

Z direkt!

FACHMAGAZIN ZEITARBEIT | AUSGABE 03 | 2014



**HUT NEHMEN
NACH 18 MONATEN...
WARUM?**

Fundamente schaffen

„Eine Investition in Wissen bringt noch immer die besten Zinsen“, wusste schon Benjamin Franklin, einer der Gründerväter der USA. Und angesichts des immer drängenderen Fachkräftemangels ist es allerhöchste Zeit für Investitionen. Längst schon hat sich das Fehlen qualifizierter Mitarbeiter auch in der Zeitarbeitsbranche spürbar breit gemacht. Grund genug, die Möglichkeiten von Aus- und Weiterbildung auch in unserem Fachmagazin „Z direkt!“ zu thematisieren.

Der iGZ beschäftigt sich bereits seit seinen Gründertagen damit, sowohl Berufseinsteigern als auch bereits erfahrener Personal ein umfangreiches Angebot zur Verfügung zu stellen. Das halbjährlich neu aufgestellte Seminarprogramm deckt alle Arbeitsbereiche ab, die in einem modernen Personaldienstleistungsbüro täglich zu finden sind. Dabei werden auch zukunftsorientiert neue Wege beschritten: Dank E-Learning und Webinaren muss nun niemand mehr weite Wege in Kauf nehmen, um mit dem Lernen gegen den Strom zu rudern – „denn wer damit aufhört, treibt zurück“, sagt ein altes chinesisches Sprichwort.

Doch nicht nur das Seminarprogramm ist ein wesentliches Element der Bildung. Mit der Ausbildung zu Personaldienstleistungskaufleuten, die der iGZ maßgeblich initiierte, wurde 2008 eine Basis geschaffen, die langfristig aus der „Branche der Quereinsteiger“ eine Branche der Spezialisten formt. Mit sehr gutem Erfolg übrigens – jährlich schreiben sich rund 1.000 angehende PDK für die dreijährige Ausbildung ein. Daneben wurden weitere Qualifizierungsangebote bis hin zum Personaldienstleistungsfachwirt geschaffen, die ein solides Fundament für ein berufliches Weiterkommen sichern.

Auch für die Zeitarbeitskräfte wurden – und werden – Möglichkeiten entwickelt, um ihnen einerseits die Voraussetzungen für eine Karriere zu schaffen und andererseits dem zunehmenden Mangel an qualifi-

zierten Mitarbeitern die Stirn zu bieten. Der Kompetenzpass des iGZ begleitet dabei die Unternehmen und Mitarbeiter gleichermaßen. Einige unserer Mitgliedsunternehmen haben ebenfalls bereits

reagiert, bieten Weiterbildungskurse an, haben sich als Bildungsträger qualifiziert und stehen im regelmäßigen fachlichen Austausch mit dem Bildungsreferat des iGZ. Hier werden unter anderem nicht nur praktische Inhalte vermittelt, sondern auch beispielsweise Finanzierungsmodelle vorgestellt – Fakten, die exklusiv für Mitglieder nach dem Login auf der iGZ-Homepage zur Verfügung stehen.

Information ist Trumpf: Bereits zum zweiten Mal veranstaltet der iGZ einen Weiterbildungskongress am 21. Oktober in Karlsruhe. Die Erstaufgabe im vergangenen Jahr rief eine durchweg positive Resonanz hervor. Interessierte können sich vorab direkt online unter www.igz-weiterbildungskongress.de zu dem Kongress anmelden.

In der aktuellen „Z direkt!“ hat das Redaktionsteam nun alles Wissenswerte zu den Themen Aus- und Weiterbildung zusammengetragen, auch um Ihnen, liebe Leserschaft, den ersten Schritt ins „lebenslange Lernen“ zu erleichtern.



Thorsten Rensing
iGZ-Bundesvorstandsmitglied



Inhaltsverzeichnis

Editorial	
Fundamente schaffen	2
Inhaltsverzeichnis/Impressum	3
Kurz berichtet	4
Interview	
Neun Fragen an MdB Dr. Michael Fuchs	6 – 7
Titelthema: Weiterbildung	8 – 9
Interview mit Thomas Voß	10 – 11
Reportage: Interne Karriereleiter	12 – 13
Finanzielle Fördermöglichkeiten	14 – 15
Rückzahlungsvereinbarungen	16 – 17
Weiterbildungsangebote des iGZ	18
iGZ-Flyer: Bewerbungstipps	20 – 21
Hintergrund	
Höchstüberlassungsdauer	22 – 23
Nachgefragt	
Erfahrungen der iGZ-Mitgliedsunternehmen	24 – 25
Aktiv	
Aus dem Verband	26 – 27
Ehrenamt im iGZ	28 – 29
Gastbeitrag	
Prof. Dr. Frank Bayreuther zur Bezugnahme Klausel	30 – 31

Impressum

Herausgeber

iGZ – Interessenverband Deutscher
Zeitarbeitsunternehmen e.V.

iGZ-Bundesgeschäftsstelle

PortAL 10 | Albersloher Weg 10
48155 Münster
E-Mail presse@ig-zeitarbeit.de
www.ig-zeitarbeit.de

Verantwortlich

RA Werner Stolz,
iGZ-Hauptgeschäftsführer

Chefredaktion

Wolfram Linke

Redaktion

Maren Letterhaus, Andrea Resigkeit

Texte

Christiane Buß, Christina Franzen,
Maren Letterhaus, Wolfram Linke,
Dr. Jenny Rohlmann, Marcel Speker,
Angelika von Dewitz-Krebs

Fotos

Maren Letterhaus, Wolfram Linke,
www.istockphoto.com

Gestaltung, Layout und Satz

Medienhaus Münster GmbH
Schleebrüggenkamp 15, 48159 Münster
www.medienhaus-muenster.de

Druck

IVD GmbH & Co. KG
Wilhelmstraße 240, 49475 Ibbenbüren
www.ivd.de

■ Zeitarbeit – Zahlen stabil

Nur wenig Bewegung verzeichnet das Statistische Amt der Bundesagentur für Arbeit (BA) beim Bestand der Zeitarbeitnehmerschaft: Im Dezember 2012 waren 822.654 Arbeitnehmer in der Überlassung beschäftigt – ein Jahr später verzeichnete die BA noch 814.902 Zeitarbeitnehmer. Nach wie vor viel gefragt ist die Zeitarbeit bei vorher nicht Beschäftigten: 224.719 kamen aus der Beschäftigungslosigkeit. Davon galten 42.085 als langzeitarbeitslos, 58.983 waren vorher überhaupt noch nicht beschäftigt. Insgesamt 17.746 Unternehmen mit dem Betriebszweck „ausschließlich oder überwiegend Arbeitnehmerüberlassung“ verzeichnete das Statistische Amt zum Stichtag 31. Dezember 2013.

■ Neue Branchenzuschläge

Zeitarbeitskräfte in den Branchen Kali- und Steinsalzbergbau sowie im gewerblichen Bereich der Papier erzeugenden Industrie erhalten künftig für längerfristige Einsätze mehr Geld. Seit dem 1. Juli 2014 sind auch für diese beiden Bereiche Branchenzuschlags-Tarifverträge in Kraft getreten. Sie regeln eine stufenweise Angleichung zwischen dem Lohn der Zeitarbeitskräfte und dem der Stammbesellschaft. Je nach Lohndifferenz erhöht sich das Entgelt der Mitarbeiter um bis zu 20 Prozent. Nach neun Monaten hat das Gehalt der Zeitarbeitskräfte das Niveau des Lohns der Stammbesellschaft erreicht.

■ Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes

In einer offiziellen Stellungnahme vor dem Bundestagsausschuss für Arbeit und Soziales äußerte sich der iGZ wie folgt: „Die Zeitarbeit bietet ihren Mitarbeitern ein gutes und angemessenes Vergütungsniveau. Die im Tarifvertrag vom 17.09.2013 mit der DGB-Tarifgemeinschaft vereinbarten Konditionen sehen im westlichen und östlichen Tarifgebiet Entgelte vor, die die Mindestlohnanforderungen erfüllen, die der Gesetzgeber aufstellen möchte. Gleichwohl enthält der Referentenentwurf der Bundesregierung für ein ‚Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie‘ vom 19. März 2014 eine Klausel, die nach iGZ-Meinung weder an der gesetzgeberischen Zielsetzung ausgerichtet noch darüber hinaus sachgerecht ist. In Art. 7, 8c, cc soll § 8 Abs. 3 des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes dahingehend geändert werden, dass die Verpflichtung zur Gewährung der Arbeitsbedingungen auch dann gilt,

„wenn der Betrieb des Entleihers nicht in den fachlichen Geltungsbereich dieses Tarifvertrags oder dieser Rechtsverordnung fällt.“ Das ist auch nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes sachlich weder für den Kundenbetrieb noch für das Zeitarbeitsunternehmen gerechtfertigt.“

■ Gesetzlicher Mindestlohn ab 2015

Erstmals gilt in Deutschland ab dem 1. Januar 2015 ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro. Die Bundesregierung hatte im April ein entsprechendes Gesetz auf den Weg gebracht, der Bundestag hat es inzwischen verabschiedet. Mit dem Mindestlohn wird laut Bundesregierung eine angemessene Lohnuntergrenze für Arbeitnehmer sichergestellt. Eine Sonderregelung zum Schutz von bestehenden Tarifverträgen sichert, dass bis Ende 2016 im Osten Deutschlands weiterhin die Löhne des iGZ-DGB-Tarifvertrags Vorrang haben.

■ Höhere Löhne für Maler und Lackierer

Am 1. August 2014 trat die „Achte Verordnung über zwingende Arbeitsbedingungen im Maler- und Lackiererhandwerk“ in Kraft. Bei Überlassungen in Betriebe des Maler- und Lackiererhandwerks sind deshalb erhöhte Mindestlöhne zu beachten. Ungelernte Arbeitnehmer erhalten bundeseinheitlich 9,90 Euro. Für gelernte Arbeitnehmer (Gesellen) liegt der Mindestlohn im Tarifgebiet West bei 12,50 Euro und im Tarifgebiet Ost bei 10,50 Euro. Für Berlin gilt eine Sonderregelung, der Mindestlohn für gelernte Arbeitnehmer beträgt dort 12,30 Euro. Die Mindestlöhne erhöhen sich erneut am 1. Mai 2015.

■ Drei Prozent mehr Umsatz

Die Zeitarbeitsbranche bewegt sich auf einem stabilen Niveau: Laut jüngster Lünendonk-Studie sind die Umsätze der Top 25-Zeitarbeitsunternehmen im vergangenen Jahr um durchschnittlich drei Prozent gestiegen. Allerdings sank gleichzeitig die Zahl der beschäftigten Zeitarbeitnehmer um 0,9 Prozent. Das Marktforschungsunternehmen schätzt, dass sich das Marktvolumen um 7,2 Prozent auf 22,3 Milliarden Euro (2012: 20,8 Mrd. Euro) erhöht hat. Demgegenüber stehe ein Rückgang der Zeitarbeitnehmerschaft um 4,6 Prozent.

■ Wolfram Linke

LANDWEHR L1

Als App auch unterwegs
der perfekte Begleiter!



Mit der **LANDWEHR App** sind Sie immer flexibel und unabhängig von Ihrem Büroarbeitsplatz.

Permanenter Datenzugriff, schnelle Bearbeitung und direktes Erfassen von Notizen und Kontakten sowie Arbeiten mit der Wiedervorlage sind nur einige Funktionen, die Ihnen das Arbeiten von unterwegs erleichtert und zur Freude werden lässt.

Testen Sie jetzt unverbindlich, Sie werden begeistert sein!



LANDWEHR L1

Die Softwarelösung für
professionelle Personaldienstleister.

www.landwehr-L1.de

Neun Fragen an den Wirtschaftsexperten der CDU/CSU-Fraktion, MdB Dr. Michael Fuchs

„Flexibilität erhalten“

Die erneute Regulierung der Zeitarbeit steht auf der politischen Agenda: Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles will das AÜG reformieren. Bereits vor Veröffentlichung des ersten Referentenentwurfs führt das iGZ-Hauptstadtbüro vielfache Gespräche über die immense wirtschaftliche Bedeutung der Zeitarbeit und die erfolgreiche Entwicklung der Branche. Dr. Michael Fuchs, stellvertretender Vorsitzender der CDU/CSU-Fraktion für die Bereiche Wirtschaft und Energie, Mittelstand und Tourismus, gilt als einer der einflussreichsten Köpfe in der Hauptstadt. Für Christina Franzen aus dem iGZ-Hauptstadtbüro öffnete er seine Bürotür. Das Interview vor der beeindruckenden Kulisse des Reichstagsgebäudes.

