02 | 2005 MAGAZIN DES iGZ - INTERESSENVERBAND DEUTSCHER ZEITARBEITSUNTERNEHMEN E.V.

Gute Karten mit **ZEITARBEIT**

Z direkt!

Impressum

HERAUSGEBER:
iGZ – Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.
iGZ-Bundesgeschäftsstelle
Hüfferstr. 9 -10
48149 Münster

VERANTWORTLICH:
Bundesgeschäftsführer RA Werner Stolz

REDAKTION:
Marcel Speker

TEXTE:
Christoph Dillenseger, Anna Mondry, Rebecca Rubin, Sven Schlüter, Claudia Schneider, Marcel Speker, Werner Stolz, Janina Wermter

FOTOS:
Dr. Jenny Rohlmann, Claudia Schneider, Marcel Speker, Stadt Münster, CDU, SPD, FDP, Bündnis90/ Die Grünen, Tina Voss Zeitarbeit GmbH

KONZEPT UND REALISATION:
Burchard-Hobe MEDIEN,
Dr. Jenny Rohlmann, Marcel Speker

GESTALTUNG UND LAYOUT:
Dr. Börner & Partner
INTEGRATIVE KONZEPTE
Rudolf-Diesel-Str. 26
49479 Ibbenbüren

DRUCK
IVD – Ibbenbürener
Vereinsdruckerei GmbH
Wilhelmstr. 240
49475 Ibbenbüren

Z direkt!-Lehrredaktion als Modell praxisnaher Ausbildung: Prof. Dr. Reinhild Rumphorst, Rebecca Rubin, Anna Mondry, Janina Wermter, Sven Schlüter und Christoph Dillenseger (v.l.n.r.) am Institut für Journalismus und Public Relations der Fachhochschule Gelsenkirchen.

ZEIT-ZEICHEN

Volker Homburg (iGZ-Bundesvorsitzender, links) und **Werner Stolz** (iGZ-Bundesgeschäftsführer, rechts) wollen mit dieser Ausgabe der Z direkt! auch Multiplikatoren, wie dem stellvertretenden Vorsitzenden der CDU/CSU-Bundestagsfraktion **Ronald Pofalla** (Mitte), die Zeitarbeit näher bringen.

***„Gute Karten mit* ZEITARBEIT“** haben die Unternehmer, die aktiv moderne Personaldienstleistungen für sich nutzen. Immer häufiger entscheiden Flexibilität und Mobilität der Belegschaftszusammensetzung über den Erfolg eines Betriebes. Das Titelbild soll es symbolisieren: Wo eine Arbeitsstelle unbesetzt ist, kann Zeitarbeit passgenau vermitteln – Zeitarbeitnehmer und Arbeitsplatz passen so gut zusammen wie die bekannten Memory-Karten.

Dass dies eine realistische Einschätzung ist, zeigt die Entwicklung der Branche: Auch im vergangenen Jahr ist der Anteil der Zeitarbeit in Deutschland erneut gestiegen. Damit ist die Leistungskraft der Branche einmal mehr als Innovationsmotor eindrucksvoll bestätigt worden. Allerdings können und dürfen diese Zahlen auch nicht darüber hinweg täuschen, dass die Einsatzquote in Deutschland nach internationalen Maßstäben noch stark ausbaufähig ist.

Ziel der vorliegenden Ausgabe von Z direkt! ist es daher auch, das Verständnis für Zeitarbeit weiter zu verbessern sowie Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten der Branche aufzuzeigen. Einzigartig an der zweiten Ausgabe von Z direkt!: Das vorliegende Magazin ist mit Unterstützung von Studenten erstellt worden. Innerhalb einer Lehrredaktion des Instituts für Journalismus und Public Relations an der Fachhochschule Gelsenkirchen haben sie Themen vorgeschlagen, recherchiert, getextet und illustriert. Sie beschreiben Erfahrungen und Rahmenbedingungen der vielseitigen Zeitarbeitsbranche. So setzt der iGZ als zukunftsorientierter Verband ein kreatives Zeichen. Praxisnah kooperieren wir mit einer Lehreinrichtung und beziehen bewusst junge Menschen im Zuge ihrer Ausbildung und Berufsfindung in die Arbeitswelt ein.

Der iGZ thematisiert und setzt Zeichen. Wir sind gespannt auf Ihre Reaktion.

Volker Homburg
iGZ-Bundesvorsitzender

Werner Stolz
iGZ-Bundesgeschäftsführer

QUO VADIS ZEITARBEIT? *– Europa als Vorbild*

Die Zeitarbeit in Deutschland boomt: Die jüngste Erhebung zur Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit hat für das Jahr 2004 gleich mehrere Rekordzahlen ergeben: Gegenüber 2003 weist die Statistik der Zeitarbeitsverhältnisse in Deutschland im Schnitt ein Plus von 16 Prozent und den höchsten je gemessenen Wert von 430.000 Zeitarbeitnehmern im August 2004 aus. 2004 waren im Durchschnitt 55.000 Menschen mehr in der Zeitarbeit beschäftigt, als noch im Vorjahr.

Zeitarbeit ist mittlerweile in fast allen Berufssparten in Deutschland zu finden. Der iGZ geht davon aus, dass sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer bis zum Jahr 2010 verdoppeln wird.

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) geht davon aus, dass sich bis zum Jahr 2010 die Zahl der Zeitarbeitnehmer von 400.000 auf 800.000 verdoppeln wird, was einer jährlichen Steigerung bis 2010 von 12,5 % entsprechen würde: „Das ist durchaus realistisch“, schätzt Bundesgeschäftsführer Werner Stolz, auch mit Blick auf die aktuellen Zahlen für 2004. Die Gründe hierfür liegen aus Sicht des iGZ in den erleichterten gesetzlichen Rahmenbedingungen und der gewachsenen Akzeptanz durch den Abschluss von Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche. Darüber hinaus lässt sich ein steigender Flexibilitätsbedarf bei den Unternehmen feststellen, die auf kurzfristige Angebotsspitzen entsprechend beweglich reagieren können müssen, um in den globalen Strukturen wettbewerbsfähig zu bleiben.

BLICK NACH EUROPA OFFENBART ENTWICKLUNGSPOTENZIAL

Der Blick nach Europa zeigt im übrigen auch, welche Entwicklungen in der deutschen Branche noch möglich sind. Während in Deutschland knapp 1,4 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse über Zeitarbeit organisiert werden, sind dies in Frankreich doppelt so viele (2,8 %) und in den Niederlanden (4,5 %) und Großbritannien (4,8 %) liegt der Wert mehr als dreimal so hoch: „Hier zeigt sich, dass die Zeitarbeit in Deutschland noch über ein erhebliches Entwicklungspotenzial verfügt“, so Stolz.

30 % BLEIBEN IM KUNDENBETRIEB „KLEBEN“

Zeitarbeit wird in Deutschland oft zuerst als ein arbeitsmarktpolitisches Instrument betrachtet. Werner Stolz weist jedoch darauf hin, dass Zeitarbeit zunächst einmal eine Wirtschaftsbranche des ersten Arbeitsmarktes ist, wie jede andere auch: „Der positive Beschäftigungseffekt ist nicht unser vornehmlichstes Ziel, wenngleich es unsere vornehmste Nebenwirkung ist“, so der iGZ-Bundesgeschäftsführer. Immerhin: Rund 60 Prozent aller Zeitarbeiter kommen aus der Erwerbslosigkeit. Nach einem Jahr wechseln rund 30 Prozent auf einen Arbeitsplatz außerhalb der Zeitarbeit. Die Branche bezeichnet dies als „Klebe-Effekt“, da die Arbeitnehmer in dem jeweiligen Kundenbetrieb „kleben“ bleiben. Für Stolz liegt diese Entwicklung in der Natur der Zeitarbeit: „Unsere Mitgliedsunternehmen bieten ein flexibles Personalinstrument für den Arbeitsmarkt an. Viele Kunden nutzen Zeitarbeit auch als eine verlängerte Probezeit – bewährt sich der Arbeitnehmer und stabilisiert sich die Auftragslage, dann übernehmen sie ihn.“ ■

ZEITARBEIT GLEICH ZEITARBEIT?

In Europa gibt es verschiedene Ansätze

Grenzüberschreitende Zeitarbeit ist längst Normalität. So normal, dass die Europäische Union im Rahmen einer Dienstleistungsrichtlinie auch diesen Bereich neu regeln möchte – mit katastrophalen Auswirkungen für die Branche. Das hat auch die Bundesregierung erkannt und sich entsprechend für Nachbesserungen eingesetzt. Doch damit ist nur an den Symptomen kuriert worden, denn das eigentliche Problem bleibt ungelöst.

„Zeitarbeit in Europa ist nicht vergleichbar“, macht der iGZ-Bundesvorsitzende Volker Homburg deutlich. Für ihn habe insbesondere der iGZ-Bundeskongress in Köln gezeigt, dass europäische Personaldienstleister Unterschiedliches meinen, wenn sie Gleiches sagen. Viel zu unterschiedlich sind die verschiedenen Systeme. Daher forderte der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen nicht den zweiten Schritt vor dem ersten zu machen: „Die europäische Zeitarbeitsrichtlinie liegt seit Monaten auf Eis – wir brauchen aber zunächst eine Harmonisierung in diesem Bereich, bevor wir uns an die Realisierung der Dienstleistungsfreiheit machen können“, so Homburg.

Am schwersten wiegt nach Ansicht des iGZ das in der ersten Version der Richtlinie vorgesehene Herkunftslandprinzip. Demnach müsste der in Deutschland tätig werdende Dienstleister die rechtlichen Vorgaben seines Heimatlandes erfüllen. Eine britische Limited-Gesellschaft mit einem Startkapital von nur einem Pfund könnte demnach ohne Arbeitnehmerüberlassungsgenehmigung in Deutschland Zeitarbeit anbieten.

