfram Linke



ANZEIGE

LANDWEHR 
Lösungen für Ihren Erfolg

Ihr Rundum-Sorglos-Paket!

Erfolgreiches Tagesgeschäft hängt maßgeblich von der Wahl des richtigen Dienstleisters ab und mit der richtigen Branchensoftware zusammen. Mit LANDWEHR können Sie in beiderlei Hinsicht Ihr „Rundum-Sorglos-Paket“ schnüren!

- Kombinieren Sie LANDWEHR L1 – die professionelle und praxisbezogene Software für Personaldienstleister – und das LANDWEHR Webportal, die effektive Internetapplikation zu LANDWEHR L1. Davon werden auch Ihre Kunden und Bewerber profitieren.
- Optimale Abwicklung Ihrer Lohn-/Gehaltsabrechnung (mit LANDWEHR WinLOG) und der Finanzbuchhaltung (mit LANDWEHR WinFIBU).
- Sichere Datenverwaltung mit dem LANDWEHR Server-Hosting.

Interesse?! Dann vereinbaren Sie doch einfach vollkommen unverbindlich und kostenlos einen Präsentationstermin mit uns oder fordern Sie umfangreiches Informationsmaterial an.

von-Humboldt-Str. 2 • 49835 Wietmarschen-Löhne • Tel.: +49 (0) 59 08/9 38-0 • Fax: +49 (0) 59 08/9 38-1 01 • info@landwehr-software.de • www.landwehr-software.de



ZDF talkshow

ZEITARBEIT IM FOKUS – DER IGZ ZU GAST BEI MAYBRIT ILLNER

Es ist 20.45 Uhr als die graue Limousine vor dem Berliner Zollernhof „Unter den Linden“ vorfährt. Die Gäste der ZDF-Talksendung „Maybrit Illner“ bekommen einen First Class Service.

Auch die Bundesvorsitzende des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), Ariane Durian, wird sofort an der Tür von einer Redakteurin in Empfang genommen. Wo tagsüber noch Touristen Werbeartikel kaufen und Steak essen können, ist schon die Kulisse aufgebaut. Die orangen Stühle für CDU/CSU-Fraktionschef Volker Kauder, dem SPD-Vorsitzenden Sigmar Gabriel, Porsche-Betriebsrat Uwe Hück, Kapuziner-Mönch Bruder Paulus, Gastgeberin Maybrit Illner und iGZ-Chefin Ariane Durian warten bereits.

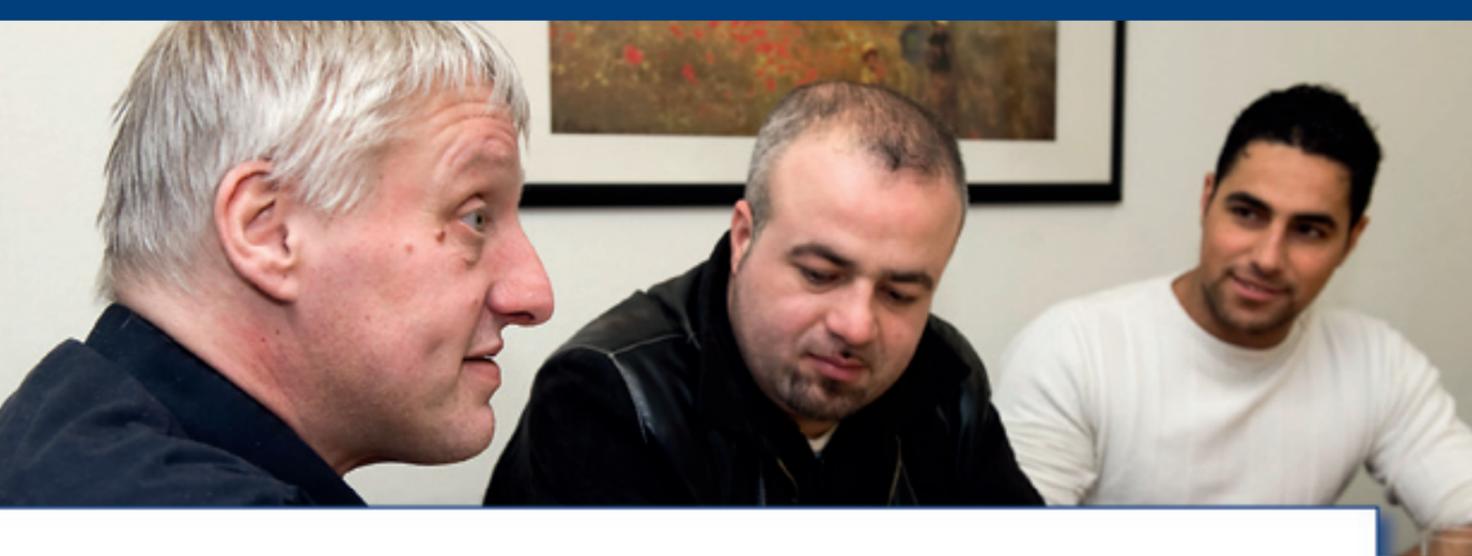
Doch für die Talkgäste geht es zunächst in den ersten Stock – die Maske. Ein wenig Puder, schon gesellt sich die Gastgeberin zu der karlsruher Unternehmerin. „Ich fange mit der Frage nach dem Koalitionsvertrag an“, so Illner, deren Sendung unter dem Thema „Gerechtigkeit 2010 – Sind wir bald alle gleich arm?“ steht und blickt an ihrer weißen Wolljacke herunter. „Irgendwie sehe ich aus wie eine Schneeflocke“. Im Vorraum diskutieren bereits Volker Kauder und Uwe Hück. Ob der Betriebsrat des Porsche-Unternehmens auch einen entsprechenden Dienstwagen fährt will der Badener Kauder wissen. Hück schweigt dazu, nimmt aber sofort Frau Durian in die Schusslinie. Er würde Zeitarbeit, die nur Dumpinglöhne zahle sofort verbieten. Dass der iGZ Tarifverträge mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund hat, beruhigt den Gewerkschafter aber sofort wieder und er geht zu seinem Lieblingsthema über: sich selbst.

Inzwischen ist auch Bruder Paulus eingetroffen: Barfuß, bei sechs Grad Minus in der Bundeshauptstadt. Mit Fahrer kommt SPD-Schwergewicht Sigmar Gabriel. Komplette begibt sich die Runde in das Studio, wo sogleich Applaus aufbrandet. Den Aufschlag macht Ariane Durian. Differenziert bewertet sie den Start der schwarz-gelben Koalition. Den naturgegeben Regierungsparteimitglied und Oppositionsführer Gabriel jeweils anders sehen. Besonders akzentuiert äußert sich Uwe Hück, der die Steuerpolitik der Regierung in Bausch und Bogen verdammt, „Es sei ein Fehler, Steuersenkungen zu verkünden, wenn die Kassen leer seien“, so der Porsche-Mann. Und schon steht der Fall Schlecker im Fokus – und damit die Zeitarbeit. Die Vorgänge bei der Drogeriekette Schlecker, die Mitarbeiter zu deutlich geringeren Löhnen in eine eigene Zeitarbeitsfirma „ausgelagert“ hatte, seien „ein Auswuchs“, der nichts mit der Branche zu tun habe, so Durian. Schlecker sei „ein Zeichen dafür, dass wir einen Branchenmindestlohn brauchen, damit genau solche Auswüchse nicht kommen“.

Unionsfraktionschef Kauder unterstützt daraufhin einen Branchentarifvertrag für Zeitarbeitsfirmen. Voraussetzung sei allerdings, dass alle Gewerkschaften der Branche am Verhandlungstisch säßen, sagte Kauder. Dies kann sich SPD-Chef Gabriel nun gar nicht vorstellen. Er gehe davon aus, dass die schwarz-gelbe Koalition einen Branchentarif für Zeitarbeit nicht unterstützen werde. Die Koalition müsse einen ausgehandelten Mindestlohn „per Verordnung umsetzen, damit er gilt“, so Gabriel. Genau das aber hätten „die in der Koalitionsvereinbarung ausgeschlossen“. Aber die iGZ-Vorstandschefin lässt nicht locker und so hat sie am Ende die Zusage aller Politiker, den Mindestlohn in der Zeitarbeit zu unterstützen.