Z direkt!: Fast ein Jahr Große Koalition. Wie ist Ihre Zwischenbilanz?

Dr. Michael Fuchs: Wir arbeiten mit der SPD gut und professionell zusammen. Klar ist aber auch: Eine große Koalition ist keine Liebeshochzeit, sondern ein Zweckbündnis. Aber man kann sich in Deutschland – Gott sei Dank – die Wahlergebnisse nicht aussuchen.

Z direkt!: Die SPD hat in den letzten Monaten viel durchgesetzt. Was steht jetzt auf der Agenda der CDU?

Dr. Fuchs: CDU und SPD haben gemeinsam eine EEG-Reform geschaffen, die ihren Namen verdient. Mit spürbaren Schritten Richtung Markt, Wettbewerb und Kostendämpfung sehe ich hier eine deutliche CDU-Handschrift. Das gilt auch für den Kurs in der Euro-Politik und bei der Haushaltskonsolidierung. Klar ist aber auch, dass die Rentenbeschlüsse und der Mindestlohn nicht zu den Herzensanliegen eines CDU-Wirtschaftspolitikers gehören. Insgesamt sind wir alle miteinander gut beraten, jetzt wieder mehr über das Erwirtschaften als über das Verteilen nachzudenken.

Z direkt!: Arbeitsmarktpolitisch will Ministerin Nahles sich nun dem Thema Zeitarbeit widmen. Geplant ist eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten. Wie passt das zum Recht auf freie Arbeitsplatzwahl?

Dr. Fuchs: Weniger als 14 Prozent der Zeitarbeitsverhältnisse dauern länger als 18 Monate. Man kann also durchaus ein Fragezeichen machen, ob wir angesichts dieser Zahlen neue Regeln brauchen. Fakt ist aber auch: Die 18 Monate stehen

jetzt im Koalitionsvertrag. Allerdings steht dort auch, dass tarifvertraglich abweichende Lösungen möglich sind. Sie können davon ausgehen, dass wir genau darauf achten werden, ob Frau Nahles die Spielräume des Koalitionsvertrages im Sinne verbleibender Flexibilitäten ausschöpft.

Z direkt!: Unsere Studien belegen, dass sich die Höchstüberlassungsdauer negativ auf die Flexibilität in der Wirtschaft auswirken wird. Wo sehen Sie mögliche Ausnahmeklauseln?

Dr. Fuchs: In der Tat geht jedes Mehr an Regulierung zu Lasten der Flexibilität in der Wirtschaft. Umso wichtiger ist es, dass wir mit den im Koalitionsvertrag angelegten tarifvertraglichen Abweichungen möglichst viel Flexibilität für die Wirtschaft erhalten.

Z direkt!: Die Regierung will nun Equal Pay ins Gesetz schreiben. Gelten Tarifverträge in Deutschland nichts mehr?

Dr. Fuchs: Wir haben vereinbart, dass Zeitarbeiter künftig spätestens nach neun Monaten so viel verdienen müssen wie die Stammebelegschaft. Das ist – alles in allem – eine vertretbare Lösung. Die Zeitarbeit ist ein wichtiges Flexibilitätsinstrument am Arbeitsmarkt. Es ist aber nicht ihre Aufgabe, Arbeitgebern auf Umwegen niedrige Löhne zu sichern.





Dr. Michael Fuchs, Wirtschaftsexperte der CDU/CSU-Fraktion

Z direkt!: Die Zeitarbeitsbranche hat in den letzten Jahren viel „aufgeräumt“. Ethikkodex, Branchenzuschlagstarife, Mindestlohn 8,50 Euro seit 1.1.2014, Konflikt- und Schlichtungsstelle für Arbeitnehmer unserer Mitgliedsunternehmen, das sind nur einige Stichwörter. Trotzdem wird fast immer über den Missbrauch diskutiert. Lassen sich Politiker von der öffentlichen Meinung nicht zu sehr leiten?

Dr. Fuchs: Ich sehe in vielen politischen Diskussionen in Deutschland eine Tendenz, zunächst über Risiken und Missbrauchsgefahren zu reden und nicht über Gestaltungsmöglichkeiten und Chancen. Gerade in der Wirtschafts- und Technologiepolitik ist das der Fall – und bereitet mir einige Kopfschmerzen. Nehmen Sie nur die zum Teil haarsträubenden Vorbehalte, die TTIP entgegengebracht werden. Für den Wirtschaftsstandort Deutschland ist das kein gutes Signal – gerade auch im internationalen Vergleich. Allerdings ist ein Politiker natürlich auch schlecht beraten, wenn er komplett an der öffentlichen Meinung vorbei geht. Sonst wird wieder vom „Raumschiff Berlin“ berichtet, in dem die Politiker alle angeblich über den Dingen schweben.

Z direkt!: Stichwort Tarifeinheit: Sie sind ein Politiker mit hoher Wirtschaftskompetenz. Wie ist dazu Ihre Meinung?

Dr. Fuchs: Ich sehe hier dringenden Handlungsbedarf. Das zeigen einmal mehr die aktuellen Auseinandersetzungen im Luft- und Bahnverkehr. Es kann nicht sein, dass Spartengewerkschaften so wichtige Bereiche lahmlegen – mit weitreichenden Folgen für weite Teile der Volkswirtschaft insgesamt. Allerdings ist das Thema verfassungsrechtlich alles andere als trivial. Denn natürlich müssen wir die Koalitionsfreiheit des Grundgesetzes ernst nehmen.

Z direkt!: Dauerthemen Fachkräftemangel und Wiedereingliederung der Langzeitarbeitslosen: Gerade beim Letzteren hat die Zeitarbeitsbranche viel in der Vergangenheit getan. Über 16 Prozent der unbefristet angestellten Zeitarbeitnehmer kamen aus der Langzeitarbeitslosigkeit. Welche konstruktive Rolle sollte Ihrer Meinung nach die Branche künftig spielen?

Dr. Fuchs: Ich bin davon überzeugt, dass der Fachkräftemangel die Bedeutung der Zeitarbeit noch verstärken kann. Flexible und stark spezialisierte Arbeitnehmer werden – oft projektbezogen – dort eingesetzt, wo sie gerade gebraucht werden. Schon jetzt übt fast jeder zweite Zeitarbeitnehmer eine Tätigkeit als Fachkraft, Spezialist oder Experte aus. Daneben bleibt die Zeitarbeit eine wichtige Perspektive für Arbeitslose und wird das auch bleiben. Etwa 65 Prozent der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse kamen mit Arbeitslosen oder Berufseinsteigern zustande. Die Zahlen belegen, dass die Branche viel zur Eingliederung von Arbeitslosen und Berufseinsteigern beiträgt und damit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft insgesamt leistet.

Z direkt!: Wo sehen Sie die Zeitarbeitsbranche im Sommer 2017?

Dr. Fuchs: Wie heißt es so schön: Prognosen sind schwierig, besonders wenn sie die Zukunft betreffen. Klar ist für mich: Die Flexibilitätsanforderungen werden in der Wirtschaft nicht geringer werden. Für eine Branche wie die Zeitarbeit sind das keine schlechten Aussichten.





Nord Westfalen



Mit Weiterbildung den Fachkräftebedarf decken

Maßnahmen ergreifen

Wer warten will, bis er bereit ist, wartet ein ganzes Leben lang – und wer jetzt nicht investiert, läuft Gefahr mit seinem Unternehmen den wirtschaftlichen Anschlusszug in Richtung Zukunft zu verpassen. Stetig steigender Fachkräftemangel, der demografische Wandel und derzeit volle Auftragsbücher verschärfen die Situation zusehends. Der Arbeitsmarkt im Bereich der Experten ist längst leergefegt.

Nun gilt es zu reagieren – einige iGZ-Mitgliedsunternehmen haben bereits Maßnahmen ergriffen und sammeln sehr gute Erfahrungen damit. Ob nun als zertifizierter Bildungsträger oder mit eigenem Weiterbildungsprogramm: In enger Zusammenarbeit mit den Kundenunternehmen bilden diese Firmen ihre Mitarbeiter passgenau zu hochspezialisierten Fachkräften aus.

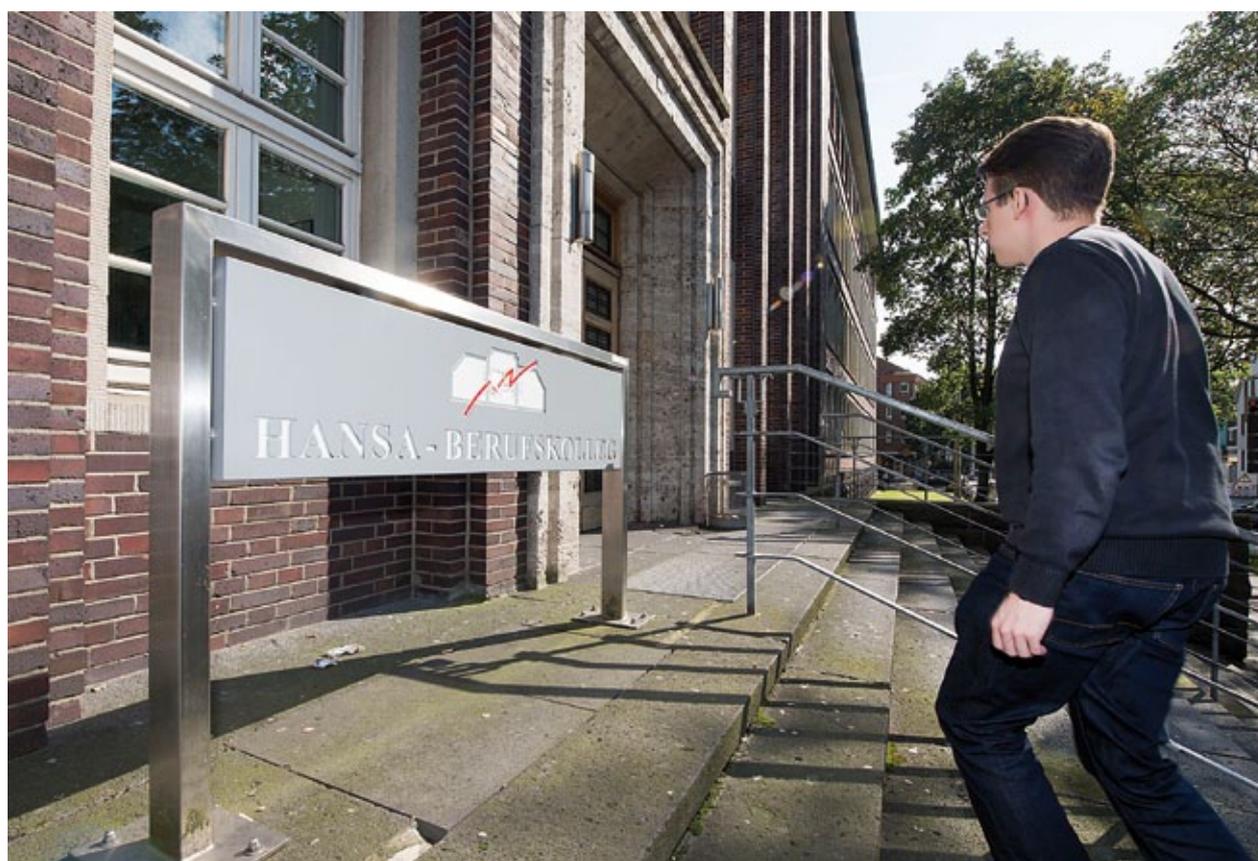
Auch der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) hat die Zeichen der Zeit erkannt und ist aktiv geworden. Nicht nur das hauseigene Seminarprogramm erfreut sich größter Beliebtheit, sehr gefragt ist auch der iGZ-Kompetenzpass. Der iGZ-Weiterbildungskongress in Karlsruhe, der auf Initiative der Bundesvorsitzenden Ariane Durian hin ins Leben gerufen wurde, findet aufgrund der sehr positiven Resonanz im Oktober bereits zum zweiten Mal statt. Der Kongress ist nicht nur Treffpunkt für die Zeitarbeitsbranche, sondern bietet neben zahlreichen Infor-

mationen auch viele Impulse für mögliche Aus- und Weiterbildungswege.