Wie unterschiedlich die Ansätze der Zeitarbeit in Europa heute noch sind, zeigt folgende schlaglichtartige Darstellung: In den **Niederlanden** existiert seit dem Jahr 2002 das Gesetz “Flexibilität und Sicherheit”. Eckpfeiler dieses Gesetzes ist ein Stufenmodell, das den Übergang des in der Zeitarbeit Beschäftigten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis regelt. Mit diesem System erhält ein Arbeitnehmer in der Regel nach spätestens vier Jahren einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Der Kündigungsschutz wird nach Dauer des Arbeitsverhältnisses ausgeweitet. In der ersten und zweiten Stufe ist der Arbeitsvertrag noch durch beide Partner jederzeit kündbar und endet mit dem Auftragsende. In Stufe drei werden befristete Verträge geschlossen und in Stufe vier schließlich unbefristete Verträge unterschrieben. Der Arbeitnehmer nimmt die in den Stufen erworbenen Rechte bei Wechsel des Verleihers mit.

Österreich gilt als Land mit vergleichsweise liberalen Gesetzen für den Entleih von EU Bürgern. So ist dort lediglich die Anzeige des Verleihs seitens einer Zeitarbeitsfirma aus dem europäischen Wirtschaftsraum notwendig. Daher sieht sich Österreich nach der EU- Erweiterung mit neuen quantitativen Problemen konfrontiert.

Zum Glück der österreichischen Verleihfirmen ist ein angemessenes und ortsübliches Entgelt für die entliehenen Arbeitskräfte vorgeschrieben. Der Arbeitsschutz fällt dem Entleiher zu und damit gibt es keine Doppelzuständigkeiten wie in Deutschland.

Kein gutes Klima für Zeitarbeitsfirmen südlich der Alpen: In **Italien** orientiert sich das AÜG (dort schlicht Gesetz no. 196) hauptsächlich am Schutz der fest angestellten Beschäftigten. So dürfen Firmen keine Leiharbeiter beschäftigen, wenn sie in den letzten zwölf Monaten Beschäftigte gleicher Qualifikation entlassen haben. In den niedrigsten Stufen der Berufsqualifikation dürfen keine Leiharbeiter beschäftigt werden. Zur Gründung einer Zeitarbeitsfirma sind hohe Hürden zu überwinden. Verleihbetriebe müssen als Kapitalgesellschaften mit einem Stammkapital von über 600.000 € gegründet werden. Des weiteren ist eine Kaution in Höhe von mehr als 360.000 € pro Jahr zu hinterlegen, über die in den ersten zwei Jahren Forderungen von Arbeitnehmern und deren Sozialbeiträge abgesichert sind. ■

UNBEGRENZTE MÖGLICHKEITEN?

Deutschland und die USA – ein Zeitarbeitsvergleich

Die Zeitarbeitsbranche hat in den letzten Jahren durch erhebliche Wachstumsraten auf sich aufmerksam gemacht. Im internationalen Vergleich ist Zeitarbeit in Deutschland aber noch relativ wenig verbreitet, obwohl ihr im Rahmen der Hartz-Reformen des Arbeitsmarktes eine Schlüsselrolle als Integrationsinstrument für Arbeitslose zugedacht wurde. In seiner Dissertation untersuchte Lars W. Mitlacher die Einflussfaktoren von Zeitarbeit in den USA und Deutschland und kommt dabei zu bemerkenswerten Feststellungen.

In den USA spielen restriktive arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen wie Kündigungsschutz bei der Entscheidung der Unternehmen, Zeitarbeit einzusetzen, so gut wie keine Rolle. Im Gegenteil: Bei fast allen Unternehmen ist die Nutzung von Zeitarbeit fester Bestandteil der Personalstrategie, so etwa bei der Transformation von fixen in variable Kosten, Vermeidung von Überstunden, Externalisierung von Risiken sowie der Verbesserung der quantitativen und qualitativen Flexibilität. Besonders in Dienstleistungsunternehmen wird die Qualität des eingesetzten Zeitarbeitspersonals höher bewertet als das Preisniveau. Die Akzeptanz und das Image der Zeitarbeit bei Kunden, Lieferanten und Stammbelegschaft werden von den Unternehmen durchgängig positiv beurteilt.

Hingegen charakterisiert Mitlacher für Deutschland, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen, wie ein vergleichsweise restriktives Kündigungsschutzrecht, sehr wohl Einfluss nehmen auf die Entscheidung von Unternehmen, ob sie Zeitarbeit einsetzen oder nicht. Ein weiterer, nicht unwesentlicher Faktor, ist die Einstellung des Betriebsrates. Allerdings spielt in Deutschland bei den meisten Kundenunternehmen Zeitarbeit als strategisches Instrument der Personalplanung nur eine untergeordnete Rolle. Alle befragten Unternehmen stellten fest, dass sich die Akzeptanz und das Image der Zeitarbeit in den vergangenen Jahren positiv entwickelt haben.

Daraus leitet der Autor eine Reihe von Zukunftsperspektiven und Gestaltungsmöglichkeiten ab. Demnach wird Arbeitnehmerüberlassung in der Bundesrepublik dann eine noch stärkere Bedeutung bekommen, wenn mehr Kundenunternehmen ein systematisches Beschäftigungsmanagement betreiben würden, in dem Flexibilität zur Schlüsselvariablen wird. Darüber hinaus muss es den Zeitarbeitsunternehmen durch Spezialisierung gelingen, langfristige Kooperationen sowie gezielte Personalentwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen die Personalangebote zu verbessern. Zeitarbeit muss überdies seine Möglichkeiten zur Überwindung der Insider – Outsider-Hürden im Arbeitsmarkt effektiver zum Einsatz bringen. Soweit diese kurz skizzierten Voraussetzungen erfüllt sind, wird Zeitarbeit nach Meinung des Autors auch in Deutschland seine arbeitsmarktpolitisch gewünschten Wirkungen entfalten, die im internationalen Vergleich bereits zu verzeichnen sind. ■

Vergleich

KRITERIUM	AUSPRÄGUNG	
Geschlechterverteilung	deutlich mehr Männer als Frauen	Männer und Frauen fast gleicher Anteil
Altersstruktur	20- bis 29-Jährige bilden die größte Gruppe	35- bis 44-Jährige bilden die größte Gruppe
Qualifikation	überwiegend niedriges bis mittleres Ausbildungsniveau	überwiegend mittleres bis hohes Ausbildungsniveau
Berufsstruktur	überwiegend gewerbliche Berufe	überwiegend Berufe im Dienstleistungsbereich
Branchenstruktur	mittelständisch, fragmentiert	eher fragmentiert
Haupttätigkeitsfeld	gewerblicher Bereich	Dienstleistungsbereich

SO BEGEHRT WIE DER BANKKAUFMANN

Vermittler qualifizieren und Vermittlung professionalisieren

Unter der Leitung von Bert Dijkhuizen besprachen die Mitglieder des iGZ-AK „Moderne Zeitarbeit“ gemeinsam mit Vertretern des BZA in Niedernhausen das weitere Vorgehen bei der Aus- und Weiterbildung des internen Personals.

Zeitarbeit kann jeder? – In Großbritannien scheint man dieser Meinung zu sein. Ohne Prüfverfahren, ohne Genehmigung, einfach Schild an die Tür hängen und los geht’s mit der Arbeitnehmerüberlassung! In Deutschland ist das anders: Ein umfangreiches Antragsverfahren steht vor der vorläufigen und schließlich der endgültigen Erteilung der Genehmigung zur gewerblichen Arbeitnehmerüberlassung.

Der Branche hat dies nicht geschadet, findet der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ). Aber, das Antragsverfahren sollte aus Sicht des mitgliederstärksten Arbeitgeberverbandes noch deutlich vereinfacht und somit den betrieblichen Realitäten angepasst werden. Die voranschreitende Professionalisierung der Personaldienstleistungen inklusive Zeitarbeit in Deutschland einerseits und die kontinuierlich steigende Bedeutung der Branche für den Arbeitsmarkt andererseits machen die Notwendigkeit deutlich, dass sich auch die internen Beschäftigten der Zeitarbeitsunternehmen entsprechend qualifizieren. Bislang sind es meist Kaufleute für Bürokommunikation, Personalkaufleute und auch nicht selten berufliche Seiteneinsteiger, die als Personaldisponenten passgenau die Bedarfe von Kundenbetrieben und Arbeitnehmern zusammenbringen. Die hierzu notwendigen Kenntnisse haben sie autodidaktisch oder „on the job“ gewonnen.

Oder anders ausgedrückt: Offiziell erlernen kann man Zeitarbeit nicht. Das Defizit heißt „fehlendes Berufsbild“ und der iGZ hat sich gemeinsam mit dem Trainingszentrum Zeitarbeit (TZZ) in Dortmund daran gemacht, einen entsprechenden Vorschlag auf den Tisch zu legen. Mit dem Curriculum für die Ausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann ist hierfür der erste Schritt gemacht. Für die weiteren Schritte hat der iGZ neben dem TZZ auch noch den Bundesverband Zeitarbeit (BZA) gewinnen können – schließlich gehe es um einen Gewinn für die gesamte Branche und gegenüber den genehmigenden Institutionen sei es ein entsprechend überzeugendes Zeichen, wenn sich die beiden größten Arbeitgeberverbände auf ein gemeinsames Vorgehen geeinigt hätten.

Die erklärten Ziele des neuen dreijährigen Ausbildungsberufs sind hoch gehängt: Der Personaldienstleistungskaufmann soll demnächst einmal so attraktiv sein wie der Bankkaufmann. Schließlich müsse ein angehender Personaldisponent neben seiner fachlichen Qualifikation auch jede Menge soft-skills mitbringen: Die Fähigkeit mit Menschen umgehen zu können, kann nicht gelernt, sie muss vorausgesetzt werden.

Die grundlegende Ausbildung von der Schulbank zum Personaldienstleistungskaufmann – respektive -frau – ist das Eine. Den jetzt schon vorherrschenden beruflichen Realitäten in der Riege der Personaldisponenten Rechnung tragend, wollen iGZ und BZA darüber hinaus auch einen Weiterbildungsgang realisieren: Der Lehrgang zum Fachwirt Personaldienstleistung soll berufsbegleitend absolviert werden können. Gerade auch hierfür sieht der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen ein enormes Potenzial, nicht nur für die Zeit, in der sich der Ausbildungsberuf noch in der Genehmigungsphase befindet. ■

UNGENUTZTE POTENZIALE

Kommunen schöpfen Möglichkeiten noch nicht konsequent aus

Es ist ein Szenario, wie es in jeder Kommune täglich vorkommen kann: Eine Kindergärtnerin wird kurzfristig krank. Die Kinder werden auf die bestehenden Gruppen aufgeteilt oder die Leiterin springt spontan ein. – Wie auch immer: Es bleibt eine Behelfslösung. Gemeinden im Rhein-Main-Raum gehen mit solchen personellen Herausforderungen innovativ und flexibel um. Sie organisieren für den Zeitraum der Krankheit eine Vertretung – über Zeitarbeit. Und: Sie haben gute Erfahrungen damit gemacht.