■ Andrea Resigkeit





DAS BINDEGLIED IM UNTERNEHMEN

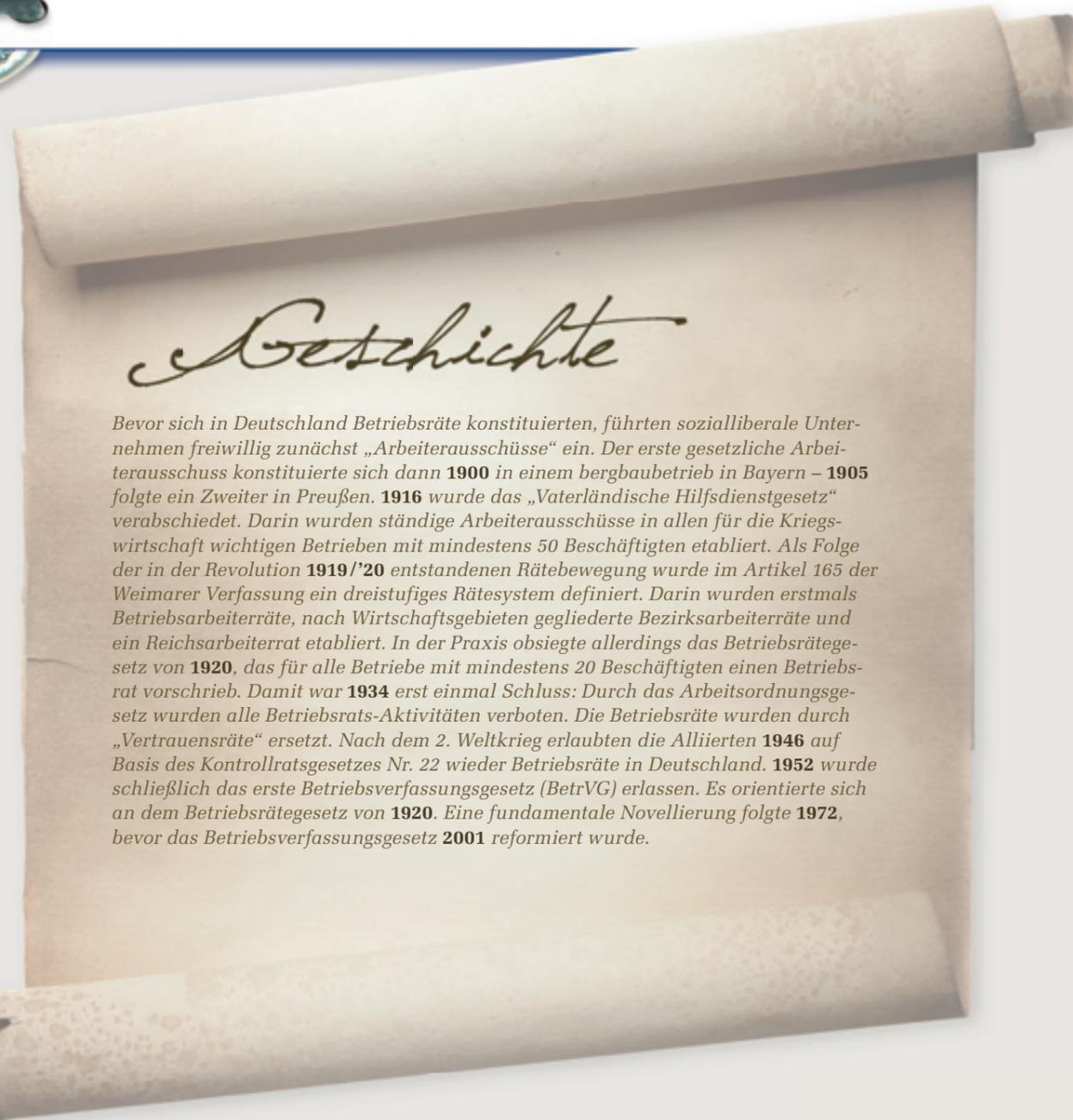
Ein Betriebsrat in einem Zeitarbeitsunternehmen ist wahrlich eine nicht ganz alltägliche Kombination – lediglich rund ein Dutzend der iGZ-Mitgliedsfirmen haben auch diese Form der Mitarbeitervertretung im Haus.

„Die Zeitarbeit hat einen gewissen Sonderstatus, und deshalb sollte man als Betriebsrat nicht unbedingt lautstark alle Rechte einfordern“, erläutert Dirk Busch, seit 2001 Betriebsratsvorsitzender der ADD GmbH Personaldienstleistung in Gütersloh. Der ADD-Betriebsrat habe in der Gründungsphase zunächst seine Zielsetzung definiert: „Angesichts wechselnder Arbeitseinsatzorte ist eine umfassende Information, wer gerade wo eingesetzt ist, kaum möglich“, betont Busch. Deshalb habe der Betriebsrat zunächst andere Prioritäten – Transparenz, so der Vorsitzende sei ein wesentlicher Bestandteil der Betriebsratsarbeit. Bei ADD werden dazu unter anderem regelmäßig Infoblätter an die Mitarbeiterschaft verteilt. Weitere Schwerpunkte seien die Arbeitssicherheit und das Mitprägen der Unternehmensphilosophie. „Wir sind das Bindeglied im Unternehmen“, ist sich der neunköpfige Betriebsrat, der sich komplett aus Zeitarbeitnehmern zusammensetzt, einig. „Für uns sind unsere externen Mitarbeiter eben auch genauso Kunden wie die Entleihunternehmen, und deshalb bedeutet für uns Kundenpflege gleichzeitig Pflege der Mitarbeiter“, erläutert Busch, der für die Betriebsratswahlen im Mai erneut kandidiert, dazu. Wöchentlich ist er in allen ADD-Kundenbetrieben in jeder Schicht unterwegs, hält Kontakt zu seinen Kollegen und führt Gespräche sowohl mit den jeweiligen Schicht-, als auch mit den Abteilungsleitern. Dabei sei stets viel Sensibilität gefragt, um die verschiedenen Interessen miteinander zu vereinen. „Dabei“, so Busch, „ist auch das konstruktive Miteinander mit unserer Geschäftsleitung ganz besonders wichtig“. Und das funktioniere sehr gut – zwar gebe es Reibungspunkte, aber am Ende wurde bisher immer eine Einigung erzielt. Dabei habe auch der Betriebsrat stets das Wohl des Unternehmens im Auge – es nutze nichts, den eigenen Betrieb zu schädigen. Das Ergebnis veranschaulicht die gemeinsam verfolgte Firmenphilosophie: „Wir sind weder Leih- noch Zeitarbeiter, sondern Personaldienstleister“, unterstreicht der Betriebsratsvorsitzende das Selbstverständnis der Mitarbeiterschaft.

Einmal im Monat tagt der Betriebsrat: Personaltechnisch seien Einzelfälle dabei nicht zu bewältigen. „Wir sprechen nur in Einzelfällen mit, wenn es beispielsweise um die Übernahme befristeter Kollegen geht“, erklärt der freigestellte Betriebsratsvorsitzende. Trotzdem wird jeder einzelne Kollege berücksichtigt: „Zum Geburtstag gibt's für jeden eine Glückwunschkarte plus Geschenk, und wir veranstalten jedes Jahr eine große Weihnachtsfeier“, verweist Busch auf die Tätigkeiten des Betriebsrates. Eine große Rolle im Unternehmen spiele zudem die Aus- und Weiterbildung. Die Mitarbeiterschaft könne beispielsweise den Staplerführerschein erwerben – Busch, gleichzeitig Sicherheitsbeauftragter bei ADD, hat auch eine BG-Ausbildung zum Ausbilder absolviert. Neben der Stapleraus- und -fortbildung stehe zudem die jährliche Unterweisung für die Staplerfahrer auf dem Qualifizierungsprogramm. Eminent wichtig sei außerdem das Thema Arbeitssicherheit, das in Gruppen gelehrt werde. Mögliche Weiterqualifizierungen stehen auch auf dem Programm, wenn Dirk Busch als ADD-Betriebsrat an Begehungen bei Neukunden teilnimmt. „Bei betriebsinternen Weiterqualifizierungen im Kundenbetrieb erfolgt die Absprache mit dem Kunden und dem Betriebsrat des Kundenunternehmens, der solchen Maßnahmen zustimmen muss“, erklärt Busch einen weiteren Aspekt der Betriebsratsarbeit in einem Zeitarbeitsunternehmen. Deshalb sei der Kontakt zum Betriebsrat des Kundenunternehmens ein zusätzlicher wichtiger Faktor auf dem Aufgabenzettel eines Betriebsrates in der Zeitarbeit. Das erfolgreiche Konzept und die professionelle Zusammenarbeit von Geschäftsleitung und Betriebsrat trägt Früchte im Unternehmen: „Von unseren Mitarbeitern haben 70 Prozent einen unbefristeten Vertrag, und rund 60 Prozent sind länger als neun Jahre dabei“, freut sich Busch – die ADD GmbH existiert seit zehn Jahren.