Mit einem neuen E-Learning-Seminar sowie Webinaren ist der iGZ bereits auf den Zukunftszug aufgesprungen. Die Vorteile sind offensichtlich: Lange Anreisewege fallen weg, die Teilnehmer können sich bequem vor Ort einloggen und lernen.

Ebenfalls im Fokus der iGZ-Arbeit steht nach wie vor die Ausbildung der Personaldienstleistungskaufleute: Passend zum im Herbst beginnenden neuen Ausbildungsjahr kreierte das Referat Marketing einen flotten Flyer für alle PDK-Azubis mit wertvollen Tipps und Tricks zum Einstieg in das Berufsleben. Das alles – und noch viel mehr – ist im Hauptthema der aktuellen Z direkt! gebündelt, auch um Mut zu machen, mit Bildung nicht zu geizen.

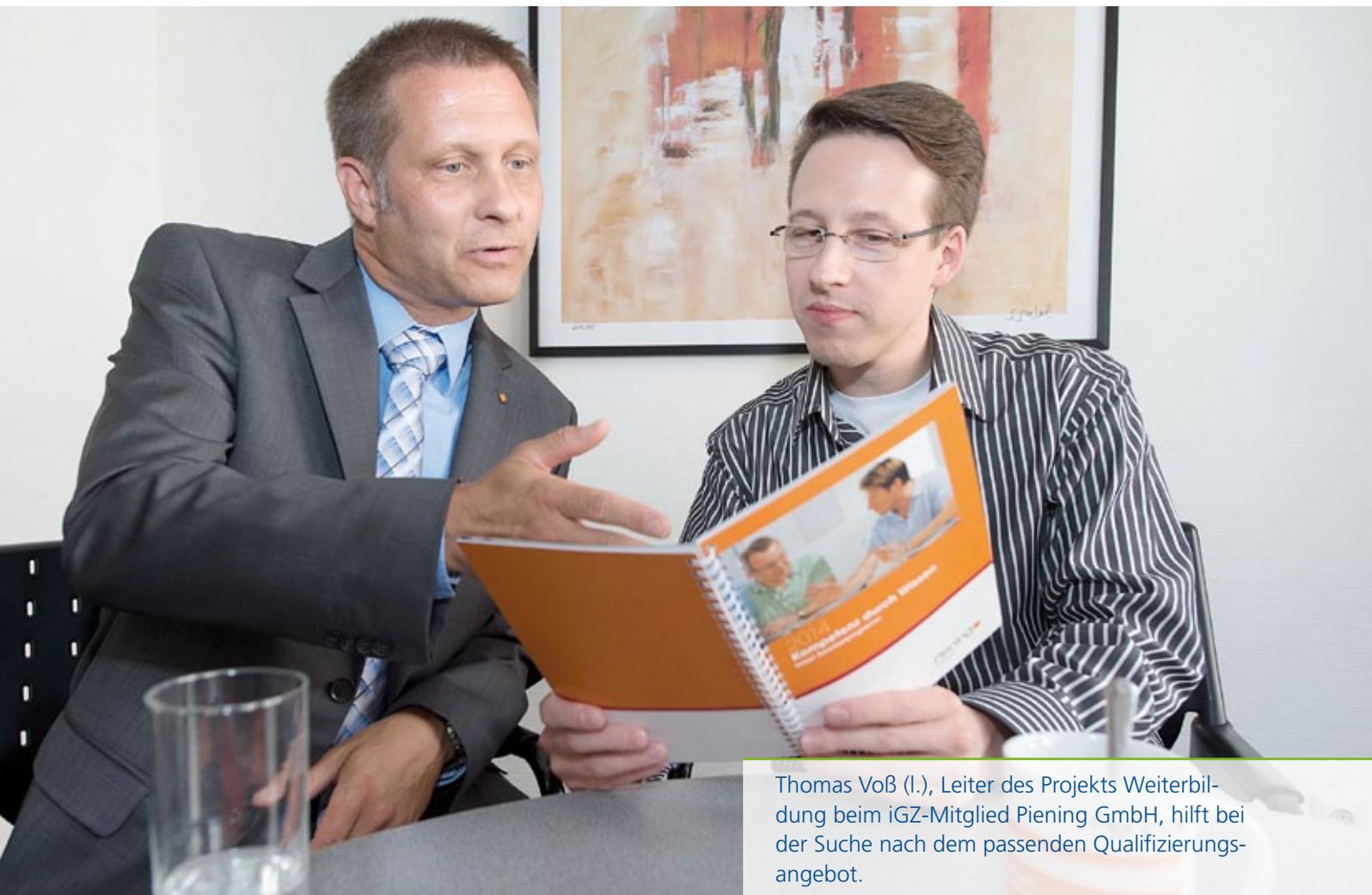
■ Wolfram Linke



Umfangreiches Weiterbildungsangebot für Mitarbeiter

Kompetenz durch Wissen

„Wir wollen wegkommen vom kurzfristigen Denken und unserer Mitarbeiterschaft damit auch echte Entwicklungsperspektiven geben“, betont Thomas Voß, Leiter des Projekts Weiterbildung des iGZ-Mitgliedsunternehmens Piening Personal. Gut ausgebildete Zeitarbeitnehmer sind, das weiß jeder Personaldisponent, das Kapital eines modernen Zeitarbeitsunternehmens: „Je qualifizierter unsere Mitarbeiter sind, desto flexibler und langfristiger können wir sie einsetzen“, erläutert Voß die Vorteile für das Unternehmen.



Thomas Voß (l.), Leiter des Projekts Weiterbildung beim iGZ-Mitglied Piening GmbH, hilft bei der Suche nach dem passenden Qualifizierungsangebot.

„Kompetenz durch Wissen“ heißt denn auch in diesem Jahr das firmeneigene Seminarprogramm, das von der Bielefelder Firma seit 2009 sowohl für das interne, als auch für das externe Personal angeboten wird. Im Krisenjahr sei die Maßnahme auch deshalb

ins Leben gerufen worden, weil damit sehr gut die Kurzarbeit aufgefangen werden konnte. Mit der wieder erstarkenden Konjunktur sei das Unternehmen dann mit den weitergebildeten Mitarbeitern sehr gut aufgestellt gewesen.

Unter der Überschrift „Piening Kompetenz Plus“ stehe nun zusätzlich ein neues Entwicklungsprogramm auf drei Säulen: „Wir bilden Mitarbeiter, die selbst Seminare geben wollen, zu Trainern aus und bieten Kurse zum Projektmanagement an. Außerdem unterstützen wir Disponenten, die mehr als nur disponieren wollen, im Bereich ‚Weiterbildung Mitarbeiter im Kundeneinsatz‘“, erklärt der 43-Jährige das Projekt. Speziell für die Zeitarbeitnehmer der Firma böte sich die Möglichkeit, sich als Teamleiter qualifizieren zu lassen.

Ein „ganz wichtiger zusätzlicher Baustein“ für die Qualifizierungsmaßnahmen sei der iGZ-Kompetenzpass: „Damit lassen sich der Lebenslauf, die Einsätze, Fähigkeiten, arbeitsmedizinische Vorsorgen und Kompetenzen des jeweiligen Zeitarbeitnehmers sachgerecht dokumentieren“, unterstreicht Voß, der seit 2012 die Abteilung Weiterbildung im Unternehmen leitet. Hinzu kommen regelmäßige Gespräche mit den Mitarbeitern, in denen unter anderem die speziellen Neigungen und Fähigkeiten ausgelotet werden. „Wir bekommen viele Anregungen aus der Mitarbeiterschaft“, freut sich der ausgebildete Personalfachkaufmann. Auch externe Schulungen werden finanziert – mit diesen beiden Qualifizierungswegen werden die Mitarbeiterzufriedenheit und die Produktivitätssteigerung in den Kundenunternehmen gefördert. „Aufgegriffen“, so Voß, „werden zusätzlich die Anregungen aus den Niederlassungen. Die Agentur für Arbeit und die Jobcenter sind zudem unsere Partner bei Qualifizierungsprojekten im Vorfeld einer Beschäftigung.“

Die Befürchtung, dass ein Mitarbeiter die Firma nach einer Weiterbildungsmaßnahme verlässt, könne er

nicht teilen: „86 Prozent unserer geschulten Mitarbeiter sind anschließend auch im Haus geblieben“, verweist Voß, der 13 Jahre bei einem privaten Bildungsinstitut gearbeitet hat, auf die Statistik. Im Zweifel könne zudem eine Rückzahlungsvereinbarung getroffen werden. Wenn der Mitarbeiter das Unternehmen nach kurzer Zeit verlasse, müsse er einen Teil der Weiterbildung selbst bezahlen – das sichere die Investition der Firma. „Sich als attraktiver Arbeitgeber“ darzustellen sei allerdings die bessere Option, Mitarbeiter langfristig zu binden.

Bislang werden die Weiterbildungsangebote laut Voß in erster Linie von Kollegen genutzt, die bereits über eine Vorbildung verfügen. „Je höher die Bildung, desto größer die Bereitschaft, sich weiter zu qualifizieren“, habe er festgestellt. Daher werde jetzt das Werben dafür vor allem im Helferbereich weiter intensiviert. „Oft sind die Weiterbildungsmöglichkeiten nicht bekannt, deshalb verschicken wir jetzt zusammen mit den Lohnabrechnungen auch Infobroschüren zum Thema an alle externen Mitarbeiter“, erläutert der Diplom-Handelslehrer das Procedere. Der Qualifikationskatalog umfasst alle Bereiche modernen Arbeitslebens vom Gesundheitsmanagement über gewerblich-technische Weiterbildung bis hin zu IT- und Teamleitungsseminaren. Externer wie interner Mitarbeiterschaft eröffne sich damit ein breites Tätigkeitsfeld: „Neue Aufgabengebiete und abwechslungsreiche Tätigkeiten. Eventuell sitzt natürlich auch ein höheres Gehalt drin“, wirbt Voß mit einem Augenzwinkern für sein Projekt Weiterbildung.

■ Wolfram Linke

Anzeige

[F5] tiWOO
time-work-organisation

**Individualität ist
bei uns Standard!**

Die individuelle Standardsoftware für Zeitarbeitsunternehmen

- Die ganzheitliche Lösung für Vertrieb, Disposition, Zeiterfassung & Abwicklung
- Individuell anpassbar für eine präzise Unterstützung der internen Prozesse
- Über 25 Jahre Branchenerfahrung
- Faires und flexibles Preismodell!

Fink Software GmbH | T: 040 529 878 0 | E-Mail: fink@finksoftware.de




**FINK
SOFTWARE**
www.finksoftware.de

Ehemalige Produktionshelferin nutzt interne Karriereleiter

Herausforderung annehmen

„Frau Piccolo“, schallt es durchs Treppenhaus, „warten Sie! Hier ist gerade jemand abgesprungen, Sie können morgen als Produktionshelferin bei uns anfangen!“ – Heute, 15 Jahre später, hat Stefanie Piccolo die Schreibtischseite gewechselt. Noch immer arbeitet sie für das iGZ-Mitglied Piening Personal, inzwischen organisiert sie aber als Disponentin selbst die Einsätze der knapp 100 Zeitarbeitskräfte in der Niederlassung in Beckum.



Stefanie Piccolo stellte sich jeder Herausforderung und arbeitet heute als Personaldisponentin.