Oberbürgermeister Dr. Berthold Tillmann: „Gute Erfahrungen mit Zeitarbeit“

Überhaupt ist Zeitarbeit im öffentlichen Dienst immer noch ein viel zu wenig diskutierter Ansatz, der gerade vor dem Hintergrund der aktuellen Finanzlage vieler Kommunen und Gemeinden interessant sein könnte. Denn auf einmal tun sich auch im bislang nicht angetasteten, weil als alternativlose und feste Größe behandelten, Personalbudget Einsparmöglichkeiten auf. Der Bundesgeschäftsführer des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) Werner Stolz hält gar einen Einsatz von Zeitarbeitnehmern in den Verwaltungen „überall, außer bei hoheitlichen Aufgaben“ für möglich und fragt: „Wieso sollte, was in Österreich, Frankreich und den Niederlanden gang und gäbe ist, nicht auch in Deutschland erfolgreich umgesetzt werden können?“ Doch immer noch halten sich die meisten Kommunen in diesen Bereichen zurück.

Im Sinne einer langsamen Annäherung an dieses Thema könnte bei städtischen Tochtergesellschaften der Anfang gemacht werden. Gerade in Bereichen, die aufgrund ihrer Gebührenfinanzierung eine besondere Verpflichtung zum sorgsamen Umgang mit den eigenen Kostenstrukturen haben, sollte nach Ansicht des iGZ Zeitarbeit ein Thema sein.

Etwa im westfälischen Münster bei den städtischen Abfallwirtschaftsbetrieben (AWM). Ein etwa 20-prozentiger Arbeitnehmerüberhang wird von der Geschäftsführung mit der Notwendigkeit begründet, nur so zügig Krankheitsvertretungen bereitstellen zu können. Für Stolz Grund genug für ein mediales Kopfschütteln: „Wenn ich höre, dass personelle Überkapazitäten im Abfallwirtschaftsbereich dauerhaft vorgehalten werden, verstehe ich das nicht. Warum wird dort nicht auf Zeitarbeit zurückgegriffen? Private Entsorgungsunternehmen machen das.“

Die Stadt Münster steht dabei der Zeitarbeit nicht grundsätzlich negativ gegenüber: „Die bisher gewonnenen Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen waren durchweg positiv. Für diese Firmen spricht, dass sie sehr zeitnah reagieren und regelmäßig qualifiziertes Personal zur Verfügung stellen“, macht der münstersche Oberbürgermeister Dr. Berthold Tillmann deutlich.
Trotz dieser Erkenntnisse gibt es Kommunen, die noch konsequenter auf flexible Personaldienstleistungen von Privaten setzen. So plant Frankfurt den Einsatz von 20 Zeitarbeitern zur Aufstockung der städtischen Knöllchenabteilung und rechnet vor, dass sich die Arbeitnehmer bei 45 Anzeigen pro Tag nicht nur selbst refinanzieren, sondern einen jährlichen Gewinn von 188.000 Euro in die Kassen spülen würden.
Nicht immer ist es jedoch mangelnde Bereitschaft der Kommunen, oftmals sind es auch die Personalvertretungen, die findigen Personaldezernenten einen Strich durch die Rechnung machen. Auch hier oft aus Unwissenheit – denn den wenigsten Personalräten ist es bekannt, dass Zeitarbeitnehmer von iGZ-Firmen nach Tariflöhnen bezahlt werden, denen die Gewerkschaft ver.di zugestimmt hat. Zurückhaltung gegenüber Zeitarbeit ist nicht neu und resultiert meist aus mangelnden Informationen.

Absolut einmalig dürfte hingegen die Situation bei der Deutschen Bahn sein: Sie versucht Personal über eine eigene Zeitarbeitsfirma an den Markt zu bringen. DB Zeitarbeit heißt die Firma und sie überlässt Lokführer, Speditionsfachkräfte und Kaufleute für Bürokommunikation – alles ehemalige Bahnbedienstete und jeder Dritte Beamter. Beamte als Zeitarbeitnehmer – sicher kein Modell für die Zukunft, aber zumindest eine Skurrilität am Rande, die deutlich macht, dass auch im deutschen öffentlichen Dienst Vieles möglich ist. ■

VON DER MESSE IN DEN JOB

Zeitarbeit ist schnell und flexibel

Flexibel und schnell: Mit diesen Attributen beschreibt die Zeitarbeitsbranche ihre Vorteile. Und das nicht ohne Grund: Immer wieder bestätigen Fachleute der Zeitarbeit, dass sie die oft beklagte Starre auf dem deutschen Arbeitsmarkt aufbrechen kann. – Wie schnell und flexibel Zeitarbeit wirklich sein kann, hat jetzt selbst einige Arbeitssuchende überrascht: Sie wurden direkt von der Zeitarbeitsmesse in den Job vermittelt.

Nach drei Werktagen im Job: Christian Weber (23).

Gerade einmal drei Werktage dauerte es beispielsweise bei Christian Weber vom ersten Kontakt auf der Münchener Zeitarbeitsmesse im April 2005 bis zum Einsatz im Kundenbetrieb: „Ich habe am Donnerstag das Vorstellungsgespräch geführt, am Freitag den Arbeitsvertrag unterschrieben und war am Montag bereits im Einsatz“, erinnert sich der 23jährige Gas- und Wasserinstallateur. Nach seiner Ausbildung hat Weber zwei Jahre in seinem Beruf gearbeitet, bevor er zur Bundeswehr musste. Nach einem „Übergangsjob“ trennten ihn vier Tage Arbeitslosigkeit von der Einstellung beim Zeitarbeitsunternehmen hkw in München. Dort legt er dieselbe Flexibilität an den Tag wie sie auch die Branche bietet: „Nach dem ersten Einsatz hatte hkw keine Arbeit im Installationsbereich, da mache ich nun halt zwei Wochen Lüftungsbau“, sagt Christian Weber. Er schätzt die Abwechselung und die Qualifizierung während der Arbeit: „Man lernt viele neue Dinge, die man vorher und sonst nicht kennen gelernt hätte.“ Das Zeitarbeitsunternehmen hkw nimmt er in seiner täglichen Arbeit „wie eine ausgelagerte Personalabteilung“ wahr. Er fühlt sich als Zeitarbeitnehmer keinesfalls diskriminiert: „In meinem Freundeskreis war das nie ein Thema. Wenn ich bei einem Handwerksbetrieb angestellt wäre, würde ich auch regelmäßig die Baustelle wechseln – nichts anderes ist es hier auch“, so Weber.

ARBEITSSUCHENDE UND ZEITARBEIT ZUSAMMENFÜHREN

Nicht immer passt ein Arbeitssuchender so gut zur Zeitarbeit wie Christian Weber, weiß Dieter Kick, verantwortlich für die technischen und gewerblichen Berufsgruppen bei hkw.

Aber gerade dies herauszufinden sei auch Ziel der Zeitarbeitsmessen. Viele Mitgliedsunternehmen des Interessenverbands Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) haben mit diesen Veranstaltungen gute Erfahrungen gemacht: „Wir können so eine Vorauswahl treffen, Vorurteile abbauen und erste Bewerbungen entgegen nehmen“, erklärt Kick. Zwar werden auf der Messe keine Bewerbungsgespräche geführt, aber „wir versuchen schon ein Gefühl dafür zu bekommen, ob es passen könnte.“ Der Vorteil für die Arbeitnehmer: Sie können sich direkt das Unternehmen aussuchen, bei dem sie sich am besten aufgehoben fühlen. Mittlerweile gibt es eine Vielzahl verschiedener Zeitarbeitsmessen in Deutschland. Organisiert meist von den Arbeitsagenturen heißen sie etwa „Tag der Zeitarbeit“ (Kempten), „Kontaktbörse für Zeitarbeit“ (Nürnberg), „Infobörse zur Zeitarbeit“ (Lübeck) oder „Zeit für Arbeit“ (Bremen) und funktionieren alle nach dem gleichen Schema: Die Arbeitsagenturen führen Arbeitssuchende und Zeitarbeitsunternehmen zusammen.

Richard Wagner, hkw-Geschäftsführer, sein Personalberater Björn Juhrs und iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz (v.l.) auf der Münchener Zeitarbeitsmesse im April 2005: hkw konnte gleich mehrere Arbeitnehmer von der Messe in den Job vermitteln.

Auf der Münchener Zeitarbeitsmesse, die als größte Deutschlands gilt, waren rund 40 Zeitarbeitsunternehmen und Personaldienstleister und immerhin 5.000 Arbeitssuchende.

FAIRE BEZAHLUG NACH TARIFVERTRAG

Für Kick wird angesichts solcher Zahlen deutlich, dass Zeitarbeit für immer mehr Menschen eine echte Alternative darstellt: „Die Stigmatisierung früherer Jahre hat sich endgültig überlebt.“ Dazu haben vor allen Dingen die veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen beigetragen: „Seit 2004 gelten in der Zeitarbeitsbranche eigene Tarifverträge – allein dies hat zu einem Imagewandel geführt, denn die Menschen haben es jetzt schwarz auf weiß, dass sie auch in der Zeitarbeit fair bezahlt werden“, erklärt Kick. Der iGZ, dem auch hkw angehört, hat als mitgliederstärkster Arbeitgeberverband einen Tarifvertrag mit den DGB-Gewerkschaften abgeschlossen, der den Menschen auch ein entsprechendes Auskommen ermöglicht: „Unsere Mitarbeiter sollen auch im Helferbereich von Zeitarbeit eine Familie ernähren können“, so Dieter Kick. Der iGZ-Einstiegslohn in diesem Bereich liegt bei sieben Euro.