UND IM KONSTRUKTIVEN MITEINANDER



Bevor sich in Deutschland Betriebsräte konstituierten, führten sozialliberale Unternehmen freiwillig zunächst „Arbeiterausschüsse“ ein. Der erste gesetzliche Arbeiterausschuss konstituierte sich dann 1900 in einem Bergbaubetrieb in Bayern – 1905 folgte ein Zweiter in Preußen. 1916 wurde das „Vaterländische Hilfsdienstgesetz“ verabschiedet. Darin wurden ständige Arbeiterausschüsse in allen für die Kriegswirtschaft wichtigen Betrieben mit mindestens 50 Beschäftigten etabliert. Als Folge der in der Revolution 1919/20 entstandenen Rätebewegung wurde im Artikel 165 der Weimarer Verfassung ein dreistufiges Räte-system definiert. Darin wurden erstmals Betriebsarbeiterräte, nach Wirtschaftsgebieten gegliederte Bezirksarbeiterräte und ein Reichsarbeitererrat etabliert. In der Praxis obsiegte allerdings das Betriebsrätegesetz von 1920, das für alle Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten einen Betriebsrat vorschrieb. Damit war 1934 erst einmal Schluss: Durch das Arbeitsordnungsgesetz wurden alle Betriebsrats-Aktivitäten verboten. Die Betriebsräte wurden durch „Vertrauensräte“ ersetzt. Nach dem 2. Weltkrieg erlaubten die Alliierten 1946 auf Basis des Kontrollratsgesetzes Nr. 22 wieder Betriebsräte in Deutschland. 1952 wurde schließlich das erste Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) erlassen. Es orientierte sich an dem Betriebsrätegesetz von 1920. Eine fundamentale Novellierung folgte 1972, bevor das Betriebsverfassungsgesetz 2001 reformiert wurde.

POSITIVE SYNERGIE-EFFEKTE – BETRIEBSRAT SORGT FÜR BEWEGUNG

■ **Wolfram Linke**

„Wir hatten erst ein bisschen Sorge, aber die Gründung eines Betriebsrates hat dem Unternehmen wirklich gut getan – vor allem im Krisenjahr 2009“, blickt René Sasserath, geschäftsführender Gesellschafter der S&F Personal-Dienstleistungen Sauerland GmbH auf unruhige Zeiten zurück.

Einen Betriebsrat zu akzeptieren und zu fördern – das sei Teil seiner Firmenphilosophie. „Das zeigt“, betont der Geschäftsführer, „dass wir schon bei unserer Gründung ein anderes Konzept verfolgten“. Mit Erfolg: „Wir sind unseren alternativen Weg konsequent gegangen. Bei unseren Kundenunternehmen setzte ein Umdenken ein – statt intensiver Preisverhandlungen herrscht nun die Einsicht vor, dass auch Zeitarbeitnehmer von ihrem Lohn leben können müssen“.

Die Idee zum Betriebsrat im Zeitarbeitsunternehmen hatte Harun Öztürk – „weil mir bei einem Problem der Betriebsrat der Kundenfirma nicht weiterhelfen konnte“. Bei S & F wurde der Betriebsrat aktuell neu gewählt, und damit der bisherige Betriebsrat komplett bestätigt. Von 233 stimmberechtigten Mitarbeitern beteiligten sich über 50 Prozent an der Wahl, und Öztürk wurde vom Betriebsrat erneut zum Vorsitzenden ernannt.

Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat sei grundsätzlich positiv – es werde aber auch durchaus kontrovers diskutiert: „Der Betriebsrat ringt uns auch viel ab, woran wir vorher überhaupt nicht gedacht haben“, erläutert Sasserath. Wenn etwa beim Thema Arbeitskleidung fünf Sweatshirts gefordert werden, lege er schon einmal sein Veto ein und stelle die Frage, ob nicht auch drei reichen. Andere Vorschläge des Betriebsrats dagegen werden von ihm glatt durchgewunken, wenn sie sich für den Arbeitsalltag und für das Wohl der Zeitarbeitnehmer als viel zweckmäßiger erweisen (z. B. Betriebsvereinbarung zur Gratifikation von Mitarbeitern). Es sei eben ein stetes Geben und Nehmen.

Transparenz, Vertrauen und Information seien die tragenden Säulen der Zusammenarbeit: „Der Austausch mit dem Betriebsratsvorsitzenden findet täglich statt, bei uns stehen die Türen immer alle offen. Der neunköpfige Betriebsrat tagt regelmäßig, und alle drei Monate findet eine Betriebsversammlung statt“, erklärt der 41-jährige die täglichen Abläufe. Damit alle Mitarbeiter an den Versammlungen teilnehmen können – die S & F-Zeitarbeitnehmer arbeiten im Dreischichtbetrieb – werden jeweils zwei Sitzungen, vor und nach den Schichten, veranstaltet. Motivation ist Trumpf: „Wir haben jetzt erstmals eine Weihnachtsfeier veranstaltet. Die Resonanz war bombastisch“, blickt der Unternehmer zurück. Dabei wurden nicht nur einige Mitarbeiter für ihre Arbeit geehrt, „sondern es fanden auch viele interessante Gespräche statt, für die sonst gar keine Gelegenheit besteht“, freut sich Sasserath über den Einblick in den Alltag seiner Zeitarbeitnehmer.

Zeit für Gespräche gerade mit dem Betriebsrat ist wichtig, weiß der Chef: „Der Betriebsratsvorsitzende ist freigestellt – „das ist in jeder Hinsicht die bessere Alternative, denn sonst müsste ich ihn auch laufend aus Aufträgen herausholen“. Und Sasserath hat für die Arbeit des Betriebsrates optimale Bedingungen geschaffen: Das Büro des Betriebsrates ist aus den Kölner Unternehmensräumlichkeiten ausgelagert, „damit niemand zum Betriebsrat durch die eigene Firma laufen muss und es dann jeder gleich weiß“.

Damit nicht genug – der gebürtige Mönchengladbacher hat seinen Betriebsrat ermuntert, auch nach außen neue Wege zu gehen. „Unser Betriebsrat trifft sich

einmal pro Woche zum Gespräch mit dem Betriebsrat der Kundenfirma mit dem Ergebnis, dass die Zusammenarbeit mit uns jetzt noch besser klappt“, freut sich der Gesprächspartner über positive Synergieeffekte. Zum regelmäßigen Procedere in dem noch jungen Unternehmen gehören außerdem Leistungsbeurteilungsgespräche: „Der Betriebsrat ist immer dann dabei, wenn es irgendwo hakt oder Kritik gibt“, zeichnet Sasserath die Praxis nach. Das Ergebnis des ständigen Austausches ist messbar: „Von 2007 bis 2010 wurden rund 50 unserer Mitarbeiter von den Kundenunternehmen in deren Stammpersonal übernommen. Der Klebeeffekt ist wirklich hoch,

wobei gilt: Je qualifizierter der Zeitarbeitnehmer, desto wahrscheinlicher die Übernahme“, unterstreicht Sasserath. „Keinerlei Probleme“ bestätigt denn auch Harun Öztürk, wenn es um Weiterbildungsmaßnahmen für den Betriebsrat geht. Für ihn ist die Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung „ein glücklicher Griff, denn unsere Arbeit wird unterstützt“. Wen wundert's, wissen doch beide Seiten, „dass der Betriebsrat der Geschäftsführung nicht die Butter vom Brot nimmt, weil beide vom gleichen Brot essen“.