Ein bisschen Weihnachtsgeld dazuverdienen – dieser Wunsch stand am Anfang ihrer spannenden Karriere. „Eigentlich wollte ich nur ein paar Wochen jobben“, erinnert sich Piccolo. Doch dann kam alles anders. Bereits einen Tag nach der spontanen Bewerbung bei Piening Personal trat sie ihre Stelle als Produktionshelferin an. Im Weihnachtsgeschäft gab es allerhand zu tun. Piccolo verpackte Receiver und suchte dabei ständig nach Möglichkeiten, noch schneller und effi-

zienter zu arbeiten. Da mehrere Mitarbeiter des iGZ-Mitglieds in dem Kundenbetrieb beschäftigt waren, gab es dort einen Teamsprecher, der zum Beispiel die Anwesenheit der Kollegen kontrollierte. Als dieser nach einigen Wochen in den Urlaub ging, wurde Piccolo gebeten, seine Aufgaben zu übernehmen. „Ich war damals schon etwas überrascht“, gibt sie zu und schmunzelt: „Aber mir konnte ja nichts passieren. Im schlimmsten Fall hätte ich ihn nie wieder vertreten.“

Teamsprecherin

Passiert ist das Gegenteil: Nur wenige Monate später übernahm sie komplett die Rolle des Teamsprechers. Neben ihrer praktischen Tätigkeit auf der Fläche hieß es jetzt zusätzlich: neue Mitarbeiter einweisen, Stücklisten kontrollieren, Qualitätskontrollen durchführen. Um ihrer neuen Herausforderung gerecht zu werden, besuchte sie das hauseigene Weiterbildungsprogramm für Basisführungskräfte. In Spitzenzeiten trug Piccolo für bis zu 120 Mitarbeiter die Verantwortung. Nebenbei sammelte sie bei Urlaubs- und Krankheitsvertretungen erste Erfahrungen als Teamassistentin in den Piening-Niederlassungen Rheda und Gütersloh. 2002 verlagerte der Kundenbetrieb das Verpackungsgeschäft nach Erfurt. „Würden Sie das Unternehmen beim Aufbau der Retourenabteilung unterstützen?“, hieß es aus der Piening-Niederlassung. „Klar“, war die prompte Antwort von Piccolo.

Teamassistentin

Es folgte eine Zeit, in der Piccolo viele kleine Einsätze in unterschiedlichen Kundenunternehmen hatte. Bei Leerlauf half sie wieder als Teamassistentin aus, nun in der Beckumer Niederlassung. „Termine absprechen, Bewerber empfangen, Unterlagen sortieren und abheften – das ganze Drumherum eben“, zählt das Multitalent ihre Aufgaben auf. Auch ohne kaufmännische Ausbildung habe sie diese Tätigkeiten gut bewältigen können. „Ich mag es nicht, wenn ich für gestellte Aufgaben nicht die entsprechenden Fertigkeiten habe“, erklärt sie ihre Motivation. Deshalb arbeite sie sich mit Unterstützung schnell und intensiv ein.

Personaldisponentin

Das erste Angebot, fest als Teamassistentin anzufangen, schlug Piccolo damals noch aus. „Ich konnte mir nicht vorstellen, jeden Tag im Büro zu arbeiten“, erklärt sie. Nach der Geburt ihres dritten Kindes entschloss sie sich 2005 dann aber doch zum Schritt von der externen zur internen Mitarbeiterin. Und – wie sollte es anders sein – auch in der neuen Funktion baute Piccolo schrittweise ihren Tätigkeitsbereich aus. Nach gut einem Jahr übernahm sie erweiterte Aufgaben wie Bewerbungsgespräche oder Kundenkontakte. Aufgrund eines internen Personalwechsels half sie 2007 zum ersten Mal in der Disposition aus. Auf das Personalentscheidungsträger-Seminar und ein hauseigenes Dispositionseminar folgten interne Schulungen zur Mitarbeiterführung, zur Telefonakquise, Kommunikation und zum Arbeits- und Tarifrecht. 2008 unterschrieb sie schließlich den Vertrag als Personaldisponentin.

Mediatorin?

Das Ende der Fahnenstange ist damit aber noch lange nicht erreicht. „Sobald zu viel Routine einkehrt, suche ich nach neuen Herausforderungen. Ich brauche das einfach“, steht für Piccolo fest. Für die Zukunft könnte sie sich zum Beispiel eine Weiterbildung zur Mediatorin vorstellen. „Es kommt immer wieder vor, dass wir Konflikte schlichten müssen. Dafür würde ich gerne die passenden Gesprächstechniken lernen.“

■ Maren Letterhaus



WACHSTUMSPLÄNE? EIN FALL FÜR FACTORING!

Wer wachsen will, muss liquide sein:
Sie überlassen uns Ihre Forderungen und wir zahlen,
bevor es Ihre Kunden tun. Das hört sich gut an?
Dann sollten wir uns kennen lernen:

www.ekf-frankfurt.de

Geldspritze für Weiterbildungen

Wo Firmen wann einen Zuschuss beantragen können

Wer sich im Fördermittel-Dschungel für Weiterbildungen zurechtfinden möchte, muss genau hinschauen. Kirstin Laukamp, iGZ-Referat Zeitarbeit und Qualifizierung, kennt sich bestens aus und erklärt, was es bei BAFöG, WeGebAU, EGZ und Co. zu beachten gibt.

„In vielen Bundesländern gibt es Fördertöpfe für Weiterbildungen“, erklärt Laukamp. Die Regelungen seien allerdings sehr unterschiedlich. Meistens gibt es das Geld nur für Arbeitnehmergruppen, die es schwerer auf dem Arbeitsmarkt haben, zum Beispiel Berufseinsteiger, Ältere, Geringqualifizierte oder befristet Beschäftigte. Allen gemein ist, dass die Teilnehmer jeweils einen Eigenanteil von bis zu 50 Prozent bezahlen müssen. Die maximale Förderhöhe ist meistens auf 500 Euro begrenzt. In Hamburg liegt sie bei 1.500 Euro. In Nordrhein-Westfalen wurde diese Marke kürzlich im Kampf gegen den Fachkräftemangel auf 2.000 Euro angehoben. Die Eckdaten für regionale Förderungen sind in der nebenstehenden Infografik zusammengefasst.

Bildungsprämie

Bundesweit einheitlich sind die Bestimmungen der Bildungsprämie. Sie fördert Berufstätige über 25 Jah-

re, deren Brutto-Jahreseinkommen unter 20.000 Euro liegt und die mehr als 15 Wochenstunden arbeiten. Erstattet wird auch hier die Hälfte der Kursgebühren bis zu einem maximalen Wert von 500 Euro. Das Spektrum von anerkannten Weiterbildungsmaßnahmen ist bei der Bildungsprämie sehr weit. Relevant ist lediglich, dass die Fortbildung für die aktuelle oder zukünftige berufliche Tätigkeit hilfreich ist. Den Antrag muss der Arbeitnehmer selbst stellen.

Meister-BAFöG

Für internes Personal kann das Meister-BAFöG interessant sein, welches für Aufstiegsfortbildungen beantragt werden kann. „Das sind zum Beispiel die Fortbildungen zum Personaldienstleistungsfachwirt IHK oder zum Betriebswirt IHK“, konkretisiert Laukamp. Nachdem der Arbeitnehmer einen Antrag beim Amt für Ausbildungsförderung gestellt hat, werden bis zu 55,5 Prozent der Ausbildungskosten übernommen.



Kirstin Laukamp,
Referat Zeitarbeit und Qualifizierung

Auf der Internetseite des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen gibt es unter dem Menüpunkt „Bildung – Förderung“ exklusiv für iGZ-Mitglieder eine Auflistung der Fördermittel sowie der jeweiligen Voraussetzungen.

Außerdem hilft Kirstin Laukamp, iGZ-Referat Zeitarbeit und Qualifizierung, gerne weiter. Sie ist unter der Telefonnummer 0251 32262-172 oder unter der Emailadresse laukamp@igz-zeitarbeit.de zu erreichen.

WeGebAU

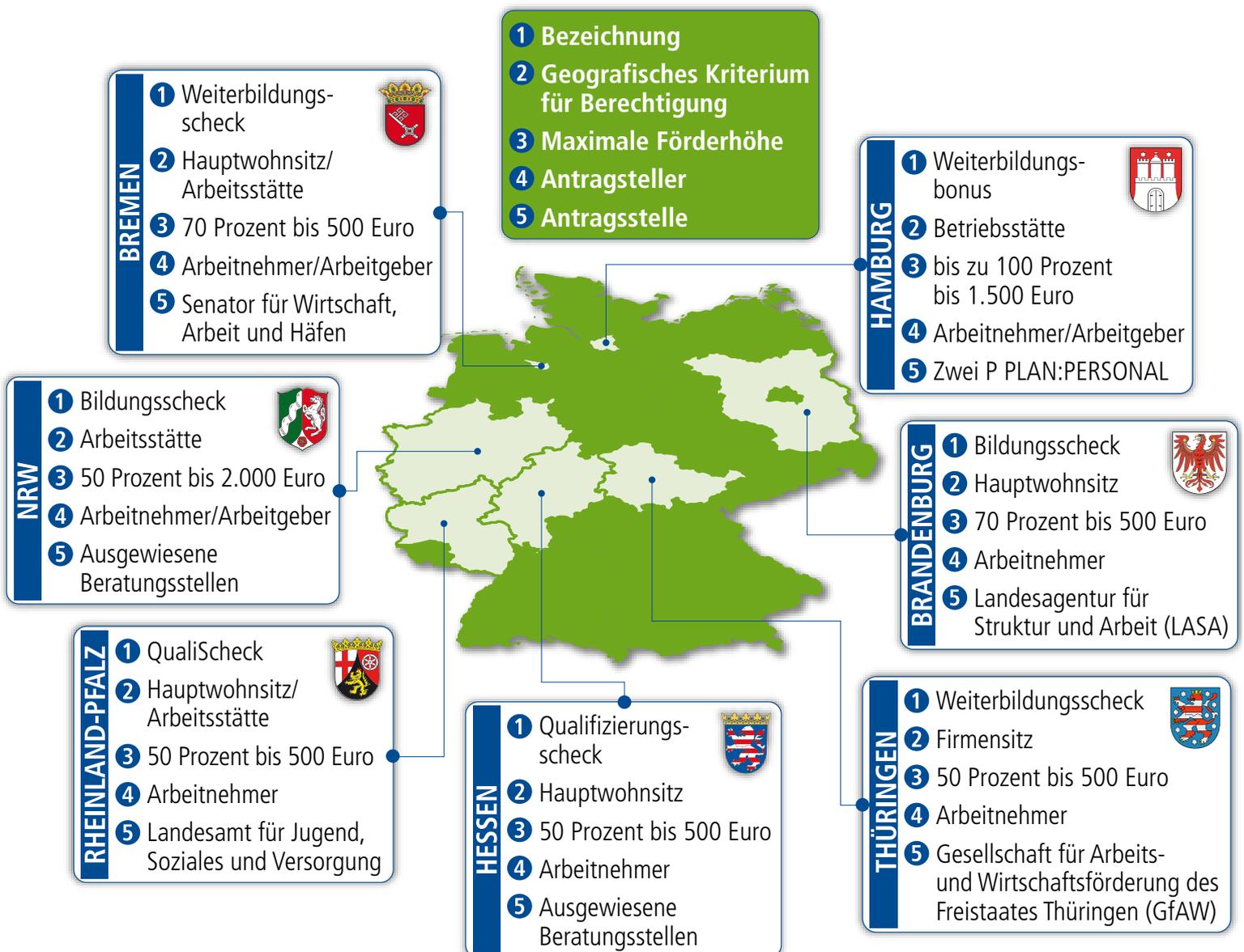
Wer einen anerkannten Berufsabschluss oder eine zertifizierte Teilqualifizierung erlangen möchte, sollte sich über die Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen, kurz WeGebAU, informieren. Seit 2006 unterstützt die Bundesagentur für Arbeit Geringqualifizierte und Mitarbeiter, die seit mindestens vier Jahren nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig sind. Die Höhe der Fördersumme wird individuell festgelegt.

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Ebenfalls individuell werden die Anträge auf einen Eingliederungszuschuss begutachtet. Dieser kann für Arbeitnehmer beantragt werden, die aufgrund in der Person liegender Gründe nicht voll arbeitsfähig sind. Die Bundesagentur für Arbeit erstattet dann bis zu 50 Prozent des Gehalts und der Arbeitgeberkosten, um diese Einschränkung der Arbeitsleistung zu kompensieren. Für ältere und (schwer)behinderte Menschen kann die Förderung auch noch höher ausfallen.