VON DER WIES´N IN DIE ZEITARBEIT

Gleich mit Bewerbungsmappe unter dem Arm hat sich Gudrun Wirth im April auf den Weg zur Zeitarbeitsmesse gemacht. Nachdem sie seit 1982 durchgängig gearbeitet hatte, wurde ihr Anfang 2005 gekündigt: „Das Bewerbungsschreiben hat einfach nichts gebracht“, erinnert sich Wirth an die Situation damals.

Ganz anders ihr Gang zur Messe – auch bei ihr dauerte es drei Tage: Vorstellungsgespräch beim Zeitarbeitsunternehmen, Besuch beim Kundenbetrieb mit Besichtigung des neuen Arbeitsplatzes und Vertragsunterzeichnung. Die Flexibilität ist Gudrun Wirth dabei nicht fremd: „Ich bin es gewohnt, unterschiedliche Dinge zu machen“, berichtet sie. So habe sie im Service in der Gastronomie und beim Oktoberfest auf den Wies´n begonnen und zwischenzeitlich auch als Produktionshelferin bei einer Druckerei gearbeitet, die für die Bundesdruckerei Geldscheine herstellt: „Da hab ich auf Milliarden von Marken gesessen“, schmunzelt sie. Heute ist sie als Zeitarbeitnehmerin in einem münchener Großklinikum im Labor für den Transport von Blut, die fachgerechte Entsorgung von Reststoffen und die Reinigung von Reagenzgläsern und anderen Behältern verantwortlich – und fühlt sich wohl: „Ich könnte mir vorstellen bis zur Rente dazubleiben, habe aber auch kein Problem damit, mich zu verändern.“ – Das ist die Flexibilität, die sich Dieter Kick und die vielen anderen Personaldisponenten der Zeitarbeit in Deutschland wünschen ■

Gudrun Wirth (43) hat ihre Bewerbungsmappe direkt zur Messe mitgebracht.

ANZEIGE

Hardware

Gute Hardware ist das Rückgrat der digitalen Arbeits- und Lebenswelt. Deswegen legen wir als Software-Haus größten Wert darauf, unseren Kunden nur qualitativ hochwertige Hardware zu installieren und Ihnen eine präzise Konfiguration zu gewährleisten. Wenn unsere Kunden es wünschen, übernehmen wir auch gern das komplette Server-Hosting.

Software

Unsere Software ist so umfangreich wie die Branche, der sie dient, und so individuell wie die Kunden, die sie nutzen.
- LCS_AIDA für die Zeitarbeitsbranche
- LCS_AMADEUS für die Personalvermittlung
- LCS_WinFIBU für die Finanzbuchhaltung
- LCS_WinLOG für die Lohn- und Gehaltsabrechnung

Landwehr

Hardware, Software, Landwehr – für viele Unternehmen ist das ein Reim mit gutem Klang. Bundesweit nutzen schon über 2000 Unternehmen unser Know-how.

Das hat einen ganz einfachen Grund. Software von Landwehr frisst keine Zeit, sondern verschafft Zeit und Freiräume für das Kerngeschäft – Ihr Kerngeschäft.

LANDWEHR Computer und Software GmbH

von-Humboldt-Str. 2
49835 Wietmarschen-Lohne
Tel.: 05908-938-0
Fax: 05908-938-101
Info@lcs-landwehr.de
www.lcs-landwehr.de

KONTROVERSE DISKUSSION

Erfolgsmodell oder Millionen-Flop?

Kaum ein Projekt der Hartz-Gesetze wird in seiner Wirkung so kontrovers bewertet wie die Personal-Service-Agenturen (PSA). Vom Herz-Stück der Hartz-Reformen bis zum Millionen-Flop geht die Bandbreite der Charakterisierungen. Peter Hartz hatte als Kanzlerberater in seinem Konzept der Bundesregierung vorgeschlagen, die Vorteile der Zeitarbeit stärker auch für die Lösung der Arbeitsmarktprobleme einzusetzen: Mit Hilfe der Personal-Service-Agenturen sollte die Vermittlung und Weiterqualifizierung von Arbeitssuchenden sozusagen „ausgelagert" werden – aus dem Zuständigkeitsbereich der Bundesagentur für Arbeit, deren Vermittlungsquoten sich im freien Fall befanden, und aus der Arbeitslosenstatistik.

Hartz hatte zuvor bereits gute Erfahrungen mit der Zeitarbeit gemacht. In Wolfsburg, wo er bis zum Sommer 2005 als Personalvorstand bei Volkswagen Verantwortung trug, hatte er die konzerneigene Zeitarbeitsfirma Autovision gegründet, um Personalfluktuationen abfedern und Personalabbau sozial verträglich gestalten zu können. Mittlerweile gehört Autovision zu den Top-Ten der deutschen Zeitarbeitsunternehmen. Was auf dieser Ebene funktioniert, sollte auch für den deutschen Arbeitsmarkt – staatlich subventioniert – im Großen die Lösung darstellen: 100.000 Arbeitslose jährlich sollten durch dieses Instrument wieder in Arbeit vermittelt werden – nicht einmal 10.000 waren es im ersten Jahr. Bei Aufwendungen von 500 Millionen Euro in den Jahren 2003 und 2004 eine eher magere Quote, wie nicht nur viele Branchenkenner finden.

Dabei klang zu Beginn alles so viel versprechend: „Wir erschließen mit den Personal-Service-Agenturen zusätzliche Möglichkeiten zur betriebsnahen Qualifizierung, entweder in der Entleihphase beim Entleiherbetrieb oder aber auch in den entleihfreien Zeiten, die in den Zeitarbeitsunternehmen, in denen der Arbeitslose beschäftigt sein wird, sinnvoll für Qualifizierung genutzt werden können", erklärte Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement am 7. November 2002 im Deutschen Bundestag. Im Bundesarbeitsblatt 01/2005 klingt das selbst aus Clements Haus bereits bemerkenswert realistisch: „Wie erfolgreich Personal-Service-Agenturen (PSA) sein können, wird sich zeigen, wenn die Konjunktur anzieht." – Ein erfolgreiches Arbeitsmarktinstrument funktioniert jedoch nicht allein im Windschatten des Aufschwungs. Selbst innerhalb der SPD ist das Projekt „Personal-Service-Agentur" nicht unumstritten. Bereits im März 2005 beklagte sich die Arbeitsgemeinschaft für Arbeitnehmerfragen in der SPD in einem Bericht: „Die klassischen Instrumente der Arbeitsförderung wurden dramatisch zurückgedrängt, ohne dass die neuen Instrumente wie PSA oder Ich-AG wirklich greifen." Sogleich verkündete die CDU/CSU im Mai 2005, dass sie im Falle eines Wahlsieges bei der Bundestagswahl die PSA abschaffen wolle und dann – wohl nach juristischer Prüfung der Möglichkeiten – dass sie doch zumindest spürbar den Rotstift bei den Personal-Service-Agenturen ansetzen wolle.

Es gibt jedoch auch Beispiele erfolgreich funktionierender Personal-Service-Agenturen. Immer dort, wo maßgeschneiderte Lösungen auf einen sehr begrenzten Arbeitsmarkt mit entsprechendem Potenzial treffen, kann das PSA-Konzept funktionieren. Eine flächendeckende Einführung jedoch scheint wenig Erfolg versprechend, wie auch die Maatwerk-Pleite im Jahre 2003 zeigte. Damals mangelte es dem niederländischen Zeitarbeitsunternehmen einfach an den Kontakten und speziellen Kenntnissen vor Ort. Die sind jedoch Voraussetzung für die anspruchsvolle Aufgabe der Vermittlung von Menschen, die eigentlich als schwer vermittelbar gelten. ■

TEUERSTES INSTRUMENT

Z direkt! sprach mit dem Direktor der Agentur für Arbeit in Essen, Udo Glantschnig.

Was ist das Besondere an Personal Service Agenturen im Gegensatz zur allgemeinen Zeitarbeit?

Ein ganz entscheidender Unterschied ist selbstverständlich, dass die Personal-Service-Agenturen ihre Zeitarbeitnehmer von uns zugewiesen bekommen. Sie können sich also nicht selbst aussuchen, wen sie vermitteln.

Inwieweit besteht da die Möglichkeit für Arbeitslose wieder in das Berufsleben integriert zu werden?

Hier in Essen haben wir eine der höchsten Eingliederungsquoten von bis zu 60 Prozent. Das ist im Vergleich zum Bundesdurchschnitt das Dreifache.

Woran liegt das?

Wir verleihen hier nicht die ganz schwierigen Fälle, sondern nur die, die auch eine Chance haben von externen Firmen angenommen zu werden. Für Langzeitarbeitslose ist das definitiv kein Weg. Für sie wird meist das Instrument der Arbeitsbeschaffungsmaßnahme gewählt. Damit sind sie besser gestellt. Und wir nebenbei auch. Das Modell der PSA ist das teuerste Instrument innerhalb unseres Wirkungskreises.

Wie erklären sie sich, dass Zeitarbeit in den Niederlanden beispielsweise viel anerkannter ist, als in Deutschland?

Das hat mit der Tradition in den Niederlanden zu tun. Dort gibt es die Zeitarbeit schon viel länger. Hier bei uns haben die Gewerkschaften strikt gegen sie gekämpft. Den Deutschen fehlte die Identifikation mit dem Unternehmen. Sie fanden es auch schrecklich nicht mehr dazu zu gehören. Früher hat das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehen, dass ein Zeitarbeiter nicht länger als drei Monate in der Firma bleiben durfte. Danach musste er gehen oder fest angestellt werden. All diese Schranken gab es in den Niederlanden nicht. Seit 2004 gibt es diese Beschränkung aber auch in Deutschland nicht mehr.

Wie sieht die Zukunft der PSA und der Zeitarbeit aus?

Das ist schwer zu sagen. Die Zukunft der PSA ist stark an die Zeitarbeit allgemein gebunden. Sie beide beackern schließlich das gleiche Feld, was bedeutet, dass sie die gleichen Kunden haben. Aber entscheidend sind die allgemeinen konjunkturellen Bedingungen. Gibt es keine Arbeit, werden auch keine Zeitarbeitnehmer eingestellt. ■

Es sind zumeist einfache Helfertätigkeiten, in die die Arbeitsuchenden von den PSA vermittelt werden können.