■ **Wolfram Linke**



ANZEIGE



Wenn jeder tut, was er am Besten kann, wird das Ergebnis alle begeistern.

„Ich mache bei ARO die Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann, weil das ein sehr vielseitiger und abwechslungsreicher Beruf mit Zukunftsperspektive ist und mich die Philosophie und Arbeitsweise des Unternehmens überzeugt. Bei ARO setzen wir seit Jahren AÜOffice® von proSOFT ein und sind damit sehr zufrieden. AÜOffice® ist ständig auf dem neuesten Stand, alle Bereiche des AÜ-Geschäfts lassen sich damit verwalten. Die Software wurde auf unsere individuellen Bedürfnisse abgestimmt und der Support ist einfach vorbildlich. Sehr interessant sind auch die neuen Anwendungen wie das WEB-Recruiting oder die SMS-Dienste. Da der Ausbildungsberuf neu ist, wäre es wünschenswert, wenn Schulen und Unternehmen noch stärker zusammenarbeiten würden, um effizientes Lernen zu ermöglichen.“
Ugras Yilmaz, Auszubildender zum PDK bei der ARO Personalservice GmbH

ARO
Personalservice

G
m
b
H

AÜOffice® ist die intelligente Management-Software für die AÜ-Branche. Wir fördern die Ausbildung zum PDK, indem wir AÜOffice® unseren Kunden für deren Auszubildenden gratis zur Verfügung stellen. Sie haben Interesse? Schreiben Sie uns: pdk@prosoft.org.

PROSOFT



HÜRDEN UND HINDERNISSE: DER BETRIEBSRAT IN DER ZEITARBEIT

DIE MITBESTIMMUNG UND IHRE GRENZEN

Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte des Betriebsrates sowie deren Grenzen sind im Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) geregelt. Angesichts der besonderen Charakteristik von Arbeitsverhältnissen in der Zeitarbeitsbranche gibt es allerdings Abweichungen, die im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) normiert sind – Rechtsanwalt Frederik Mehnert, Leiter Recht & Interne Revision der Amadeus FiRe AG, zeichnet die Grundvoraussetzungen nach:

Wichtigste Voraussetzung für eine funktionierende Zusammenarbeit seien zunächst Vertrauen, Information und Kommunikation, nennt Mehnert die Basis für die Betriebsratsarbeit. Als eine der wenigen Zeitarbeitsfirmen wurde für die Amadeus FiRe AG in Frankfurt ein Betriebsrat gewählt. „Zu den wichtigsten Mitwirkungsrechten eines Betriebsrates“, so Mehnert, „gehören die Informations-, die Anhörungs-, Vorschlags- und die Beratungsrechte“. Mitbestimmen darf der Betriebsrat laut Experte in sozialen, personellen und wirtschaftlichen Angelegenheiten. „Dabei gilt es aber, den Vorrang von Gesetzen und Tarifverträgen zu beachten“, schränkt der Anwalt ein. Zentraler Aspekt im Bereich der Mitbestimmung (§ 87 BetrVG) seien soziale Angelegenheiten: „Das betrifft beispielsweise das Sozialverhalten der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz, tägliche Arbeitszeiten inklusive Verkürzung oder Verlängerung, Urlaubsrichtlinien sowie Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz“, erläutert Mehnert. Ein weiteres wichtiges Kriterium hierbei sei die „Überwachung der Leistung und des Verhaltens der Arbeitnehmerschaft“. Zur Lösung von damit verbundenen Fragen sei die Einigung mit dem Betriebsrat erforderlich. Als Mittel, die Interessen der Arbeitnehmerschaft zu vertreten, könne der Betriebsrat unter anderem die einseitige Umsetzung von Maßnahmen durch Unterlassungsklagen zum Arbeitsgericht verhindern. Im Zweifelsfall stehe sogar der Weg in die Einigungsstelle (§ 76 BetrVG) offen, welche aber natürlich auch vom Arbeitgeber genutzt werden könne. „Die Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte greifen bei allgemeinen personellen Angelegenheiten, bei personellen Einzelmaßnahmen, bei Einstellung, Versetzung, Ein- oder Umgruppierung sowie bei der Kündigung“, zählt der Jurist auf. Auch in wirtschaftlichen Angelegenheiten könne die Mitwirkung des Betriebsrates gefragt sein: „In allen Unternehmen mit in der Regel mehr als einhundert ständig beschäftigten

Arbeitnehmern ist ein Wirtschaftsausschuss zu bilden. Der Wirtschaftsausschuss hat die Aufgabe, wirtschaftliche Angelegenheiten mit dem Unternehmer zu beraten und den Betriebsrat zu unterrichten“, heißt es in § 106 BetrVG. „Diese Möglichkeit“, unterstreicht Frederik Mehnert, „zur gemeinsamen Beratung wirtschaftlicher Fragen ist jedoch begrenzt: Die Unterrichtungspflicht ist beschränkt, sobald Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet sind“. Handele es sich um eine geplante Betriebsänderung, müsse der Unternehmer den Betriebsrat gem. § 111 BetrVG informieren, wenn der Betrieb mehr als 20 Arbeitnehmer habe und durch die Änderung wesentliche Nachteile für die Belegschaft entstünden. Doch es gibt auch klare gesetzliche Grenzen für die Beteiligung des Betriebsrates – neben dem absoluten Vorrang von Tarifverträgen und gesetzlichen Regelungen weist beispielsweise § 87 I Nr. 2 BetrVG die Betriebsräte in die Schranken: Mitbestimmungspflichtig ist demnach lediglich die Lage, nicht aber die Dauer der Arbeitszeit, um das Interesse des Arbeitnehmers an sinnvoller Abfolge von Arbeitszeit und Pausen zu gewährleisten. In diesem Zusammenhang besonders interessant seien die Mitbestimmungsrechte beim Thema Versetzung: Wenn Arbeitnehmer nach der Eigenart ihres Arbeitsverhältnisses üblicherweise nicht ständig an einem bestimmten Arbeitsplatz beschäftigt werden, entfällt die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen. „Das“, so Mehnert, „gilt natürlich ebenfalls für die Zeitarbeit“. Bereits im Arbeitsvertrag werde ja festgelegt, dass der Mitarbeiter an wechselnden Einsatzorten eingesetzt werde – daher handele es sich nicht um eine Versetzung, also um die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereichs innerhalb eines Unternehmens und sei somit auch nicht mitbestimmungspflichtig.

■ Wolfram Linke

Im Betriebsverfassungsgesetz sind Rechte und Pflichten des Betriebsrates geregelt. Nicht berücksichtigt ist darin das für die Zeitarbeitsbranche typische Dreiecksverhältnis – es ist vor allem dieses arbeitsrechtliche Verhältnis, das die größte Hürde für einen Betriebsrat in Zeitarbeitsunternehmen darstellt.