■ Maren Letterhaus

Übersicht der Fördermittel



Rückzahlungsvereinbarungen sichern hohe Weiterbildungsinvestitionen

Richtige Formulierung gefragt

Vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels und der demografischen Entwicklung gewinnt das Thema Mitarbeiterbindung immer mehr an Bedeutung. Ein Instrument, um qualifizierte Mitarbeiter langfristig zu binden, kann dabei die Übernahme von Weiterbildungskosten sein.



Damit verbunden ist jedoch in der Regel die Erwartung des Arbeitgebers, dass der Arbeitnehmer nach der Aus- bzw. Fortbildung zumindest zeitweise weiterhin im Unternehmen verbleibt. Manchmal wird diese Erwartung jedoch enttäuscht, der Arbeitgeber hat das Nachsehen. Daher ist es ratsam mit seinem Mitarbeiter vor Beginn einer Fortbildungsmaßnahme eine sogenannte Rückzahlungsvereinbarung über die Kosten der Weiterbildung zu schließen. Grundsätzlich kann stets eine Rückzahlungsvereinbarung getroffen werden. Eine Ausnahme hiervon bilden betriebliche Berufsausbildungen. Bei der Formulierung ist Vorsicht geboten, denn an die Rückzahlungsklausel sind hohe Anforderungen zu stel-

len. Nur bei angemessenen Klauseln ist der Rückzahlungsanspruch des Arbeitgebers rechtmäßig und durchsetzbar. Vier Punkte sind dabei besonders zu beachten:

Kosten benennen

Es muss angegeben werden, um welche Kosten es konkret geht. Dabei müssen sowohl die Art der Kosten (zum Beispiel Einschreibgebühr, Prüfungsgebühr,...) als auch die Kostenhöhe – soweit möglich – benannt werden. Die Kosten müssen bei Abschluss der Rückzahlungsvereinbarung nicht exakt der Höhe nach beziffert werden. Der Arbeitnehmer muss nur wissen, mit welchen Kosten er bei Abschluss der Vereinbarung im Falle einer Rückzahlungsverpflichtung zu rechnen hat. Eine ungenaue Bezeichnung der Kosten, so dass der Arbeitnehmer das Rückzahlungsrisiko nicht abschätzen kann, führt zur Unwirksamkeit der gesamten Rückzahlungsvereinbarung.

Angemessene Laufzeit vereinbaren

Die Dauer der Weiterbildung hat für die zulässige Laufzeit der Rückzahlungsvereinbarung ganz entscheidendes Gewicht. Es sind aber immer die gesamten Einzelfallumstände zu berücksichtigen, insbesondere die Vorteile für den Arbeitnehmer, die Qualität der erworbenen Qualifikation und die Höhe der Weiterbildungskosten, einschließlich der Kosten einer etwaigen Freistellung des Arbeitnehmers. Eine verhältnismäßig lange Bindung kann auch bei kürzerer Wei-

terbildung gerechtfertigt sein, wenn der Arbeitgeber ganz erhebliche Mittel aufwendet oder die Teilnahme an der Weiterbildung dem Arbeitnehmer überdurchschnittlich große Vorteile bringt. Eine unangemessen lange Bindungsdauer führt grundsätzlich zur Unwirksamkeit der gesamten Rückzahlungsverpflichtung. „Eine vom Arbeitgeber in einem Formulararbeitsvertrag aufgestellte Klausel, nach welcher der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber getragene Ausbildungskosten bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne jede Rücksicht auf den Beendigungsgrund zurückzahlen muss, ist unwirksam. Sie benachteiligt den Arbeitnehmer unangemessen“, so das Bundesarbeitsgericht in seiner Entscheidung vom 11.04.2006.

Kündigungsgrund entscheidend

Als Grundsatz ist festzuhalten: Beim Ausscheiden des Mitarbeiters ist die Rückzahlungsvereinbarung nur dann zulässig, wenn das Arbeitsverhältnis – vom Arbeitgeber gerechtfertigt – aus verhaltensbedingten

Gründen ordentlich oder außerordentlich gekündigt worden ist. Dagegen ist eine Klausel generell unwirksam, die eine Rückzahlung auch für den Fall der betriebsbedingten oder personenbedingten Kündigung durch den Arbeitgeber beinhaltet.

Ausschlussfrist beachten

Zu guter Letzt sind bei der Geltendmachung der Ansprüche die tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbarten Ausschlussfristen zu beachten. Die Weiterbildungskosten müssen seitens des Arbeitgebers also vor Ablauf der in der Regel dreimonatigen Ausschlussfrist zurückgefordert werden. Nach Ablauf der Frist kann der Arbeitnehmer die Weiterbildungszuschüsse behalten. Die Ausschlussfrist beginnt mit der Fälligkeit des Rückforderungsanspruchs, also zum Beispiel dem Zugang der Kündigung des Arbeitnehmer.

■ RAin Christiane Buß

Anzeige

Aktueller Informationsdienst für Personaldienstleister

Fachinformationen und Dienstleistungen für Personaldienstleister

AIP



Der AIP ist für mich seit vielen Jahren eine Institution.

Als Fachblatt der Branche werden die Anforderungen und Entwicklungen der Zeitarbeit monatlich in hervorragender Weise präsentiert.

Dirk Schneider, Geschäftsführer Persoplan, Siegen

Dem Kunden über das Vermitteln und Überlassen von Personal hinaus noch zusätzliche Services zu bieten, zeichnet einen guten Personaldienstleister aus. Ein solcher Service ist z.B. auch eine Information zu aktuellen Themen im Bereich Zeitarbeit und Personal. Diesen Service leisten wir gemeinsam mit dem AIP im Versenden unserer Quartalsbroschüren, in denen wir allgemeine und ganz individuelle Inhalte zu unseren Kunden transportieren – und das schon seit 7 Jahren.

Melanie Junglas, Geschäftsführerin Armon, Koblenz



Die handlichen Fußballplaner zur WM und EM aus dem Hause AIP nutzen wir seit Jahren.

Eine tolle Werbeidee, mit der man bei Kunden und Mitarbeitern punktet!

Ute Eiberger und Jürgen Nuß, Geschäftsführer GPD, Simmern

Fordern Sie weitere Informationen an:

AIP – Aktueller Informationsdienst für Personaldienstleister • Klingenbergstraße 88 • 26133 Oldenburg
Tel. 0441 949 09 70 • info@aip-info.de • www.aip-info.de

Weiterbildungsangebote des iGZ

Chance und Herausforderung für die Zeitarbeitsbranche

Qualifizierte Beschäftigte sind die wichtigste Antwort auf die schnellen Veränderungen und Anforderungen an den Arbeitsmarkt. Zukünftig werden weniger Menschen dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Gleichzeitig steht die Gesellschaft vor der Herausforderung, für die Gruppe der Erwerbslosen einen Arbeitsplatz zu finden.

Für die Unternehmen stellt sich daher die Aufgabe:

- ihre qualifizierten Mitarbeiter stärker zu fördern und zu binden
- das verbleibende Potential für den Arbeitsmarkt vorzubereiten bzw. zu qualifizieren

Als besondere Dienstleistung bietet der iGZ seinen Mitgliedsunternehmen und natürlich auch anderen Personaldienstleistern bundesweit spezielle Weiterbildungsangebote an, die praxisnah auf die Zeitarbeitsbranche zugeschnitten sind.

iGZ-Ziel ist der Ausbau eines vielfältigen Weiterbildungsangebotes für alle Beschäftigten in Zeitarbeitsunternehmen. Dazu zählen Schulungen für die

Geschäftsführung, für Azubis im Bereich Personaldienstleistung und für Berufsschullehrer. Zum Programm gehören unter anderem Fachthemen wie der iGZ-Tarifvertrag und die neuen Branchenzuschläge, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und das neue Reisekostenrecht 2014. Besondere Aufmerksamkeit schenkt der iGZ verstärkt dem Thema Rekrutierung von Mitarbeitern, das vor dem Hintergrund des demografischen Wandels schwieriger wird. Vom Arbeitgebermarkt geht es hin zu einem Arbeitnehmermarkt. In einem einwöchigen Lehrgang für Personaldisponenten werden besonders Quereinsteiger und Wiedereinsteiger geschult, um den Disponenten von Anfang an eine gute Qualität mit auf den Weg zu geben. Im Lehrgang werden die zukunftsorientierten Themen mit ihren neuen Aufgaben für die Personaldienstleistungsbranche vermittelt. Der Lehrgang schließt mit einer Prüfung und Zertifikat ab.

Als Ergänzung zu den Präsenzseminaren bietet der iGZ seit diesem Halbjahr ein E-Learning-Seminar zum iGZ-Tarifvertrag an. Dieses Seminar wird durch Webinare (virtuelle Seminare) ergänzt, bei denen ein Referent aus Münster den Teilnehmern an ihren Bildschirmen zu Hause oder in ihren Büros für Fragen zur Verfügung steht. Im Webinar können die Sonderfälle und Fragen der Teilnehmer besprochen und durch den Referenten erläutert werden. Technische Voraussetzungen für die Teilnahme an den Webinaren sind lediglich ein internetfähiger Computer und Lautsprecher.

Neu im Programm ist außerdem ein Existenzgründersseminar, das Unternehmern den Einstieg in die Gründungsplanung einer Zeitarbeitsfirma erleichtert. Es beinhaltet die Grundlagen zum Vertrags- und Tarifrecht, zu Lohnabrechnungen, Preiskalkulationen sowie zum professionellen Aufbau einer Arbeitgebermarke.



Annette Messing, Leiterin iGZ-Referat Weiterbildung/Qualifizierung

■ Annette Messing

einfach
intelligent
arbeiten

+ prosoft

Probleme bei der Anpassung?



Dann wird es Zeit für AÜOffice®!
Gesetzliche Änderungen von Branchentarifen bis
Durchschnittsberechnung werden gesetzeskonform,
schnell und anwenderfreundlich umgesetzt.

AÜOffice®: Seit 30 Jahren das Software-Anpassungswunder für die Zeitarbeit.

www.prosoft.net

>> Mail support@prosoft.net

Jetzt kostenfrei informieren unter
0 800 - 930 09 10 15

Zukunft
Personal 
Halle 3.2 Stand B.21

Bewerbungstipps von Personalprofis im neuen iGZ-Leporello

„Liebe Firma,...“ - lieber nicht

„Hallo Herr Meier, hiermit möchte ich mal fragen, ob Sie eine Ausbildungsstelle für mich haben.“ Oder: „Liebe Firma, nachdem ich vor drei Jahren meinen Schulabschluss gemacht habe, möchte ich jetzt bei Ihnen Azubi werden.“ Wenn bei diesen Anschreiben die Einladung zum Vorstellungsgespräch ausbleibt – kein Wunder! Erfolgreiche Bewerbungen gehen anders. Wie man es richtig macht, kann man in einem Leporello nachschlagen, den der iGZ jetzt in einer Neuauflage herausgibt.



Farbenfroh und locker präsentiert er Tipps rund um die erfolgreiche Bewerbungsmappe. Und wer die Vorschläge umsetzt, kommt seinem Traumjob vielleicht einen entscheidenden Schritt näher. Denn hier verraten Personalprofis, wie man ein Anschreiben formuliert, welche Unterlagen in der Bewerbungsmappe unbedingt enthalten sein müssen und wie man sich auf ein persönliches

Und wer kennt sich mit Personalfragen besser aus als die Mitarbeiter der Zeitarbeitsbranche, deren Kerngeschäft es ist, Bewerbungsmappen zu sichten und Vorstellungsgespräche zu führen? Dieses Insiderwissen haben die Fachleute dem iGZ gerne verraten.

Schon in seinem „alten“ Outfit war der Leporello sehr beliebt. „Er gehört zu denjenigen Infobroschüren, die auf den Messen immer als erste vergriffen sind“, sagt iGZ-Marketingreferentin Bettina Hüls, die mehrmals im Jahr vor Ort ist und das Publikum genau kennt. Dass die Tipps sehr gefragt sind, liegt nicht zuletzt daran, dass der Flyer nicht als Standard-Broschüre daherkommt, sondern als Flyer mit Ziehharmonika-Faltung. Dieses ungewöhnliche Format interessiert die Zielgruppe und macht neugierig – da greifen die Ausbildungsplatz-



Gespräch vorbereitet. Die Experten, die hier zu Wort kommen, arbeiten für Mitgliedsunternehmen des iGZ.