Stimmen zur PSA

„Letzte Chance für Personal-Service-Agenturen / Hartz-Instrument bringt nicht den erhofften Erfolg"
Stuttgarter Zeitung, 18. März 2005

„Die Bundesagentur für Arbeit verliert das Interesse an den Personal-Service-Agenturen"
Stuttgarter Zeitung, 4. April 2005

„PSA: Der Flop einer guten Idee"
Siegener Zeitung, 1. Juli 2005

„Die millionenschweren Flops mit dem Virtuellen Arbeitsmarkt und den Personal-Service-Agenturen [sind] jämmerliche Fehlversuche, zu Lasten bestehender Unternehmen und Arbeitsplätze auf privatwirtschaftlich organisierten Märkten nachträglich Fuß zu fassen."
Frankfurter Allgemeine Zeitung, 28. Juli 2005

„Wieder Hartz-Käse: PSA am Ende" *berlin-online, 30. Juli 2005*

„Die Bilanz der PSA ist ernüchternd"
Westdeutsche Zeitung, 30. Juli 2005

„Die PSAs sind eine Einrichtung, auf die man verzichten kann, und ein nicht taugliches Instrument, um die Probleme auf dem Arbeitsmarkt zu lösen", findet der hessische DGB-Landeschef Stefan Körzell." *STERN vom 1.8.2005*

„Union sieht sich von den Gewerkschaften bestätigt / CDU/CSU-Fraktionsvize Pofalla: Ich-AG abschaffen und Rotstift an PSA ansetzen"
Frankfurter Allgemeine Zeitung, 3. August 2005

ALS ZEITARBEITER IN RENTE GEHEN

Leistungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer wird oft unterschätzt

Mit 53 Jahren bot nur noch Zeitarbeit einen Einstieg in den Arbeitsmarkt: Hartmut Reinhardt.

Die vielen Vorstellungsgespräche endeten im Sommer 1996 immer mit demselben Tenor: „Sie sind ein hervorragender Mann, aber leider zu alt." Hartmut Reinhardt war damals 53 Jahre alt und betriebsbedingt gekündigt worden. Ein Bekannter gab ihm den Tipp: „GEO-MONT Personaldienste in Oberhausen stellen auch ältere Fachkräfte ein." Der gelernte Sanitär- und Heizungsmonteur bekam dort seine Chance und ist seit neun Jahren als Zeitarbeitnehmer fest angestellt.

Hartmut Reinhardt ist kein Einzelfall. Wer jenseits einer unsichtbaren und willkürlichen Altersschranke den Job verliert, hat schlechte Karten, wieder berufstätig zu werden. Das bestätigt auch das Bundesministerium für Arbeit: „Ältere Arbeitnehmer sind heute im Allgemeinen aktiver und leistungsfähiger als je zuvor. Nationale und auch internationale Studien belegen, dass es keine signifikanten Unterschiede in der Arbeitsleistung älterer und jüngerer Menschen gibt. Leistungsdifferenzen innerhalb einer Altersgruppe sind wesentlich höher als solche zwischen unterschiedlichen Altersgruppen." Damit sei das Vorurteil, ältere Menschen seien grundsätzlich weniger leistungsfähig, wissenschaftlich nicht haltbar. Gleichwohl sei diese Sichtweise in der Gesellschaft und den Betrieben noch weit verbreitet. Nur sehr langsam setzte sich die Erkenntnis durch, dass Ältere nicht in erster Linie Defizite gegenüber Jüngeren haben, sondern auch über spezifische Kompetenzen verfügen, die gerade auch für die Wirtschaft unverzichtbar sind. Diese Einschätzung bestätigt auch der Branchenverband iGZ.
Aus seiner Sicht stellt Zeitarbeit einen diskriminierungsfreien Zugang zum Arbeitsmarkt dar und gibt es kein effektiveres Arbeitsmarkt-Instrument zur Wiedereingliederung älterer Erwerbsloser.

Diese Erfahrung machte auch Ratko Vasiljevic: In Kroatien war er Förster, bis er 1971 nach Deutschland reiste („Ich kam, um Vespa zu kaufen."). Nach zwei Jahren wollte er dann wieder in seine Heimat zurückkehren – doch es kam anders. Zunächst in einem Sägewerk, anschließend in einer Metallfirma und schließlich viele Jahre bei einem großen Automobilhersteller arbeitete der heute 60jährige durchgängig, bis er Mitte der Neunziger Jahre aus betrieblichen Gründen auf die Straße gesetzt wurde. Auch eine Umschulung änderte nichts daran, dass er sich eineinhalb Jahre vergeblich um einen Job bemühte. 1999 kam er dann zur Firma hkw nach München, wo er im Jahr 2005 nach verschiedenen Einsätzen als Gießer, Lagerist und im Gerätebau in den Ruhestand verabschiedet wurde: Aus der Zeitarbeit in die Rente – auch das ist möglich und mittlerweile in Deutschland gar nicht mehr so selten.

Auch für Hartmut Reinhardt wird diese Option immer realistischer: Der 62jährige gelernte Bergmann und Sanitär- und Heizungsmonteur ist viel rumgekommen im Raum Rhein-Ruhr. Im RAG-Neubau in Essen hat er die Wasserleitungen verlegt und sanitären Anlagen angeschlossen, in Krefeld Druckluftleitungen für die Bahn gelegt und immer wieder hat er in Ratingen bei Calor Emag, das heute zur ABB AG gehört, Schaltgeräte gefertigt. „Da waren viele spannende Projekte dabei", sagt Reinhardt. So interessant der häufige Wechsel des Einsatzortes und der jeweiligen Aufgabe auch war, heute ist der zurückhaltende Mann sehr zufrieden, dass er hauptsächlich bei ABB in Ratingen in der Division Energietechnik tätig ist und dort Baugruppen- und Einzelteile in die Schubvorrichtungen einbauen muss. Präzise Arbeit ist dabei gefragt. Genau das Richtige für Reinhardt. ■

Mit 60 Jahren wurde Ratko Vasiljevic (r.) von Dieter Kick (l.) als Zeitarbeiter in den Ruhestand verabschiedet.

FREUNDIN ZEITARBEIT

Tina Voß setzt auf weibliche Kompetenzen bei Personaldienstleistungen

Mitarbeiterinnen-Besprechung bei Tina Voß (2.v.r.): „Frauen sind für die Personaldisposition besser geeignet."

Hannover: Landeshaupt-, Expo- und Messestadt. Die Stadt ist erfolgreiche Unternehmer gewohnt. Firmen aus aller Welt präsentieren regelmäßig dort ihre Produkte und Geschäftsideen. Und trotzdem sticht Tina Voß heraus: Seit 2004 ist sie Trägerin des Titels „Local Hero". Die 35-jährige Unternehmerin, Mitglied im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen, besitzt zwei Zeitarbeitsfirmen mit rund 8 Millionen € Umsatz im Jahr.

Eigentlich wollte sich Tina Voß nie selbständig machen: „Das erschien mir immer viel zu anstrengend. Aber wenn man etwas gern und gut macht, wie ich meinen Job damals, und man wird ausgebremst, ist der Drang sehr schnell da, alles selber zu machen." Aus diesen Worten spricht bereits eine Power, die sofort rüberkommt, wenn man der Unternehmerin gegenübertritt:
Die Wahl-Hannoveranerin engagiert sich häufig am Ende des Tages noch für kreative und gesellschaftliche Projekte.

Dabei ist auch die Gleichberechtigung ein Thema für sie. Sie würde sich aber nicht nur aus Prinzip für Belange von Frauen einsetzen. „Die Welt besteht nun mal aus Männern und Frauen. Ich rate aber Frauen, die Karriere machen wollen, sehr fleißig zu sein, viel Einsatz zu zeigen und nicht seine eigenen Qualitäten unter den Scheffel zu stellen."
Frauen sind in ihren Augen besser für die Personaldisposition geeignet, „da es da viel um soziale Kompetenz, ums Anhören der Mitarbeiter geht. Und das können Frauen besser."

Auch auf der Nachfrageseite der Zeitarbeit sind Frauen „im Kommen": Im vergangenen Jahr stieg die Zahl der Zeitarbeitnehmerinnen überproportional: 20,5 Prozent mehr Frauen verzeichnet die Zeitarbeitsstatistik für 2004 gegenüber 2003. Bei den Männern fällt die Steigerungsrate mit 15,5 Prozent spürbar niedriger aus. Frauen und Zeitarbeit freunden sich in Deutschland, so könnte man meinen, immer mehr miteinander an. Knapp ein Viertel aller Zeitarbeitnehmer in Deutschland sind heute weiblich – vor zehn Jahren waren das gerade einmal 18 Prozent. Allerdings zeigt auch hier der Blick über die nationalen Grenzen, was in der Zeitarbeit noch möglich ist: In den Niederlanden und den USA gibt es etwa gleich viele Männer wie Frauen in der Zeitarbeit.

Natürlich hat Tina Voß in ihren beiden Unternehmen – den Branchendurchschnitt zugrunde legend – überwiegend Männer unter Vertrag und auch in der Personaldisposition gibt es bei Tina Voß keine weibliche 100-Prozent-Quote. Denn ihr geht es nicht ums Prinzip. Überhaupt steht bei ihrem Handeln die Person im Mittelpunkt: „Wir schauen nicht so stark nach Umsatz und Ertrag, sondern zunächst einmal nach dem Menschen, der bei uns arbeitet. Und wenn der Mensch sich wohl fühlt, dann kommt der Rest von alleine." Medien bezeichnen sie oft als mutige Frau. Aber die gelernte Industriekauffrau und staatlich geprüfte Betriebswirtin winkt nur lächelnd ab. Fallschirmspringer sind in ihren Augen mutig.