Die iGZ-Verbandsjuristin Ass. Jur. Cordula Glatthaar ist Spezialistin in Sachen Betriebsrat und erklärt, warum die Arbeitnehmervertretung in der Personaldienstleistung so schwer realisierbar ist. „Es sind“, so die Juristin, „besonders auch die teils langen Fristen, die eine reguläre Arbeit im Zeitarbeitsunternehmen erschweren“. Da die Zeitarbeitnehmerschaft eben nicht, wie sonst üblich, im eigenen, sondern in Kundenunternehmen arbeite, stelle schon die Einladung zu einer Betriebsversammlung – Voraussetzung für die Wahl eines dreiköpfigen Wahlvorstands für die Betriebsratswahlen – ein mitunter enormes Problem dar. „Noch komplizierter wird es, wenn die Zeitarbeitnehmer in Schichten arbeiten“, weiß die Juristin. Zudem gelte es, die im BetrVG geforderten Fristen einzuhalten – beispielsweise muss die Wahl bis spätestens sechs Wochen vor dem Termin ausgeschrieben sein. Habe sich dennoch ein Betriebsrat etabliert, führen die gesetzlichen Regelungen zu Widersprüchen in der Praxis: „Das fängt – etwa bezüglich der Mitbestimmung in sozialen Angelegenheiten – schon bei der Aufstellung eines Urlaubsplans an. Diese Planungen muss das Zeitarbeitsunternehmen normalerweise mit dem Kundenunternehmen abstimmen“, verweist Cordula Glatthaar auf die Eigenarten des Dreiecksverhältnisses. Auch andere Aspekte wie die Mitbestimmung bei Zulagen sei einsatzbezogen. „Der Betriebsrat einer Zeitarbeitsfirma kann nur in Fragen mitbestimmen, die auch das Zeitarbeitsunternehmen betreffen“, betont die Fachfrau. Selbst bei personellen Angelegenheiten stoße ein solcher Betriebsrat ganz schnell an seine Grenzen: Die Personalplanung betreffe nicht die Zeitarbeitsfirma, sondern finde zunächst einmal im Kundenunternehmen statt. Problematisch sei andererseits die Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen – verweigere der Betriebsrat beispielsweise seine Zustimmung bei Einstellungen oder Versetzungen, müsse der Arbeitgeber die Zustimmung vom Arbeitsgericht ersetzen lassen. „Und der Betriebsrat hat eine Woche Zeit für seine Zustimmung – dann ist die offene Stelle

im Kundenunternehmen weg“, verweist die Juristin darauf, „dass damit ein Arbeitsplatz vernichtet werden würde“. Vor allem das hohe Tempo – eine Stelle werde heute ausgeschrieben und sei morgen besetzt – stehe meist im krassen Gegensatz zu den Fristen in der Betriebsratsarbeit. Die Belegschaft im klassischen Sinne gebe es laut Cordula Glatthaar in einem Zeitarbeitsunternehmen gar nicht – die Zeitarbeitnehmer werden komplett in den Kundenbetrieben beschäftigt. „Eine Vertretung ist immer sinnvoll, sollte aber anders gestaltet sein“, empfiehlt sie. Mögliche Alternative sei eine Beschwerdestelle im Sinne des Ombudssystems (Vermittler) – denkbar sei, dass ein bis zwei Arbeitnehmer für die Probleme ihrer Kollegen zur Verfügung stehen, die dann im Kontakt mit dem Arbeitgeber nach Lösungen suchen. „Ein Monatsgespräch mit dem Chef plus eine Ergebniskontrolle über das schwarze Brett in der Firma würde nicht nur den sozialen Frieden im Unternehmen stärken, sondern auch freie Kapazitäten bei den Personaldisponenten schaffen“, nennt Cordula Glatthaar ein alternatives Beispiel zum Betriebsratskonstrukt.

■ Wolfram Linke



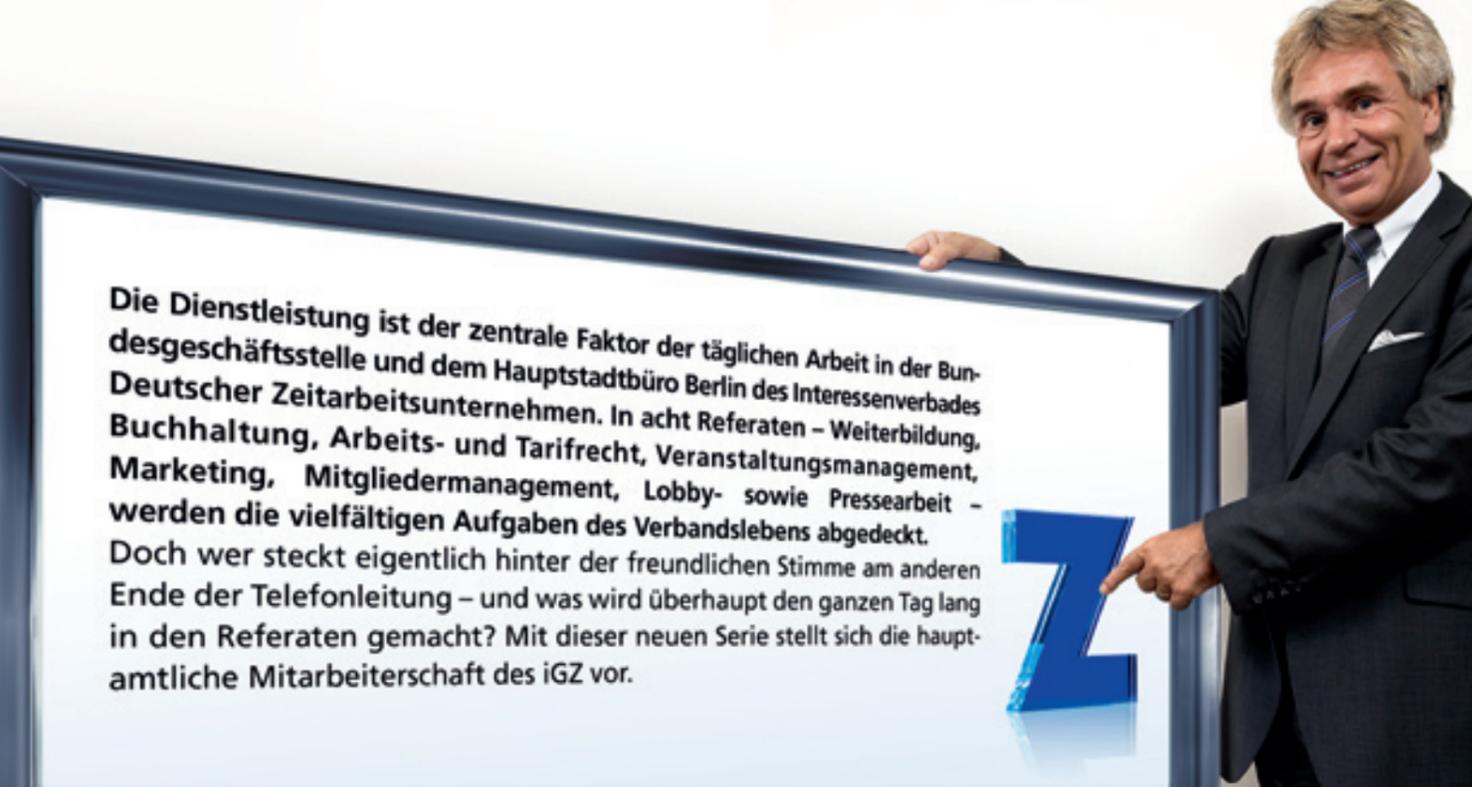
Cordula Glatthaar
iGZ-Verbandsjuristin

Die iGZ-Verbandsjuristin Ass. Jur. Cordula Glatthaar berät die iGZ-Mitglieder nicht nur in allen Rechtsfragen zur Arbeitnehmerüberlassung, sondern ist auch Spezialistin auf dem Themengebiet Betriebsrat und erteilt unter Tel.: 0251 98112-18, oder per E-Mail: glatthaar@ig-zeitarbeit.de gerne weitere Auskünfte.

ANZEIGE

Schulung + Beratung
für die Zeitarbeit

Rainer Moitz
Personalberater mit
10-jähriger Erfahrung
Mobil: 0172 6692424
Internet: www.Moitz.eu



Die Dienstleistung ist der zentrale Faktor der täglichen Arbeit in der Bundesgeschäftsstelle und dem Hauptstadtbüro Berlin des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen. In acht Referaten – Weiterbildung, Buchhaltung, Arbeits- und Tarifrecht, Veranstaltungsmanagement, Marketing, Mitgliedermanagement, Lobby- sowie Pressearbeit – werden die vielfältigen Aufgaben des Verbandslebens abgedeckt. Doch wer steckt eigentlich hinter der freundlichen Stimme am anderen Ende der Telefonleitung – und was wird überhaupt den ganzen Tag lang in den Referaten gemacht? Mit dieser neuen Serie stellt sich die hauptamtliche Mitarbeiterschaft des iGZ vor.