Das wollen

Arbeitsgeber

!!!

five

Das muss unbedingt dabei sein:

- ✓ Anschreiben
- ✓ tabellarischer Lebenslauf
- ✓ professionelles Bewerbungsfoto
- ✓ Kopien von Zeugnissen
- ✓ Bescheinigungen von Kursen, Beurteilungen von Praktika

Das muss rein!

Die folgenden Fragen solltest du bei der Erstellung deines Lebenslaufs berücksichtigen:

- ✓ Stimmen die Daten im Lebenslauf mit den Angaben in den Zeugnissen und im Anschreiben überein?
- ✓ Sind alle wichtigen Zeugnisse und Nachweise über Zusatzqualifikationen vorhanden?
- ✓ Welche Zeitspanne liegt zwischen Schulabschluss und Bewerbung, und wie wurde die Zeit genutzt?
- ✓ Enthält der Lebenslauf Angaben, die als Vorbereitung auf das Berufsbild gewertet werden können?
- ✓ Welche Gründe sprechen für eine Einstellung?

Deine Bewerbung ist optisch dann perfekt, wenn du alle Unterlagen sauber und knitterfrei in dieser Reihenfolge in eine Mappe mit Klemmschiene heftest. Natürlich darf es auch eine spezielle Bewerbungsmappe sein. Die Personalers finden es am besten, wenn man dein Foto sofort sieht und nicht umständlich blättern muss. Für eine E-Mail-Bewerbung scannst du alle Unterlagen ordentlich ein und hängst sie als pdf-Dokumente an deine Mail an.

Muster-Lebensläufe findest du zum Beispiel auf der Seite der Bundesagentur für Arbeit unter www.planet-beruf.de.



suchenden immer gerne zu. Nicht von ungefähr fällt die Neuauflage des Leporellos so farbenprächtig und knallig aus: Die Schulabgängerinnen und Schulabgänger, an die sich die Broschüre richtet, hatten sich ein solches Layout gewünscht, ergab eine Umfrage des iGZ. „Pop Art“ lautete die häufigste Antwort auf die Frage, wie der neue Leporello aussehen solle. Gerne hat das iGZ-Referat Marketing den Wunsch umgesetzt und präsentiert den Flyer jetzt im neuen Look.

Zum ersten Mal im Einsatz wird der überarbeitete Flyer in Karlsruhe sein. Vom 10. bis 11. Oktober findet die Fachmesse „EINSTIEG Karlsruhe“ statt. Hier wirbt der iGZ für den Ausbildungsberuf Personaldienstleistungskaufmann/-frau und gibt den Leporello gerne an alle weiter, die sich bewerben möchten – egal für welchen Beruf sie sich entscheiden. Eigens für den Messe-Einsatz hat das iGZ-Referat Marketing übrigens noch ein kleines attraktives Präsent eingekauft, mit dem sie die Standbesucher überraschen wird. Dass es genauso farbenprächtig ausfällt wie der Leporello selbst, versteht sich von allein.



Die Neuauflage der Bewerbungstipps kommt genau zur richtigen Zeit, denn die Bewerbungsrunde für das Ausbildungsjahr 2015 hat inzwischen schon begonnen. Wie in

den letzten Jahren wird es wohl wieder ebenso viele freie Ausbildungsplätze für Personaldienstleistungskaufleute geben wie Bewerber. Dass trotzdem nicht jeder einen Platz findet, liegt an der Kluft zwischen den Qualifikationen der Schülerinnen und Schüler auf der einen Seite und den Anforderungen, die die Lehrstelle mit sich bringt, auf der anderen Seite. Damit die Bewerbung aber nicht schon im Anfangsstadium scheitert, hilft jetzt der Leporello und wirbt gleichzeitig auch nachdrücklich für den PDK-Beruf. „Auch du kannst Arbeitgeber werden!“, heißt die Perspektive, die die PDK-Ausbildung den Interessierten eröffnet. Sie mündet in einen abwechslungsreichen Job, in dem selbstständiges Arbeiten, Eigeninitiative und Verantwortung gefragt sind.

iGZ-Mitglieder können den neuen Leporello im iGZ-Shop im internen Teil der Homepage kostenlos bestellen.

■ Angelika von Dewitz-Krebs


www.igz-zeitarbeit.de/igz/shop/pdk-ausbildung


Dein Wissen:

- ✓ Informiere dich gründlich über das Unternehmen.
- ✓ Gehe noch einmal genau deine Bewerbungsunterlagen durch, damit du auf Rückfragen vorbereitet bist.
- ✓ Überlege dir, was dich besonders geeignet für den Ausbildungsplatz macht und wo deine Stärken liegen.
- ✓ Notiere dir Fragen, die du über die Ausbildung und das Unternehmen stellen möchtest.

PDK - Auch Arbeitgeber

Dein Verhalten:

- ✓ Komme auf jeden Fall pünktlich zum Gespräch.
- ✓ Klopfes an, bevor du den Raum betrittst, und geh erst rein, wenn du dazu aufgefordert wirst.
- ✓ Schau deinem Gesprächspartner in die Augen und gib ihm zur Begrüßung die Hand.
- ✓ Verabschiede dich freundlich und frage, wann du mit einer Entscheidung rechnen kannst.

Jetzt bestellen!

» Möchten Sie die neue Generation der Azubis ansprechen und dabei Werbung für den PDK machen? Dann stehen Ihnen die neuen iGZ-Bewerbungstipps kostenlos im iGZ-Shop zur Verfügung.

Höchstüberlassungsdauer

Gesetz gewürfelt?

18 Monate, dann ist Schluss. Länger soll ein Zeitarbeitseinsatz nach den Plänen der Bundesregierung künftig nicht mehr dauern dürfen. Damit will sie den Begriff „vorübergehend“ im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) präzisieren. Warum gerade 18 Monate? CDU und CSU befanden Einsätze von bis zu zwei Jahren Dauer als angemessen. Die SPD hingegen forderte eine Beschränkung auf zwölf Monate. Am Verhandlungstisch trafen sich die Koalitionspartner schließlich in der Mitte.

Seit Einführung des AÜG war die Höchstüberlassungsdauer immer wieder Inhalt von Gesetzesänderungen. Schrittweise verlängerte sich die Frist von anfangs drei Monaten über sechs Monate (ab dem Jahr 1985), neun Monate (ab 1994), zwölf Monate (ab 1997) und 24 Monate (ab 2002), bis sie schließlich im Zuge der Hartz-Reformen 2003 endgültig aufgehoben wurde. Seitdem verringerte sich die Arbeitslosenquote von 10,5 Prozent in 2003 auf 6,9 Prozent in 2013.

Was wird passieren, wenn die Große Koalition tatsächlich ihr Maßnahmenpaket umsetzt? Laut iGZ-Mittelstandsbarometer erwarten mehr als drei Viertel der Verbandsmitglieder (sehr) negative Folgen für das eigene Unternehmen, wenn die Begrenzung der Höchstüberlassungsdauer eingeführt wird.

„Die Bundesregierung darf der Wirtschaft nicht die Flexibilität nehmen“, betont die iGZ-Bundvorsitzende Ariane Durian. „Andernfalls werden die Folgen für den Produktionsstandort Deutschland gravierend

sein.“ Zeitarbeit biete der Wirtschaft die nötige Flexibilität zum Atmen. Wenn diese Komponente wegfalle, „wird das Arbeitsplätze kosten“, prophezeit Durian.

Jeder zweite Arbeitsplatz, den die Zeitarbeitsbranche besetzt, ist in der Metall- und Elektroindustrie angesiedelt. Sollten die Koalitionspläne umgesetzt werden, sieht die Bundesvorsitzende große Probleme auf diese Branche zukommen. Denn nicht nur geringqualifizierte Mitarbeiter seien hier im Einsatz, auch hochqualifizierte Fachkräfte werden von der Metall- und Elektroindustrie über Zeitarbeit gesucht und gefunden. „Oftmals sind das langfristige Einsätze. Eine Höchstüberlassungsdauer würde daher gerade die Automobilindustrie besonders hart treffen.“

Durian sieht wenig Sinn darin, Zeitarbeitseinsätze gesetzlich zu beschränken. Denn aufgrund der Branchenzuschläge, die im November 2012 eingeführt wurden, gebe es ohnehin keine nennenswerten Lohnunterschiede mehr für Zeitarbeitskräfte, die langfristig

Anzeige

Andere sagen – wir tun! Software für Personaldienstleister



Echte WEB-Branchenlösung

- Zeitarbeit
- Personalabrechnung
- Business Intelligence (BI)
- Rechnungswesen

neu
mit SEPA +
E-Bilanz

beschäftigt sind. Inzwischen gibt es für elf Branchen solche Lohnangleichungsmodelle, die das Gehalt der Zeitarbeitskräfte in fünf Stufen dem der Stammbeslegschaft angleichen. Die erste Erhöhung gibt es branchenabhängig nach vier oder sechs Wochen. Nach neun Monaten erfolgt die Entlohnung schließlich auf demselben Niveau. Damit ist auch die zweite Forderung der Bundesregierung bereits erfüllt. Neben der Wiedereinführung der Höchstüberlassungsdauer plant sie im Koalitionsvertrag ein gesetzliches Equal Pay nach neun Monaten.

Faktisch haben Zeitarbeitgeberverbände und Gewerkschaften dieses Bestreben mit den elf bestehenden Branchenzuschlags-Tarifverträgen aber bereits erfüllt. Denn was viele nicht wissen: Es gibt zahlreiche Branchen, in denen der Vergleichslohn der Stammbeslegschaft unterhalb des Zeitarbeitstarifs liegt. Der Mindestlohn für die Zeitarbeitsbranche liegt bereits seit Jahresbeginn bei 8,50 Euro in Westdeutschland und 7,86 Euro in Ostdeutschland. Noch während der Tarifvertragslaufzeit wird auch in den neuen Bundes-

ländern die 8,50 Euro-Marke erreicht. Die Zeitarbeit ist der Bundesregierung also auch in puncto Mindestlohn einen Schritt voraus.

Nimmt man beide geplanten Regelungen zusammen, wird das Vorhaben noch abenteuerlicher: „Dann wird nicht nur die Lohnangleichung nach neun Monaten beschlossen, sondern auch die Enteignung nach 18 Monaten“, fürchtet Durian. Denn dann müsse der Zeitarbeitnehmer nicht nur seinen Einsatz beenden, sondern auch unter Umständen spürbare Lohneinbußen in Kauf nehmen. Offen sei, wem das nutzen soll. „Bleibt zu hoffen, dass die Bundesregierung während der Umsetzung der Koalitionspläne noch einmal genau hinschaut und sieht, was die Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter in der Vergangenheit bereits tarifpartnerschaftlich auf die Beine gestellt haben“, resümiert Durian. Das dürfe weder gefährdet noch ausgelöscht werden.

■ Maren Letterhaus

Anzeige

 **TIME-JOB®**

Zukunft Personal

14.-16.10.2014
in Köln

 **GEDAT®**

Vorsprung durch innovative Software

Mit **TIME-JOB** erledigen Sie alle administrativen Aufgaben der Personaldienstleistung zuverlässig und professionell.

Lernen Sie das Potenzial von **TIME-JOB** für die Optimierung Ihrer Geschäftsprozesse kennen und verschaffen Sie sich den nötigen Spielraum für Wachstum und Weiterentwicklung Ihres Unternehmens.

30 JAHRE - GEDAT Gesellschaft für Datentechnik mbH

Besuchen Sie uns auf der **Zukunft Personal 2014** in **Halle 3.1, Stand F.06** (Gemeinschaftsstand „Die Personalier“). Ihr kostenfreies Tagesticket erhalten Sie unter: info@gedat.de



Aus dem Alltag der iGZ-Mitgliedsunternehmen

Regierungspläne realitätsfern

Unverständnis eint die zahlreichen Zuschriften, die der iGZ in den vergangenen Monaten von seinen Mitgliedern erhielt. Die Idee der Regierung, eine Höchstüberlassungsdauer von 18 Monaten einzuführen, sei realitätsfern, nicht vernünftig durchdacht und füge der gesamten Wirtschaft erheblichen Schaden zu, so der Tenor.