Für die Zukunft hat sie auch klare Vorstellungen: „Kein Wachstum außerhalb von Hannover. Wir haben eine nicht beliebig oft kopierbare Philosophie. Menschlichkeit lässt sich nicht einfach in jede Filiale kopieren. Ich finde es spannender an einem Standort zu wachsen." ■

iGZ: EIN VERBAND WIE DIE BRANCHE

Serviceleistungen und Kompetenzzentren

„Ein Verband wie die Branche“ – so hat der eigene Bundesvorsitzende Volker Homburg den Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) jüngst in einem Interview mit der Fachzeitschrift AIP charakterisiert und dabei die Attribute „flexibel, innovativ und zukunftsorientiert“ verwandt. Und er konkretisiert das iGZ-Selbstverständnis: „Wir müssen am Puls der Zeit bleiben. Damit meine ich nicht, dass wir neuen Tendenzen dicht hinterherlaufen sollen – der iGZ hat gute Erfahrungen damit gemacht selbst als Schrittmacher der Branche aufzutreten und diesen Weg sollten wir intensiv weitergehen.“

In der Tat hat der iGZ Trends in der Zeitarbeit gesetzt: Der Verband hatte fast ein Jahr vor den Hartz-Gesetzen auf die Tarifierung der Branche gesetzt und Gespräche mit den DGB-Gewerkschaften aufgenommen.

Die Arbeitskreise des Verbandes haben sich gleichsam zu Ideenschmieden und zu Kompetenzzentren des iGZ entwickelt. Das zeigt sich etwa aktuell bei dem Thema der Aus- und Fortbildung interner und externer Mitarbeiter deutlich wird.

Seinen Mitgliedsunternehmen gegenüber tritt der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen als Servicestelle auf: Die juristische Abteilung in der Bundesgeschäftsstelle wird regelmäßig für Beratungsleistungen in Anspruch genommen. Landesbeauftragte und Regionalkreisleiter haben in der Veranstaltungsorganisation ihre feste Ansprechpartnerin, wie es diese auch bei der Durchführung der Seminare und im Marketing wie in der Pressestelle gibt. Selbstverständlich ist: Die allermeisten Serviceleistungen bleiben iGZ-Mitgliedern vorbehalten, denn sie finanzieren mit ihren Mitgliedsbeiträgen auch den Verband. ■

Sprechen Sie uns an!

iGZ-BUNDESGESCHÄFTSSTELLE
Hüfferstraße 9-10
48149 Münster

iGZ-REPRÄSENTANZ BERLIN
Reichstagufer 8
10117 Berlin

	TELEFON:	E-MAIL:
Bundesgeschäftsführer		
RA Werner Stolz	02 51 / 9 81 12 13	stolz@ig-zeitarbeit.de
Buchhaltung und Seminare		
Annette Messing	02 51 / 9 81 12 10	messing@ig-zeitarbeit.de
Veranstaltungsorganisation und Mitgliederbetreuung		
Kirsten Redeker	02 51 / 9 81 12 11	redeker@ig-zeitarbeit.de
Juristisches Referat		
RA Stefan Sudmann	02 51 / 9 81 12 12	sudmann@ig-zeitarbeit.de
RA Dr. Martin Dreyer	02 51 / 9 81 12 15	dreyer@ig-zeitarbeit.de
Verbandsmarketing		
Dr. Jenny Rohlmann	02 51 / 9 81 12 14	rohlmann@ig-zeitarbeit.de
Presse- und Öffentlichkeitsarbeit		
Marcel Speker	02 51 / 9 81 12 17	speker@ig-zeitarbeit.de
Repräsentanz Berlin	0 30 / 40 00 46 76	

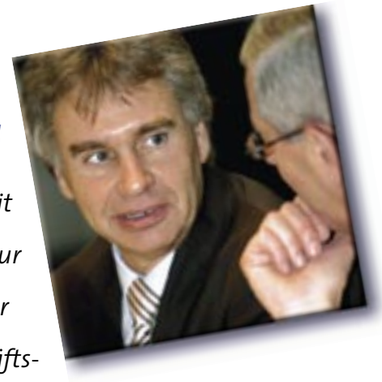
Hier soll demnächst die Zeitarbeitsmusik spielen: Der iGZ wird ab Oktober in Berlin präsent sein.

iGZ-Repräsentanz in Berlin

Ab Oktober ist der iGZ in Berlin präsent: Presse- und Öffentlichkeitsreferent Marcel Speker übernimmt für einige Zeit die iGZ-Repräsentanz in der Hauptstadt mit einem vielfältigen Aufgabenspektrum. Vor dem Hintergrund der vorgezogenen Bundestagswahl haben Bundesvorstand und iGZ-Funktionsträger beschlossen, die entscheidenden Monate der neuen Regierungsbildung intensiv zu begleiten. „Zeitarbeit erklärt sich auch heute noch nicht von selbst, daher ist es wichtig, die face-to-face-Kontakte zu suchen und als direkter Ansprechpartner vor Ort – auch für die Berliner Medien – zur Verfügung zu stehen“, macht der iGZ-Bundesvorsitzende Volker Homburg deutlich. Er selbst hat in der jüngeren Vergangenheit eine ganze Reihe von Besuchsterminen bei hochrangigen Arbeits- und Wirtschaftspolitikern wahrgenommen. ■

NUMMER EINS IN ZEITARBEIT

iGZ ist der mitgliederstärkste Arbeitgeberverband



Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) hat sich seit seiner Verbandsgründung 2001 zum anerkannten arbeitgeberseitigen Akteur der deutschen Zeitarbeitsbranche entwickelt. Innerhalb kürzester Zeit hat er sich ein seriöses Standing erarbeitet. Z direkt! sprach mit iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz über den Verband, die Branche und seine Prognosen für die Zukunft.

Es gibt in der deutschen Zeitarbeitsbranche gleich mehrere Arbeitgeberverbände. Was macht den iGZ aus?

Als mitgliederstärkster dieser Arbeitgeberverbände bietet der iGZ zunächst einmal eine starke Gemeinschaft. Wir haben mit den DGB-Gewerkschaften einen Tarifvertrag ausgehandelt nach dem unsere Mitgliedsunternehmen ihre Zeitarbeitnehmer entlohnen. Wir sind ein Verband wie die Branche: Mittelständisch orientiert sowie schnell und flexibel organisiert. Auf unsere Arbeitskreise als „Kompetenz-Zentren“ gehen eine Reihe innovativer Vorschläge und Konzepte zurück.

Nennen Sie doch bitte ein Beispiel.

Ganz aktuell sind das Fragen der Ausbildung, die der Arbeitskreis „Moderne Zeitarbeit“ erarbeitet hat. Dabei geht es sowohl um die Ausbildung von Zeitarbeitnehmern in einem Verbundsystem gemeinsam mit den Kundenbetrieben, wie auch gerade um die Aus- und Fortbildung der internen Mitarbeiter in der Personaldisposition. Dort gibt es bis heute keinen speziellen Ausbildungsgang.

Was ist der Grund für den starken Mitgliederzuwachs des iGZ in der jüngeren Vergangenheit?

2001 haben wir unsere rein ehrenamtliche Vereinsstruktur geändert und uns zum Arbeitgeberverband gewandelt. Hauptamtliche Kräfte wurden eingestellt, um professioneller arbeiten zu können und einen Fullservice für unsere Mitgliedsunternehmen anbieten zu können. Durch den Abschluss des Tarifvertrags und die zusätzlichen Serviceleistungen konnten wir viele neue Mitglieder gewinnen, da sich in der Branche diese Vorteile unseres Verbandes schnell herumgesprochen haben.

Der iGZ hat auch einige ausländische Mitglieder – wieso?

Zeitarbeit ist schon lange nicht mehr rein national organisiert. Die Diskussion um die EU-Dienstleistungsrichtlinie, die auch bei uns heftig geführt worden ist, deutet dies bereits an. Unsere ausländischen Mitgliedsunternehmen sind grenzüberschreitend auch in Deutschland tätig. Über das Arbeitnehmerentsendegesetz sind sie verpflichtet, deutsches Recht anzuwenden. Übernehmen sie den Tarifvertrag und schließen sie sich dem iGZ an, bekommen sie von uns wertvolle Informationen.

Gibt es neben formalen auch berufsethische Kriterien für iGZ-Mitglieder?

Das Leitzielkonzept des Verbandes vom 20. November 2004 legt auch ethische Prinzipien fest. Ein Grundsatz lautet: „Unsere Mitglieder treten kollegial sowie fair auf, vermeiden unlautere Marktpraktiken und halten sich an die gesetzlichen und tariflichen Vorgaben.“

Wie setzen Sie das praktisch um?

Die Kontrolle erfolgt über den Wettbewerb von über 900 Unternehmen mit 2.000 Niederlassungen sowie Beschwerden von Arbeitnehmern. Fällt ein Verstoß auf, erfolgt ein Gespräch mit der Geschäftsleitung. Danach wird von unserer „Einigungsstelle“ entschieden, welche Sanktionen wir verhängen.

Wo sehen Sie den Verband in fünf Jahren?

Das hängt natürlich eng mit der Entwicklung der Branche zusammen. Da wir für die Zeitarbeitsbranche bis zum Jahr 2010 noch ein enormes Steigerungspotenzial sehen, gehe ich natürlich auch davon aus, dass sich der Verband entsprechend entwickeln wird. Ich glaube daher, dass wir im iGZ die zahlreichen Serviceleistungen für unsere Mitglieder mit professionellem Personal in unserer Verbandsgeschäftsstelle noch weiter ausbauen werden. Der iGZ als moderner Verband von Zeitarbeitsunternehmen und Personaldienstleistern wird die Entwicklung der Branche nicht nur begleiten, sondern maßgeblich vorbereiten und Zukunftsakzente setzen. ■

FRAGEN AN DIE POLITIK

Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen hat die Parteivorsitzenden der vier Fraktionen im Deutschen Bundestag angeschrieben und gebeten, ihre Positionen zur Zeitarbeit darzulegen. Konkret wollte der iGZ wissen:

1. Welchen Beitrag leistet die Zeitarbeitsbranche für moderne Betriebsstrukturen und zur Standortsicherung von Unternehmen?

2. Haben sich die im Januar 2004 grundlegend reformierten gesetzlichen Regelungen der Arbeitnehmerüberlassung in Deutschland bewährt?