GEMEINSAM STARK – DAS iGZ-TEAM STELLT SICH VOR

Wenn Annette Messing morgens um 8 Uhr ins Büro kommt, leuchtet ihr meistens schon das blinkende Lämpchen am Telefon entgegen. Ein iGZ-Mitglied möchte Auskunft über ein Rechtsseminar haben – und wird kompetent bedient. Seit 2005 dirigiert die 52-jährige das Referat Weiterbildung im iGZ und kümmert sich zudem um die Finanzen des Verbandes. Doch die Münsteranerin, die ursprünglich ein Lehramtsstudium für die Gymnasialstufe und anschließend eine kaufmännische Lehre absolvierte, beantwortet nicht nur Fragen zu Weiterbildungsmaßnahmen: „Zur Planung von Seminaren gehört auch die Absprache der Inhalte mit den Dozenten“, nennt sie ein Beispiel der täglich anfallenden Arbeiten. Eine gewaltige Aufgabe – das aktuelle Halbjahres-Seminarprogramm des iGZ umfasst rund 30 verschiedene Angebote, die mehrmals in ganz Deutschland stattfinden. Um das Programm möglichst attraktiv zu gestalten, nimmt die Münsteranerin, die seit 2003 („damals als Mädchen für alles“) für den iGZ tätig ist, regelmäßig auch Alternativen unter die Lupe: „Die Themen der Zeitarbeit sind recht speziell, und es gibt nicht viele Referenten, die auch praxisnah unterrichten können“, weiß Annette Messing aus Erfahrung. Daher habe der iGZ auch mehrere Dozenten, die schon viele Jahre dabei seien. Zunächst einmal sichte sie die Seminar-Inhalte, die ihr die Referenten vorab zuschicken. „In gemeinsamer Absprache erfolgt dann die Festlegung von Orten, Zeiten und Anzahl der Veranstaltungen und abschließend wird ein Vertrag geschlossen“, zeichnet sie ihr Aufgabenfeld nach. Für den nächsten Schritt ist ebenfalls Teamwork gefragt – gemeinsam mit Ina Knetkies und einer studentischen Hilfskraft plant Annette Messing dann den Ablauf, sucht passende Veranstaltungsorte, meist Hotels, und leitet das Anmeldeverfahren ein. Melden sich genug

Interessierte, wird der Vertrag mit dem Veranstaltungshotel unterschrieben. „Uns stehen mehrere Wege zur Werbung für die Seminare offen“, erläutert die Referatschefin. Mögliche Seminarteilnehmer werden via Werbemails, Internet und den wöchentlichen iGZ-Newsletter über die Seminare informiert. Zweimal pro Jahr erstellt Annette Messing, die ihre berufliche Karriere in der Verwaltung einer münsterschen Pflegeeinrichtung begann, außerdem ein gedrucktes Seminarprogramm, in dem das Angebot ausführlich beschrieben wird. „Gerne genutzt“ wird laut Messing inzwischen auch die Möglichkeit, sich über die Internetseiten des iGZ direkt online für die Seminare anzumelden. Das Buchungsverfahren, also Bestätigung und Rechnung, wird ebenfalls elektronisch über die Software Alpha Office erledigt. Dann wartet auf Annette Messing der praktische Teil des Alltags: Seminarpläne müssen gepackt werden, es gilt Namensschilder zu drucken, und die Urkunden für die Teilnehmer warten auf Beschriftung. Ist das Seminar schließlich gelaufen, ist damit noch lange nicht Schluss – die von den Teilnehmern ausgefüllten Feedbackbögen müssen ausgewertet werden. „Die Auswertungen fließen in die nächste Seminarplanung ein. Wir greifen sowohl Themenanregungen, als auch Ideen zum Veranstaltungsort auf. Auch nehme ich wieder Kontakt mit den Dozenten auf, die mir ihre Eindrücke schildern, um eventuell das Angebot damit weiter zu optimieren“, verweist sie auf den weiteren Verlauf. Annette Messing versucht möglichst oft, selbst an den Seminaren teilzunehmen, um direkten Kontakt zu den Seminarteilnehmern zu haben – „viele Fragen“, weiß sie „kann man im persönlichen Gespräch direkt vor Ort viel besser klären“. Leider fehle ihr oft die Zeit, zu einem Seminar zu fahren – wen wundert’s ...

ANNETTE MESSING – SEMINARE UND WEITERBILDUNG

DIN EN ISO 9001 – hinter dieser streng nüchternen Bezeichnung verbirgt sich für Annette Messing, Leiterin des iGZ-Referats Weiterbildung, derzeit fast ein Zweitjob. Rund ein halbes Jahr – mit zahlreichen Nachtschichten und Wochenenddiensten – wird es am Ende gedauert haben, bis der iGZ die Qualitätsmanagement-Zertifizierung für den Seminarbereich in Händen halten wird. Seit Dezember 2009 schreibt sie an einem Handbuch, dass für die Zertifizierung erstellt werden muss. „Das Qualitätsmanagement muss dokumentiert werden. Unter anderem sind die Prozessabläufe zu beschreiben, und wir haben die Qualität der Dienstleistung zu sichten und gegebenenfalls auch zu verbessern“, beschreibt Annette Messing die Aufgabenstellung. Für eine Qualifizierung als Weiterbildungsträger gelte es, einheitliche Strukturen im Seminarbetrieb zu haben sowie auch Fehler und Kritiken transparent darzustellen und natürlich entsprechend zu wandeln. Qualitätsmanagement, so die Expertin, bedeute ständige Überwachung, Analyse und Messung zur allgemeinen externen

und internen Darstellung: „Damit wird vor allem die Übersichtlichkeit der Prozessabläufe gewährleistet.“ Ende April, schätzt Annette Messing, werden die Arbeiten für die Zertifizierung abgeschlossen sein. Damit einhergehen wird zudem die Zertifizierung des Lehrgangs „Vertriebsdisposition“, der im zweiten Halbjahr 2010 starten wird. Der Lehrgang gliedert sich in Personal/Rekrutierung und Vertrieb/Marketing mit insgesamt acht Modulen, die sowohl einzeln, als auch als Gesamtpaket gebucht werden können. Zertifikate werden nach erfolgreicher Teilnahme – je nach Buchung – für die einzelnen Module oder für das Gesamtpaket ausgestellt. Mit der Bescheinigung für das Qualitätsmanagement, freut sich Annette Messing, hat der iGZ dann auch eine schriftliche Bestätigung für das hohe Niveau seines Seminarbetriebes – das ist allerdings kein Grund, die Hände in den Schoß zu legen: Die Voraussetzungen für die Zertifizierung müssen regelmäßig dokumentiert werden, denn die Prüfung für die DIN EN ISO 9001 wird jedes Jahr wiederholt.

Eine Qualitätsmanagementnorm beschreibt, welchen Anforderungen das Management eines Unternehmens genügen muss, um einem bestimmten Standard bei der Umsetzung des Qualitätsmanagements zu entsprechen, und kann sowohl informativ für die Umsetzung innerhalb eines Unternehmens als auch zum Nachweis bestimmter Standards gegenüber Dritten dienen. DIN EN ISO 9001 legt die Anforderungen an ein Qualitätsmanagementsystem (QM-System) für den Fall fest, dass eine Organisation ihre Fähigkeit darlegen muss Produkte bereitzustellen, welche die Anforderungen der Kunden und allfällige behördliche Anforderungen erfüllen, und anstrebt, die Kundenzufriedenheit zu erhöhen.