Denn lange Überlassungsdauern sind in der Zeitarbeit keine Seltenheit. „Warum auch?“, fragt ein iGZ-Mitglied aus Nordhorn. „Die Mitarbeiter fühlen sich bei uns mehr als wohl, viele haben bereits Übernahmeangebote der Kundenunternehmen abgelehnt.“ Laut iGZ-Mittelstandsbarometer war etwa jeder fünfte Beschäftigte am Befragungstichtag seit mehr als 18 Monaten im selben Kundenunternehmen eingesetzt, 17,4 Prozent sogar schon länger als zwei Jahre.

Die Gründe für lange Überlassungsdauern sind vielfältig. „Unser Hauptgeschäft liegt im Schiffsbau. Unsere Mitarbeiter sind eng in wichtige Arbeitsabläufe eingebunden. Da ist es nicht immer möglich, sie nach einer gewissen Zeit einfach vom Kunden abzuziehen. Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter dauert einfach zu lange“, berichtet ein Bremer iGZ-Mitglied.

Einen anderen Aspekt spricht eine Geschäftsführerin aus Stuttgart an. Ein Kunde aus der Automobilindustrie habe einen Großteil der Personalabteilung ausgelagert. Als Master Vendor kümmert sich das iGZ-Mitglied mit 30 weiteren Zeitarbeitsfirmen um sämtliche Aufgaben von der Personalauswahl über Schulungen bis hin zur Rechnungsprüfung. Unter den Mitarbeitern seien auch einige Ausländer mit schlechten Deutschkenntnissen. „Ohne unsere enge Betreuung vor Ort hätten diese Mitarbeiter die Stelle wohl nicht bekommen“, gibt die Geschäftsführerin deshalb zu bedenken.

An die Vielzahl von Zusatzdienstleistungen von Zeitarbeitsunternehmen erinnert auch ein iGZ-Mitglied aus Ansbach. In der sehr ländlichen Gegend bringt das Unternehmen seine Beschäftigten zu Kunden, die nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen sind. „Denn viele haben selbst kein Auto“, erklärt die Niederlassungsleiterin. „Sollte die befristete Überlassungsdauer greifen, wird diesen Beschäftigten die

Grundlage zur Arbeit zu gelangen genommen – und somit die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung.“

Dass viele Beispiele der iGZ-Mitglieder aus dem produzierenden Gewerbe stammen, ist kein Zufall. Eine Kurzumfrage bestätigte, dass fast zwei Drittel aller Beschäftigten, die bereits länger als 18 Monate im selben Kundenbetrieb eingesetzt sind, in der Metall- und Elektrobranche arbeiten. Und gerade in diesem Bereich gibt es tarifliche Zusatzvereinbarungen, die die Zeitarbeitskräfte besserstellen. „Für die Stahlbranche gilt seit Jahren ein eigener Equal Pay-Tarif – vom ersten Einsatztag an“, berichtet ein Bremer Mitglied. „Wozu ist in der Stahlbranche zwischen den Sozialpartnern dieser damals gefeierte Tarifvertrag ausgehandelt worden, wenn er jetzt durch die Politik regelwütig zur Makulatur erklärt wird?“, zeigt er sich fassungslos über den Umgang mit der Tarifautonomie.

Neben der Metall- und Elektrobranche sind auch im Pflegebereich besonders lange Einsatzdauern zu beobachten. Viele Mitarbeiter seien dort bereits weit über 18 Monate im gleichen Klinikum und den Töchterhäusern beschäftigt, erreichte den iGZ eine Nachricht aus Hameln. „Die Mitarbeiter möchten das auch so! Und warum möchten sie das? Zeitarbeit bietet nach wie vor Flexibilität, attraktive Gehälter und gute Entwicklungsmöglichkeiten“, verdeutlicht das iGZ-Mitglied.

Diese Erfahrungsberichte sind nur ein kleiner Auszug aus den unzähligen Nachrichten, die das iGZ-Team in den vergangenen Monaten erreichten. Das Stimmungsbild ist dabei eindeutig: Laut iGZ-Mittelstandsbarometer erwarten mehr als drei Viertel der Zeitarbeitsunternehmen (sehr) negative wirtschaftliche Auswirkungen, wenn die Große Koalition tatsächlich eine Höchstüberlassungsbeschränkung einführt.

■ Maren Letterhaus

Anzeige

ProZA 
Software für Personaldienstleister

Bochum | Kaarst
compu-organ
Software für Personaldienstleister

LEISTUNGSSTARKE SOFTWARELÖSUNGEN
AUS EINER HAND

Standard-AÜ | Gastro | Ingenieure | Ärzte | Pflege | Freelancer | Vermittlung

- Disposition mit Drag & Drop
- Akquise, Dokumenten-Management
- Mitarbeiter- und Bewerber-Matching
- Schnellkalkulation Verrechnungssätze
- Stundenerfassung, Stundenimport
- automatische Branchenzuschläge
- automatische Lohnermittlung
- automatische Fakturierung
- offene Posten, Mahnungen
- Nachkalkulation Kunden/Mitarbeiter

integriert: ProPers Professionelle Personalabrechnungs-Software

www.personaldienstleister-software.de

COMPU-ORGA Gesellschaft
für Computer-Organisation mbH
Kohlenstraße 36 | 44795 Bochum



Telefon: 0234-974718-33 | Fax: -29
www.personaldienstleister-software.de
info@personaldienstleister-software.de

Anzeige

fivers Versicherungsmakler GmbH

Eine starke Verbindung seit 1935

**Der Versicherungsspezialist
für Personaldienstleister.**

Exklusives Sonderkonzept
für Haftpflichtrisiken.



fivers Versicherungsmakler GmbH
Ettlinger Straße 25 · 76137 Karlsruhe
Tel. 0721/6802-0 · Fax 0721/68 02-100
fivers@fivers.de · www.fivers.de



**Sonder-
konditionen
für iGZ
Mitglieder**

Aus dem Verband

Einsatz für die Branche

Mitglieder informieren, Politiker überzeugen, mit Medien sprechen – die Aufgaben der iGZ-Funktionsträgerinnen und -träger sind ebenso vielfältig wie abwechslungsreich – und auch im abgelaufenen Quartal engagierten sie sich unermüdlich und ehrenamtlich für die Interessen der iGZ-Mitgliedsunternehmen und damit der Zeitarbeitsbranche.

Wie etwa [Siegfried Boos](#), iGZ-Regionalkreisleiter für das Rheinland: Im Rahmen eines Mitgliedertreffens in Köln klärte er unter anderem über den zunehmenden Fachkräftemangel in der Region auf. Er informierte die Teilnehmer zudem darüber, dass sich das Image der Zeitarbeitsbranche in den Medien langsam wandle.

Großer Vertrauensbeweis für den stellvertretenden iGZ-Bundesvorsitzenden und Tarifverhandlungsführer [Sven Kramer](#): Auf der Mitgliederversammlung der Landesvereinigung der Unternehmensverbände Nordrhein-Westfalen wählten ihn die Verbandsvertreter in Düsseldorf einstimmig in den neuen Vorstand. Einen ebensolchen Vertrauensbeweis sprachen die iGZ-Mitglieder [Jürgen Sobotta](#) aus: Ohne Gegenstimme bestätigten sie ihn im Rahmen ihres Treffens in Hannover in seiner Funktion als iGZ-Landesbeauftragter für Niedersachsen.

Ehre, wem Ehre gebührt: Das iGZ-Mitgliedsunternehmen Connect Personal-Service GmbH, das Unternehmen der iGZ-Bundesvorsitzenden [Ariane Durian](#), gewann mit seinem überdurchschnittlichen Einsatz für junge Menschen beim Start ins Berufsleben den Mittelstandspreis 2014 für soziale Verantwortung in Baden-Württemberg, den die Caritas gemeinsam mit dem Ministerium für Finanzen und Wirtschaft in Stuttgart verlieh.

In einem Fachartikel zitierte die Frankfurter Allgemeine Zeitung (FAZ) die iGZ-Bundesvorsitzende wie folgt: „Unter strengeren Regeln würden nicht nur die Einsatzbetriebe leiden, sondern auch die vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, für die Zeitarbeit den Einstieg in den Arbeitsmarkt bedeutet.“ Die FAZ hatte die möglichen Auswirkungen der anvisierten Ein-



Siegfried Boos (l.)



Petra Eisen (2.v.l.) und Dr. Peter Ramsauer (l.)

schränkungen der Zeitarbeit genauer unter die Lupe genommen.

Neu im iGZ-Team ist **Daniel Thoben**. Der Regionalkreisleiter für Brandenburg erläuterte anlässlich seines Amtsantrittes: „Die Zeitarbeit hat in den letzten Monaten und Jahren sehr viele Veränderungen erlebt und sich weiter positiv entwickelt. Das möchte ich gerne nach außen tragen.“ Es sei an der Zeit, dass die Politik wahrnehme, mit wie viel Energie sich die Branche selbst für maßgeschneiderte Lösungen eingesetzt habe.

In einem Interview mit dem Weser-Ems-Magazin appellierte Bettina Schiller, die auch iGZ-Landesbeauftragte für Bremen ist, für mehr Fakten und weniger Emotionalität. Über 80 Prozent der Zeitarbeitnehmer sind fest angestellt und haben einen unbefristeten Arbeitsvertrag. „Damit“, so das iGZ-Bundesvorstandsmitglied **Bettina Schiller**, „ist dieser Anteil in der Personaldienstleistungsbranche höher als in allen anderen Branchen.“

„Wir bemerken jetzt schon eine Verunsicherung bei einigen Kunden, weil unklar ist, was in Zukunft auf die Wirtschaft zukommt“, zitierte die „hamburger wirtschaft“ **Angelo Wehrli**, Bundesvorstandsmitglied des iGZ. Denn zum Beispiel die Beschränkung der

Höchstüberlassungsdauer hätte für die Branche fatale Folgen.

„Die Pläne der Großen Koalition (GroKo) sehr kritisch beobachten“, hat sich **Armin Zeller**, iGZ-Landesbeauftragter für Baden-Württemberg, für die nächsten Monate zur Aufgabe gemacht. „Wir dürfen nicht tatenlos zusehen, wie unsere Branche mal wieder durch die Politik kaputtgeredet und dadurch mit völlig unnötigen gesetzlichen Regelungen überreguliert wird. Die Zeitarbeit benötigt keine Regelung zur Höchstüberlassungsdauer oder Equal Pay“, argumentiert Zeller, der als Sprecher der Landesbeauftragten automatisch einen Sitz im Bundesvorstand des mitgliederstärksten Arbeitgeberverbandes der Zeitarbeitsbranche inne hat.

Petra Eisen, iGZ-Landesbeauftragte Bayern, folgte einer Einladung von Dr. Peter Ramsauer, ehemaliger Vorsitzender des Ausschusses für Wirtschaft und Energie im deutschen Bundestag, nach Berlin. In Gesprächen mit den Vorsitzenden der Bundestagsausschüsse traf sie unter anderem auf MdB Kerstin Griese (Arbeit und Soziales), MdB Wolfgang Bosbach (Innenausschuss) und MdB Dagmar Wöhrle (Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung).

■ Wolfram Linke



Ariane Durian



Daniel Thoben



Sven Kramer



Koordination der Kräfte: Regelmäßig finden Sitzungen für alle Funktionsträger statt, so wie hier im vergangenen Jahr in Münster.

Ehrenamt im iGZ

Transparenz und Demokratie

Im iGZ-Veranstaltungsreferat nimmt Kirsten Redeker den Anruf von Carsten Ahrens entgegen. Der Zeitarbeitsunternehmer plant für den Regionalkreis Münsterland/Westliches Westfalen ein Mitgliedertreffen. Er nennt die Themen, die er besprechen möchte, und das Datum, an dem es stattfinden soll. Alles andere organisiert fortan die Bundesgeschäftsstelle:

Raumreservierung, Catering, Einladungserstellung und -versand, Entgegennahme der Anmeldungen, Vorbereitung von Namensschildern, Erstellung von Rede- oder Begrüßungstexten und falls gewünscht auch die Organisation und Ansprache von externen oder internen Referenten – In der Regel muss sich Carsten Ahrens von jetzt an bis zur Begrüßung der Mitglieder bei der Veranstaltung selbst um nichts mehr kümmern. Denn für die iGZ-Bundesgeschäftsstelle ist die Unterstützung des Ehrenamtes eine wichtige Aufgabe.