3. Was muss geschehen, um Zeitarbeit als Arbeitsbeschaffungsinstrument auch in Deutschland stärker zu etablieren?

Zu 1.): Der deutsche Arbeitsmarkt ist überreguliert und trägt durch verkrustete Strukturen wesentlich zur Massenarbeitslosigkeit bei. Die Maßnahmen und Instrumente, die zu mehr Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt und zu mehr Beschäftigung beitragen, müssen daher gestärkt und ausgebaut werden. Hierzu zählt auch die Zeitarbeit. Durch sie finden Jahr für Jahr viele Menschen einen neuen Arbeitsplatz. Zurzeit sind etwa 400.000 Menschen in Zeitarbeit beschäftigt. Viele von Ihnen konnten und können so in dauerhafte Arbeitsverhältnisse vermittelt werden. Weit mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer in Zeitarbeit waren zuvor arbeitslos.

Die Zeitarbeit hat sich damit in den letzten Jahren als ein erfolgreiches Mittel im Kampf gegen die Arbeitslosigkeit bewährt. Das große Beschäftigungspotential in diesem Bereich ist in Deutschland aber bei weitem noch nicht ausgeschöpft. Nur etwa 1 Prozent aller Beschäftigten sind in unserem Land in Zeitarbeit tätig, während der Anteil in den Niederlanden mit 4,5 Prozent und in Großbritannien mit 4,9 Prozent wesentlich höher liegt.

Die Zeitarbeit ist aber nicht nur primär eine Chance aus Sicht der Arbeitslosen wieder in Arbeit zu kommen. Sie bietet auch den Unternehmen die Chance, unkalkulierbare Kosten des bislang zu verkrusteten Arbeitsmarktes in kalkulierbare Entleihgebühren bei entsprechend unkomplizierter Anpassung der Beschäftigung an die jeweilige Kapazitätsauslastung umzuwandeln. Dies ist ein Argument, am Standort Deutschland zu bleiben bzw. Menschen statt Maschinen einzusetzen.

Zu 2.): Wir hatten seinerzeit eine Reihe der von der Bundesregierung vorgesehenen Maßnahmen im Zuge der angesprochenen Gesetzesreform kritisiert. Hierzu zählte insbesondere die Maßgabe des „equal pay" von Beginn des Arbeitsverhältnisses an. Da nun aber für die Branche offensichtlich recht einvernehmlich tarifvertragliche Regelungen getroffen wurden, sehen wir keinen akuten Handlungsbedarf in diesem Bereich.

Zu 3.): Insgesamt gilt es, die Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt insgesamt zu verbessern und die Zeitarbeit weiter zu stärken und damit die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt weiter zu verbessern. Allein auf diesem Feld besteht in Europa in den kommenden Jahren ein Wachstumspotential von bis zu vier Millionen Arbeitsplätzen. Vor allem in Deutschland sind die zusätzlichen Beschäftigungsmöglichkeiten in der Zeitarbeit besonders groß. Unsere Politik für mehr Beschäftigung wird daher dafür Sorge tragen, dass die Flexibilität der Zeitarbeit gestärkt und die Rahmenbedingungen so gesetzt werden, dass die brachliegenden Beschäftigungspotentiale von Arbeitslosen und Betrieben aktiv genutzt werden können.

Dabei ist insbesondere zu gewährleisten, dass europarechtliche Bestimmungen für die Zeitarbeit künftig so gestaltet und in nationales Recht umgesetzt werden, dass der Aufbau von Beschäftigung in der Zeitarbeit weiter gestärkt und die Flexibilität des deutschen Arbeitsmarktes weiter verbessert wird.

Darüber hinaus hat sich die CDU/CSU-Fraktion im Deutschen Bundestag schon im letzten Jahr dafür ausgesprochen, die Personal-Service-Agenturen (PSA), das „Herzstück" der Hartz-Vorschläge, abzuschaffen. Sie erweisen sich als teurer Totalausfall. Zudem sind sie auch sehr fragwürdig, da sie eine quasi-staatliche Einmischung in die Zeitarbeitsbranche sind

Darüber hinaus werden auch für die Zeitarbeitsbranche unsere Reformen auf dem Arbeitsmarkt, wie etwa die Senkung der Lohnzusatzkosten – gegenfinanziert durch die Erhöhung des Normalsatzes der Mehrwertsteuer – , wirksam. ■

Zu 1.): Zeitarbeit ermöglicht vielen Unternehmen eine flexiblere und kurzfristigere Personalplanung und gewinnt zunehmend an Bedeutung. Aus unserer Sicht gilt es vor allem, die Möglichkeiten der Zeitarbeit als Beschäftigungspotenzial für die zusätzliche Beschäftigung von Arbeitslosen zu erschließen. Mit dem ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt haben wir das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz reformiert und bisherige Regulierungen abgebaut. In erster Linie sollte Zeitarbeit als Instrument des Übergangs in eine reguläre Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt genutzt werden.

Zu 2.): Nach den bisherigen Erfahrungen haben aus unserer Sicht alle Seiten profitiert. Für die gesamte Zeitarbeitsbranche wurden Regulierungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz abgebaut (u.a. Synchronisationsverbot, Beschränkung der Dauer der Überlassung). Die Arbeitsbedingungen der Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer wurden mit dem Prinzip des „equal pay" deutlich verbessert. Die schnelle Einigung auf Tarifverträge zwischen den Zeitarbeitsverbänden und den Gewerkschaften hat gezeigt, dass die Tarifpartner ihrer besonderen Verantwortung gerecht geworden sind. Aus unserer Sicht muss aber sorgfältig beobachtet werden, inwieweit reguläre Arbeitsplätze durch Zeitarbeit substituiert werden.

Zu 3.): Aus unserer Sicht haben die Gesetzesänderungen des ersten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die Bedingungen für die Zeitarbeitsbranche deutlich verbessert. Darüber hinaus sehen wir derzeit keinen Handlungsbedarf. ■

Zu 1.): Seit 1998 wurde die Arbeitnehmerüberlassung grundlegend reformiert. Im Zuge der Hartz-Kommission haben BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN gemeinsam mit der SPD dafür gesorgt, dass Zeitarbeit als Instrument zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt und zur flexiblen Personalplanung für Unternehmen besser zum Einsatz kommen können. Die Einrichtung von Personal-Service-Agenturen bei den örtlichen Agenturen für Arbeit hat einer beträchtlichen Zahl von Personen die Überwindung von Arbeitslosigkeit ermöglicht. Trotz der zum Teil schwierigen konjunkturellen Rahmenbedingungen konnte die Zeitarbeitsbranche einen Beitrag zur Senkung der Beschäftigungsschwelle in Deutschland leisten.

Zu 2.): Die im vergangenen Jahr in Kraft getretenen Änderungen haben zu einer deutlichen Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Zeitarbeitsbranche geführt. Mit der Abschaffung vor allem von Befristungsverbot und Beschränkung der Überlassungsdauer nimmt die Zeitarbeitsbranche eine zunehmend wichtige Position als dauerhafter Arbeitgeber einer zunehmenden Zahl von Beschäftigten wahr. Der Gleichbehandlungsgrundsatz stellt sicher, dass die wesentlichen Arbeitsbedingungen zwischen Beschäftigten im Leihbetrieb und Leiharbeitnehmerinnen nicht divergieren. Die abgeschlossenen Tarifverträge in der Zeitarbeitsbranche sind maßvoll und bringen eine angemessene Entgelthöhe mit hoher Flexibilität in Einklang.

Zu 3.): Aus Sicht von BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN wird es in Zukunft darauf ankommen, dass sich die Zeitarbeitsbranche als flexibler Dienstleister und attraktiver Arbeitgeber einen dauerhaften Platz im Arbeitsmarkt Deutschlands sichert. Bei den Personal-Service-Agenturen werden wir darauf achten, dass Missbrauch in Zukunft ausgeschlossen wird und PSAen vorwiegend dort zum Einsatz kommen, wo sie als Integrationsinstrument für Arbeitslose sinnvoll sind. Deshalb soll nicht jede Agentur zur Einrichtung einer PSA verpflichtet werden. Örtliche Verankerung und Kenntnis des regionalen Arbeitsmarktes sollten Voraussetzung für die Führung einer PSA sein. Die Ausschreibungen müssen entsprechende Vorgaben enthalten. ■

Zu 1.): Nach unserer Überzeugung hat sich die Zeitarbeit als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bewährt. Mit Zeitarbeit können Unternehmen flexibel auf personelle Engpässe und unerwartete Auftragsspitzen reagieren. Zeitarbeitsunternehmen tragen damit zur Sicherung von Arbeitsplätzen bei, wenn Unternehmen keine Neueinstellungen vornehmen wollen oder können. Für Arbeitnehmer bietet Zeitarbeit individuellen Spielraum für abwechslungsreiche, maßgeschneiderte Einsätze ohne Reibungsverluste, aber auch die Möglichkeit, sich in unterschiedlichen Betrieben weiter zu qualifizieren. Für viele Arbeitslose ist sie die Brücke für den Wiedereinstieg in den ersten Arbeitsmarkt.

Zu 2.): Der Gleichstellungsgrundsatz, wonach während der Dauer der Überlassung Leiharbeitnehmer und vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihunternehmens im Hinblick auf die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie den Lohn grundsätzlich gleich zu behandeln sind, lehnen wir ab. Vielmehr sind nach unserer Überzeugung die mit dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verbundenen Einschränkungen im Interesse einer intensiveren Nutzung des Instruments der Arbeitnehmerüberlassung und einem flexiblen Arbeitskräfteeinsatz abzuschaffen. Die Erlaubnispflicht für gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung entfällt damit. Qualitätsstandards sollten im Wege der Selbstverpflichtung der Branche gewährleistet werden.

Zu 3.): Die FDP will das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz mittelfristig abschaffen. Wir brauchen Steuer- und Abgabensenkungen, Lockerungen im Arbeits- und Tarifrecht und Bürokratieabbau, um mehr Beschäftigung und mehr Arbeitsplätze zu schaffen. Bessere Rahmenbedingungen auf dem Arbeitsmarkt kommen auch den Zeitarbeitsunternehmen zu gute.