Die acht Grundsätze des Qualitätsmanagements:

1. Kundenorientierung
2. Verantwortlichkeit der Führung
3. Einbeziehung der beteiligten Personen
4. Prozessorientierter Ansatz
5. Systemorientierter Managementansatz
6. Kontinuierliche Verbesserung
7. Sachbezogener Entscheidungsfindungsansatz
8. Lieferantenbeziehungen zum gegenseitigen Nutzen



■ **aktuelle Veranstaltungen**

AKTUELLES AUS DEM VERBAND IM EINSATZ FÜR DEN iGZ

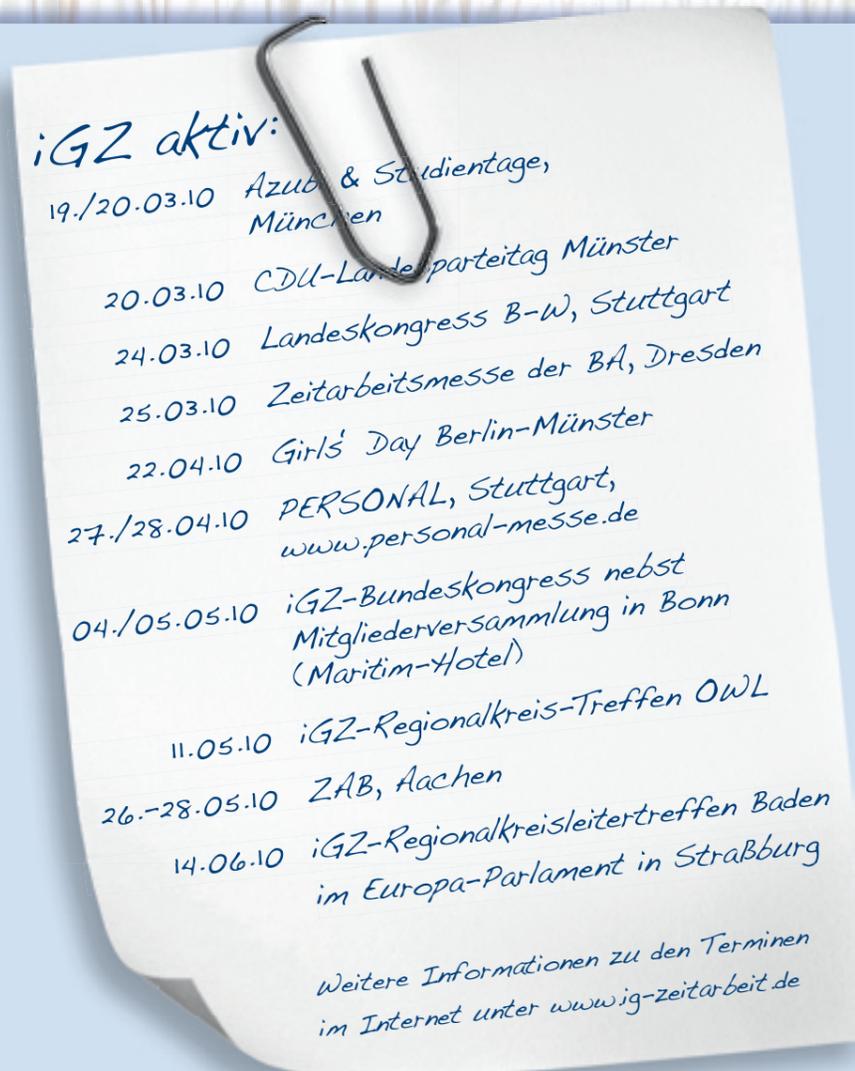
Landeskongresse, Arbeitskreissitzungen, Interviews, Fernsehauftritte, Mitgliedertreffen – auch im ersten Quartal 2010 waren die Funktionsträgerinnen und Funktionsträger des iGZ unermüdlich im Einsatz für ihren Verband und die Zeitarbeitsbranche.

Direkt zum Jahresauftakt sorgte die **iGZ-Bundenvorsitzende Ariane Durian** mit einem Auftritt in der ZDF-Talkshow Maybrit Illner (Z Direkt!, Seiten 10/11) für Furore – **Sigmar Gabriel (SPD)** und **Volker Kauder (CDU)** sagten ihre Unterstützung im Bestreben um einen tariflichen Branchenmindestlohn zu. Ein tariflicher Branchenmindestlohn und die Verhinderung des Missbrauchs von Zeitarbeit waren unter anderen Themen eines Gesprächs mit dem **arbeitsmarktpolitischen Sprecher der CDU/CSU-Fraktion Karl Schiewerling** und **Dr. Heinrich Kolb, Johannes Vogel** sowie **Pascal Kober** für die FDP – die **iGZ-Bundenvorsitzende Ariane Durian, Hauptgeschäftsführer RA Werner Stolz** und die **Leiterin des Hauptstadtbüros Andrea Resigkeit** machten in Gesprächen mit den Fachpolitikern der Regierungsfractionen CDU/CSU und FDP deutlich, dass der Verband von mittelständischen Personaldienstleistern auch in Zukunft viel Wert auf eine seriöse Zeitarbeit legt und weder Missbräuche noch Umgehungsstrategien von erreichten Standards in der Branche zulassen wolle. Nicht minder interessiert an den Anliegen des mitgliederstärksten Verbandes der

deutschen Zeitarbeitgeber zeigte sich die FDP in NRW: Auf Einladung des **Parlamentarischen Geschäftsführers der FDP-Landtagsfraktion NRW, Ralf Witzel (MdL)**, diskutierte die iGZ-Delegation, **Hauptgeschäftsführer RA Werner Stolz**, der **stellvertretende Bundesvorsitzende, Sven Kramer**, und die **NRW-Landesbeauftragte in NRW, Anne Rosner**, aktuelle Verbands- und Branchenanliegen im Düsseldorfer Landtag. Auf große Resonanz stieß auch der zweite iGZ-Landeskongress Nord, zu dem die **iGZ-Funktionsträger Bettina Schiller, Frauke Schacht, Angelo Wehrli** und **Andreas Bückel** für die fünf Bundesländer Bremen, Niedersachsen, Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern nach Bremen geladen hatten. Rund 200 Vertreter aus der Zeitarbeitsbranche, Politik und Wirtschaft folgten dem Ruf, um sich mit dem abwechslungsreichen Programm über aktuelle Trends der Zeitarbeitsbranche zu informieren. Ebenfalls auf Interesse stieß das Landesverbandstreffen für Niedersachsen und Bremen Anfang März in Oldenburg. Nicht minder aktiv waren die in den iGZ-Arbeitskreisen organisierten Mitglieder. Der AK Marketing stellte

die Weichen für das Jahr 2010 ebenso, wie der AK Tarifpolitik. Auch die Ausbildung zum/zur Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau steht nach wie vor auf der Tagesordnung des jährlichen iGZ-Kalenders – **Bundvorsandsmitglied Martin Gehrke** nahm im Februar an der PDK-Projektgruppe in Bamberg teil. Im gleichen Monat ging das neue Internetportal www.pdk-azubi.de, das in Zusammenarbeit des iGZ mit LexisNexis entstand, online. Neben den Profis von LexisNexis wirkten daran maßgeblich PDK-Auszubildende die **NRW-Landesbeauftragte Anne Rosner, die Leiterin des iGZ-Referats Marketing, Dr. Jenny Rohlmann**, und der **iGZ-Ehrevorsitzende Dietmar Richter** mit. Die iGZ-Mitgliedschaft steht für Qualität: Die Personaldienst in Minden GmbH & Co. KG wurde mit dem AMS-Zertifikat ausgezeichnet, und das Bielefelder Personaldienstleistungs-Unternehmen Piening erhielt die Auszeichnung TOP JOB 2010 – und ist damit einer der besten Arbeitgeber des Mittelstandes.

■ **Wolfram Linke**



ZEITARBEIT SCHWARZ AUF WEIß



iGZ IM SPIEGEL DER PRESSE



Zeitarbeit bietet Arbeitslosen Chancen

Wie kaum eine andere Branche bietet die Zeitarbeit Arbeitslosen Chancen zur Rückkehr oder den erstmaligen Einstieg in das Erwerbsleben, sagte **Karl Schiewerling, Bundestag**. Das sinnvolle und wirksame Instrument der Zeitarbeit wird von der weit überwiegenden Mehrheit der Unternehmen in diesem arbeitsmarktpolitisch richtig verstandenen Sinne angewendet. Dieser wichtige arbeitsintegrative Beitrag der Unternehmen darf nicht in Frage gestellt werden durch rechtlich zweifelhafte Konstruktionen einzelner Unternehmen, die im Wege von Kostensenkungsprogrammen versuchen, vor allem tariflich vergütete Tätigkeiten auf unternehmensinterne Leiharbeitsfirmen „auszulagern“.

Karl Schiewerling



Bessere Regeln für die Zeitarbeit aufstellen.

Auf Basis eines neuen Erfahrungsberichts ihres Ministeriums legte Frau von der Leyen dem Kabinett vor wenigen Wochen dar, dass Zeitarbeit in den vergangenen Jahren wesentlich dazu beigetragen habe, Arbeitslosen „Brücken in den Arbeitsmarkt zu bauen“, erläuterte **Prof. Dr. Gregor Thüsing, Universität Bonn**. Und die Ministerin hat noch mal recht: Denn parallel erneuerte sie ihre Drohung, sie werde nach näherer Prüfung der Missbrauchsvorwürfe im Fall Schlecker „notfalls bessere Regeln für die Zeitarbeit aufstellen, um die Lücken zu schließen“.

Prof. Dr. Gregor Thüsing



Michael Sommer

Wir brauchen eine Klarstellung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz.

Beim Mindestlohn sind wir lange dabei. Wir konnten uns ja in der Endphase der große Koalition nicht durchsetzen, erläuterte **DGB-Chef Michael Sommer**. Wir werden den Anlauf erneuern. Aber der zweite Punkt ist sehr viel prinzipieller. Wir brauchen insgesamt eine Überprüfung der Konstruktion des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die 2003/2004 geschaffen worden ist. Ich darf daran erinnern, dass damals vereinbart worden ist in diesem Gesetz, dass der Grundsatz gilt, gleicher Lohn für gleiche Arbeit und gleiche Arbeitsbedingungen für Leiharbeiter und Stammbesetzung. Wir haben damals dazu gesagt, es kann tarifvertragliche Abweichungen geben. Und jeder, der an dem damaligen Verhandlungsprozess beteiligt war – ich war es auch persönlich – ist nicht davon ausgegangen, dass dieses Mittel der Tarifpolitik von Scheingewerkschaften und von zu allem entschlossenen Arbeitgebern missbraucht wird. Das heißt, wir brauchen eine Klarstellung im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, dass diese Art von Tarifverträgen nicht mehr Anwendung finden. Dann kann man auch die Leiharbeit und Zeitarbeit als ein vernünftiges arbeitsmarktpolitisches Instrument weiterführen. Ansonsten wird sie sich selber desavouieren.



Ariane Durian



RA Werner Stolz

Zukunftssichere Lösung

Auf einem sehr guten Weg ist die Bundesregierung bei ihren Bemühungen, Missbräuche und Umgehungsstrategien in der Zeitarbeitsbranche in die Schranken zu weisen, erläuterte **iGZ-Hauptgeschäftsführer RA Werner Stolz**. Jetzt sind die drei großen Zeitarbeitsverbände gefordert, am runden Tisch eine zukunftssichere Lösung zu erarbeiten, die ebenso faire Löhne wie auch einen fairen Wettbewerb, der Missbrauch ausschließt, gewährleistet und gleichzeitig eine sichere Basis bietet, um in der europäischen Konkurrenz ab Mai 2011 bestehen zu können.



Klare und faire Standards für die Zeitarbeit

Wir haben bereits 2006 einen Mindestlohn-Tarifvertrag mit den DGB-Gewerkschaften geschlossen und treten dafür ein, dass ihn der Gesetzgeber für allgemeinverbindlich für die Zeitarbeitsbranche erklärt. Durch diesen Branchenmindestlohn, so die **iGZ-Bundeschäftsführerin Ariane Durian**, hätten wir endlich klare und faire Standards für die Zeitarbeit. Nur so können wir unsere Branche zukunftsfähig aufstellen. Mit der EU-Osterweiterung ab 2011 steht den Zeitarbeitsunternehmen der nächste große Einschnitt bevor. Viele ausländische Firmen werden auf den deutschen Markt drängen, deren Tarife weit niedrigere Löhne unter den jetzigen deutschen Standards ermöglichen. Das ist menschenunwürdig und schadet der gesamten Wirtschaft. Dem müssen wir einen Riegel vorschieben – und deshalb müssen wir spätestens bis Mai 2011 den Mindestlohn in das Arbeitnehmerentgeltgesetz aufgenommen haben. Und die Regierungsfractionen hätten gern ein gemeinsames Vorgehen aller Zeitarbeitsgeberverbände.



Schlupflöcher im Gesetz werden wir schließen.

Die Zeitarbeit hat sich im Großen und Ganzen bewährt. Immerhin sind zwei Drittel der Zeitarbeiter vorher arbeitslos gewesen, jeder zehnte war nie vorher beschäftigt, erklärte **Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU)**. Da gilt, dass der Übergang in einen zeitlich befristeten Job immer besser ist, als zu Hause zu bleiben. Wenn jetzt aber einzelne Unternehmen die Zeitarbeit nutzen, um Belegschaften zu ersetzen oder im Betrieb identische Arbeit für einen Bruchteil des Lohnes erledigen zu lassen, dann werde ich nicht zulassen, dass so die gesamte Zeitarbeit in Verruf gerät. Schlupflöcher im Gesetz werden wir schließen. Der Niedriglohnsektor hat seine Berechtigung, solange diese Menschen keinerlei andere Anstellung finden. Arbeit ist immer besser als Arbeitslosigkeit. Aber es muss ganz klar nach unten eine Grenze geben. Wer Vollzeit arbeitet, sollte von seinem Einkommen leben können.



Ursula von der Leyen



Sigmar Gabriel

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Der Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gilt – so der **SPD-Parteivorsitzende Sigmar Gabriel** – nach geltendem Recht dann nicht, wenn es einen Tarifvertrag bei der Entleihfirma gibt. Das war gut gemeint, um in der Leiharbeitsbranche zu Tarifverträgen zu kommen. In Wahrheit haben aber Scheingewerkschaften, die sich auch noch christlich nennen und der CDU nahe stehen, Scheintarife zu Hungerlöhnen abgeschlossen. Spätestens wenn ein Leiharbeiter eingearbeitet ist, hat er das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.



Bettina Schiller

Gute Zeitarbeit bedeutet ...

Ein politisches Eingreifen kann immer nur das letzte Mittel sein, unterstrich **Bettina Schiller, iGZ-Bundesvorstandsmitglied und Landesbetariffliche Regelungen zu lösen. Ich bin sicher, dass die bald anstehenden Tarifverhandlungen der Sozialpartner zu einem guten Ergebnis führen werden. Gute Zeitarbeit bedeutet eine passende Flexibilität, ein festes Arbeitsverhältnis mit passender Entlohnung, das Ende des Unterbietungswettbewerbs, die Wertschätzung der Arbeit und ein tariflicher Branchenmindestlohn.**



iGZ-Bundesgeschäftsstelle

Vi.S.d.P.: RA Werner Stolz (iGZ-Hauptgeschäftsführer)

Erphostraße 56 | 48145 Münster

Tel.: 0251 98112-0 | Fax: 0251 98112-29

info@ig-zeitarbeit.de | www.ig-zeitarbeit.de**iGZ-Hauptstadtbüro**

Schumannstraße 17 | 10117 Berlin

Tel.: 030 280459-88 | Fax: 030 280459-90

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

iGZ-Bundeskongress am Mittwoch, den 5. Mai 2010

11.00 Uhr – 16.00 Uhr, Maritim Hotel, Bonn

**Flexibilität –**

Was erwarten die Kundenunternehmen von „guter Zeitarbeit“

Fairness –

Was erwarten die Gewerkschaften von „guter Zeitarbeit“

Sicherheit –

Was erwartet die Bundesregierung von „guter Zeitarbeit“

Neue Herausforderungen für die Arbeitsmärkte –
Zeitarbeit grenzenlos ab 2011
PodiumsdiskussionVorstellung und Diskussion des iGZ-Leitbildes
„**Zeitarbeit: Flexibel. Sicher. Fair.**“

„Zeitarbeit: Flexibel. Sicher. Fair.“