Vermischtes

- **Neue iGZ-Landesbeauftragte** sind Jürgen Nodop (Personal Trust Grosse & Nodop GmbH) in Hamburg, Daniela Stierle-Petri (IDEAL Gesellschaft für kaufmännische und Personal-Dienstleistungen mbH) in Rheinland-Pfalz und Olaf Richter (Richter Personalmanagement GmbH) in Schleswig-Holstein.
- Auf einer eigenen homepage präsentiert sich jetzt die Z direkt!. Ein Archiv der Ausgaben, das jeweils aktuelle Editorial sowie die Möglichkeit, die Z direkt! zu abonnieren finden sich online unter **www.z-direkt.de**.
- **Zwei neue Seminarreihen** hat der iGZ in sein Programm aufgenommen. Sehr erfolgreich liefen bereits die Seminare von Katharina Bitter zum Thema „Bewerberauswahl – Bewerbergespräche – Führung und Betreuung“. Ob in diesem Jahr weitere Seminare hierzu angeboten werden, wird noch geprüft. Darüber hinaus starten in der zweiten Jahreshälfte Seminare zur lokalen und regionalen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit von Zeitarbeitsunternehmen, sowie zum Marketing, ebenfalls ausgerichtet auf die Bedürfnisse von Zeitarbeitsunternehmen.
- Der iGZ beteiligte sich an der **Verleihung des CDA-Zukunftspreises an Franz Beckenbauer** im April in Bonn. Dort feierte auch das neue Minigolf-Z seine viel beachtete Messe-Premiere. Sowohl der spätere NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann, der westfälische Bauernpräsident

Karl Meise, der Präsident des Deutschen Roten Kreuz Ex-Minister Rudolf Seiters als auch der ehemalige Manager von Bayer Leverkusen Reiner Calmund, versuchten sich an Putter und Golfball.

- An der Anhörung des Bundestagsausschusses für Wirtschaft und Arbeit zum **Arbeitnehmerentsendegesetz** im Reichstag in Berlin haben für den iGZ Bundesgeschäftsführer Werner Stolz und Pressereferent Marcel Speker teilgenommen. Der iGZ hatte zuvor eine schriftliche Stellungnahme eingereicht, die Bestandteil der Bundestagsdrucksache war.
- **Der iGZ hat nunmehr zwei Personen in der VBG-Vertreterversammlung.** iGZ-Ehrenvorsitzender Dietmar Richter sowie der Leiter des AK Präventionsmanagement / VBG Heinz-Martin Gehrke sind im Rahmen der Sozialwahlen 2005 in dieses Gremium bestimmt worden.

ZEITARBEIT UND INFORMATIONSTECHNIK

Die Anforderungen an Branchensoftware für Personaldienstleister wachsen. Fünf Thesen zeigen die Notwendigkeit des Technologiewechsels plastisch auf.

Zeitarbeit wächst. Zeitarbeit erobert neue Geschäftsbereiche. Zeitarbeit wird europäisch.
Arbeitnehmerüberlassung hat sich als Personaldienstleistung in Deutschland fest etabliert. Und die Zeichen für die Zukunft stehen gut: Anbieter von Zeitarbeit wachsen in weitere Bereiche der Personaldienstleistungen hinein, so sind Recruiting oder On-Site-Management zwei zunehmend aktuelle Themen. Das europäische Ausland ist ein großer von deutschen Firmen noch wenig eroberter Markt. Viele Studien bescheinigen der Zeitarbeit für die nächsten Jahre auch daher erhebliches Wachstum.
Neben den Chancen für Zeitarbeit sind – nicht zuletzt durch konkurrierende Branchentarifverträge – erhebliche Wettbewerbsverschärfungen erkennbar. Diese bestehen nicht nur in Theorie, sondern sind inzwischen leider durch eine wachsende Zahl von Insolvenzen auch belegbar.
Die Branche kämpft um den Markt und verbreitert das Angebot.
Aufgaben für die Zukunft sind daher wohl einerseits Sparen durch Straffung der Organisation und anderseits die strategische Entwicklung neuer Angebote. Beide Aufgaben machen die Rolle der Informationstechnik wichtiger. IT wird strategischer Faktor! Wie ohne eine passende EDV könnte die eigene Organisation schlagkräftiger werden, wenn parallel Einsparungen erzielt werden sollen? Wie können gleichzeitig Ressourcen freigeschaufelt werden, um Geschäftsmodelle zu erweitern?
Wie können überhaupt die Voraussetzungen für die Abarbeitung zusätzlichen und anderen Geschäfts geschaffen werden? Informationstechnik bekommt auch in der Personaldienstleistung zunehmend strategische Bedeutung.
Wenn also IT zum strategischen Faktor wird: Wie stellt man sich dem Thema? Was ist zu entscheiden?
Einfacher zu werden, bei komplexeren Anforderungen wirkt ja zunächst wie eine paradoxe Situation.
Unstrittig ist wohl der folgende Satz: Informationstechnik braucht seriöse Partner, kompetenten Service und pragmatische Lösungen. Das ist zwar nicht immer ganz preiswert, aber gebündelt ganz sicher seinen Preis wert.
Doch was gilt es in der Zukunft darüber hinaus zu beachten? Fünf Thesen, die bestimmt auch Ihr Geschäft berühren:
1. Das Internet wird wichtiger! Kunden wollen auf Datenbestände schauen, vielleicht Stundenzettel automatisch übergeben, Bewerber hinterlegen ihren Lebenslauf etc.
2. Internationalisierung kommt! Der Auslandsmarkt ist interessant, das Ausland bietet interessante Mitarbeiter – darauf muss man sich einstellen.
3. Koordination mehrerer Geschäftsstellen. Wenn Sie Ihr Geschäft aus mehreren Geschäftsstellen betreiben, wünschen Sie sich vielleicht schnelle weitgehend autarke Geschäftsstellen, die aber auch sofort auf Angebote anderer Filialen reagieren können – dahinter steht der Wunsch nach zentralen Daten.
4. Integration von Anwendungen. Es macht wenig Sinn die Korrespondenz in einem E-Mail-Programm zu verwalten und die Rechnungen in einem anderen Programm. Anwendungen sollten, damit sie für den Nutzer bedienbar bleiben, mindestens in der Oberfläche zusammengezogen werden.
5. Mobiler Datenzugriff wird Wettbewerbsvorteil. Kunden-Anfragen vor Ort erfassen, Angebote konkret gestalten oder gar bereits einen AÜV fixieren und per E-Mail senden? Kurzum: Mit dem künftig möglichen Technologiewechsel lassen sich noch erhebliche Potenziale in der Zeitarbeit erschließen und Wettbewerbsvorteile gewinnen.

(U. Scheurer – der Autor wirkt bei der Software-Entwicklung der APEXNOVA GmbH mit)

ANZEIGE

z²quadrat

Jetzt z.quadrat kennenlernen!
Die innovative Softwarelösung von APEXNOVA gibt es:

Ab 01.10.05 exklusiv als Subskriptionskunde

Wirken Sie mit bei der Entwicklung von z.quadrat. Erhalten Sie attraktive und exklusive Vorteile!

Mehr persönlich unter 0941/4 60 74-0!

z²quadrat

Die intelligente und moderne Softwarelösung für Personaldienstleister

Webbasiert. Anpassbar. Anwenderfreundlich. Mandantenstark.

Nicht vergessen!

Ihre aktuellen und wichtigen Termine für September & Oktober 2005:

29.09.05: IGZ Bundeskongress

06.10.05: Facts & Snacks Süd, Fürth/Bayern

Exklusiv-Seminare im November!

Alle Termine in ausführlicher Form sehen Sie unter: **www.zquadrat.de**

APEXNOVA GmbH, Bruderwöhrdstraße 15b
D-93055 Regensburg, Tel. 0941/4 60 74-0
Fax 0941/4 60 74-30, vertrieb@zquadrat.de

APEXNOVA
LÖSUNGEN FÜR PERSONALDIENSTLEISTER

„DAS BLAUE Z“

iGZ-Journalistenpreis 2005

„Z“ wie Zeitarbeit. Unter diesem Titel hat der iGZ einen Journalistenpreis ausgeschrieben (Z direkt! 01/2005). Der Preis ist dotiert mit 3.000 Euro für den ersten, 2.000 Euro für den zweiten und 1.000 Euro für den dritten Platz. Der Sieger erhält dazu die Skulptur „Das blaue Z“, entworfen vom Berliner Künstler Burkhard Piller. Mitträger des Preises sind IMM – Institut für Moderation und Marketing (Gelsenkirchen) und Burchard-Hobe MEDIEN (Essen).

Die Auszeichnung wird für eine herausragende journalistische Arbeit vergeben, die Zeitarbeit mit ihrem innovativen Anspruch und ihren Perspektiven darstellt. Das Themenspektrum reicht von Zeitarbeitsreportagen im In- und Ausland über positive und negative Erfahrungsberichte bis hin zu Zukunftsprojektionen dieses flexiblen Wirtschaftssektors. Ausgezeichnet werden Beiträge jeder Darstellungsform, die in Zeitung, Zeitschrift, Internet, Radio und Fernsehen veröffentlicht oder gesendet worden sind.

Die Preisverleihung sollte ursprünglich auf der nächsten Mitgliederversammlung Ende November 2005 erfolgen. Da diese nun bereits am 29. September stattfindet, läuft die Ausschreibungsfrist nun bis zum 31. Dezember 2005. **Einsendeschluss ist der 7. Januar 2006**.
Die Ausschreibung gibt es bei der
iGZ-Bundesgeschäftsstelle
Hüfferstraße 9 - 10
48149 Münster
Tel. 0251-98112-17
oder unter
www.ig-zeitarbeit.de.

ANZEIGE

Chancen und Risiken der Zeitarbeit

Für Unternehmen, die Zeitpersonal beschäftigen und Menschen, die in der Zeitarbeit eine Beschäftigungsperspektive sehen, ist das neue Buch von Edgar Schröder ein unverzichtbarer Begleiter. Denn es behandelt ausführlich und sehr verständlich die Spielregeln dieser Beschäftigungsform.

Ab sofort für Sie im Buchhandel erhältlich.
Edgar Schröder: Zeitarbeit – Chancen und Risiken für Zeitarbeitnehmer und Kundenunternehmen
Cornelsen-Verlag, Berlin 2005, ISBN 3-589-21959-9

ES Edgar Schröder
Unternehmensberatungsgesellschaft für Zeitarbeit mbH
Fasanenweg 4 | 27259 Varrel | Fon: (0 42 74) 93 15-0
www.edgarschöder.de

EdgarSchröder
Berater der Zeitarbeit