„Wir sind ein lebhafter und lebendiger Verband, der immer nah an den Bedürfnissen und aktuellen Entwicklungen der Branche ist. Das geht zu einem großen Teil auch auf die vielen Zeitarbeitsunternehmerinnen und -unternehmer zurück, die sich ehrenamtlich für die Branche im iGZ engagieren“, macht iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz deutlich.

Aktuell sind mehr als 65 Unternehmerpersönlichkeiten für den iGZ aktiv. Ob im Bundesvorstand, als Landesbeauftragte, Regionalkreisleiter, Projektgruppenleiter oder in der Tarifkommission bringen sie an den unterschiedlichen Stellen jeweils wertvollen Input in

die Verbandsarbeit mit ein. „Der Bundesvorstand gibt die wichtigen, strategischen Ziele des Verbandes vor, das Hauptamt setzt sie operativ um“, fasst Stolz die Arbeitsteilung im Verband zusammen.

Für Viele ist genau das ein Grund gewesen, dem iGZ beizutreten. Denn wo sich Mitglieder einbringen, wird auch ergebnisoffen und basisdemokratisch diskutiert und entschieden: „Das mag für einen Arbeitgeberverband auf den ersten Blick ungewöhnlich erscheinen – für uns ist es ein Stück weit auch ein Markenzeichen“, sagt Stolz.

Die „Funktionsträger“, wie die Ehrenamtlichen im Verband auch genannt werden, treffen sich regelmäßig. Zuletzt war das im August in Köln der Fall. Neben einer Schulung, dieses Mal zum Thema „Argumentations- und Kameratraining“, geht es dabei natürlich auch immer um den Erfahrungsaustausch. Den Dialog mit den Mitgliedern organisieren die Regionalkreisleiter und Landesbeauftragten mit intensiver Begleitung und Unterstützung aus der Bundesgeschäftsstelle.

Dieser findet in der Regel durch Mitgliedertreffen auf Landes- oder Regionalkreisebene statt. Hier haben

sich unterschiedliche Formen etabliert. Jürgen Sobotta, Landesbeauftragter für Niedersachsen, führt regelmäßige Frühstücksrunden durch, die gut besucht sind. Dort steht dann der ungezwungene, kollegiale Austausch im Vordergrund.

In anderen Bundesländern funktioniert diese Veranstaltungsform nicht. „In Baden-Württemberg treffen sich Unternehmer nicht zum Frühstück. Und wenn, dann wollen sie nicht über die Arbeit sprechen“, berichtet Armin Zeller. Er ist nicht nur Landesbeauftragter für Baden-Württemberg, sondern gleichzeitig auch als Sprecher der Landesbeauftragten Mitglied im Bundesvorstand. Bei ihm haben sich nachmittägliche Informationsveranstaltungen etabliert.

„In den östlichen Bundesländern nutzen die Mitglieder die Veranstaltungen gerne zum direkten Austausch mit den Vertretern aus der Bundesgeschäftsstelle“, sagt Ulrike Kücker, die in Personalunion die Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen als Landesbeauftragte betreut.

Noch gibt es nicht in jedem Bundesland einen iGZ-Landesbeauftragten. Das würde der Verband gerne ändern: „Wir haben in unserer Mitgliederbefragung dieses Mal extra auch die Frage nach der Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement gestellt“, sagt Stolz. 17 Prozent der Mitglieder sind demnach bereit, eine ehrenamtliche Aufgabe im Verband zu übernehmen.

40 Prozent gaben an, es sich „vielleicht“ vorstellen zu können und 43 Prozent antworteten mit „nein“ und begründeten das im Wesentlichen mit dem befürchteten Zeitaufwand.

Das kann der iGZ-Hauptgeschäftsführer durchaus nachvollziehen: „Ehrenamt bedeutet immer auch Arbeit. Wir versuchen diese Arbeit für unsere Funktionsträger so gering wie möglich zu halten. Denn neben den vielen

anderen Zielgruppen, die wir als Hauptamt im Blick haben, spielen unsere Funktionsträger natürlich eine wichtige Rolle. Ganz nach dem Motto: Nur gemeinsam sind wir stark.“

■ Marcel Speker

Ehrenamtliche im iGZ

- Bundesvorstand: 9
- Landesbeauftragte: 9
- Regionalkreisleiter: 23
- Projektgruppenleiter: 2
- Tarifkommission: 20
- Kassenprüfer: 2



In großer Runde werden die Verbandsziele diskutiert.



Werner Stolz (l.) und Carsten Ahrens.



Medientraining für die iGZ-Funktionsträger.

Prof. Dr. Frank Bayreuther:

Tarifverträge in der Zeitarbeit – rechtlich eigentlich problemlos

In der letzten Zeit ist immer wieder die Tarifzuständigkeit der DGB-Gewerkschaften für die Zeitarbeitsbranche, zumindest für die Vergangenheit, angezweifelt worden. Grund ist, dass die Gewerkschaftssatzungen keine oder jedenfalls keine eindeutigen Bestimmungen über eine Zuständigkeit für die Zeitarbeit enthielten. Diese Zweifel sind grundlos.



Eine Gewerkschaft kann ohne weiteres Zeitarbeiter vertreten, die in „ihre“ Branche überlassen werden. Das folgt schon daraus, dass Gewerkschaften häufig ein Interesse daran haben, bei der Regelung der Arbeitsbedingungen von Zeitarbeitskräften auch die Belange der Stammbesellschaft des Einsatzbetriebs zu berücksichtigen. Zudem ist die Arbeitgeberstellung in der Arbeitnehmerüberlassung gespalten. Viele Tarifbestimmungen knüpfen am Einsatzbetrieb an und daher müssen Zeitarbeitstarifverträge notwendigerweise auch einsatzbezogen ausgestaltet sein.

Einheitliche Regelungen schaffen

Dazu kommt, dass, wegen der in Deutschland üblichen Organisation von Gewerkschaften nach dem Industrieverbandsprinzip diesen eine flächendeckende Abbildung der Zeitarbeitsbranche nur möglich

ist, wenn sie ihre tariflichen Einzelzuständigkeiten zusammenlegen und einheitliche Regelungen für die gesamte Branche schaffen. Und schließlich: Niemand kann Zeitarbeitnehmer zwingen, einer Zeitarbeits- oder Dienstleistungsgewerkschaft beizutreten, vielmehr müssen diese sich auch in der Fachgewerkschaft organisieren können, die ihrem Berufsbild am nächsten kommt. Alles andere wäre mit dem Koalitionsgrundrecht des Art. 9 Abs. 3 GG unvereinbar. Und daher kommt es auch nicht darauf an, dass die Gewerkschaft extra in ihre Satzung aufnimmt, dass sie Zeitarbeitnehmer vertreten wird. Und schon gar nicht darf man an Gewerkschaftssatzungen Anforderungen stellen, die für die Beschreibung der Organisationszuständigkeit einer Industriegewerkschaft in einer „klassischen“ Industriebranche herausgebildet wurden. Auf der DGB-Seite war und ist also alles im grünen Bereich.

Urteil sorgt für Aufregung

Bleibt die Frage nach der Wirksamkeit von „pauschalen“ Verweisklauseln, mit denen die Zeitarbeits-tarifverträge in die Arbeitsverhältnisse einbezogen werden. Hier sorgt nach wie vor ein Urteil des BAG vom 13.3.2013 für einige Aufregung. Danach muss in einer Bezugnahmeabrede auf mehrgliedrige Tarifverträge festgelegt sein, welches der verschiedenen in Bezug genommenen tariflichen Regelwerke bei sich widersprechenden Tarifbestimmungen den Vorrang haben soll. Der Arbeitgeber soll also nicht etwa nur auf die „zwischen dem Zeitarbeitgeberverband X und den DGB-Gewerkschaften abgeschlossenen Tarifverträge“ verweisen können, sondern müsste auch regeln, welcher Tarifvertrag gelten soll, wenn der Verband etwa mit ver.di andere Arbeitsbedingungen vereinbaren würde als mit der IG Metall. Fehlt es an einer solchen Kollisionsregel, sei die Verweisklausel intransparent und folglich unwirksam. Damit geht dem Arbeitgeber die Befreiung vom Equal Pay-Gebot verloren und er müsste, nur begrenzt durch die Verjährung, Arbeitnehmern, Sozialversicherungsträgern und Finanzbehörden die Lohndifferenz samt Abgaben auf die Kundenentgelte nachentrichten. Die Folgen kann man sich leicht ausmalen.

iGZ-DGB-Tarifverträge nicht mehrgliedrig

Was folgt daraus für Arbeitsverträge, in denen auf die iGZ-DGB-Tarifverträge verwiesen wurde? Nichts! Das BAG hält eine „Kollisionsregel“ nämlich nur dann für erforderlich, wenn die Vertragsklausel auf mehrere eigenständige tarifliche Regelwerke und damit auf mehrgliedrige Tarifverträge verweist. Bei den iGZ-DGB-Tarifverträgen handelt es sich aber um keine „mehrgliedrigen“, sondern vielmehr um sogenannte „einheitliche“ Tarifverträge. Das ergibt sich aus deren Wortlaut, der Tarifhistorie, der Systematik und ihrem Regelungszweck. Nachdrücklich belegt das auch ein Vergleich mit der in all diesen Punkten völlig anders gelagerten Situation bei den AMP-CGZP-Tarifverträgen und nur diese lag dem BAG zur Entscheidung vor. Ausgangspunkt war, dass die Gerichte die am Vertragsschluss beteiligten Gewerkschaften Stück für Stück für tarifunfähig erklärt haben. Da mit dem Wegfall jedes Tarifpartners der Tarifvertrag unwirksam zu werden drohte, wurde in der Beratungspraxis die Idee geboren, dass nur noch mehrgliedrige Tarifver-

träge abgeschlossen werden sollten. Sprich: Jede Gewerkschaft sollte autonom und eigenständig einen Tarifvertrag mit dem Arbeitgeberverband abschließen. Die einzelnen Tarifverträge wurden dann mehr oder weniger nur „drucktechnisch“ in einem einzigen „Aktenordner“ zusammengefasst.

Kollisionsregeln aufnehmen

Naturgemäß war die Ausgangslage für die DGB-Gewerkschaften eine völlig andere. Deren Tariffähigkeit (die von der oben diskutierten Tarifzuständigkeit zu unterscheiden ist!) stand nie in Zweifel. Sie mussten keine Verrenkungen unternehmen, um überhaupt erst einmal einen wirksamen Tarifvertrag abschließen zu können, sondern konnten sich wie „normale“ Tarifvertragsparteien auf inhaltliche Fragestellungen konzentrieren. Natürlich sind die iGZ-Mitglieder dessen ungeachtet gut beraten, unbedingt Kollisionsregeln in ihre Arbeitsverträge aufzunehmen, denn Vorsicht ist bekanntlich die Mutter der Porzellankeule.

Zeitarbeitsbranche adäquat ordnen

Noch ein Letztes: Das Arbeitsrecht hat mit der AÜG-Novelle 2003 juristisches Neuland betreten. Die Rechtsprechung sah sich damit vor einige Herausforderungen gestellt und tatsächlich zeichneten sich im unmittelbaren Anschluss an die Liberalisierung der Zeitarbeit auch weniger zufriedenstellende Entwicklungen ab, denen die Gerichte mit Recht korrigierend entgegen getreten sind. Man darf den Bogen aber nicht überspannen. Organisationsklauseln von Gewerkschaften oder vertragliche Bezugnahmeabreden dürfen nicht mit dem Millimeterstab höchster juristischer Formulierungskunst vermessen werden. Vielmehr verlangt Art. 9 Abs. 3 GG, dass die Rechtsordnung es den Tarifpartnern ermöglicht und nicht etwa erschwert, die Zeitarbeitsbranche adäquat ordnen zu können. Insoweit wäre es dann auch an der Zeit einmal anzuerkennen, dass diese hier Beachtliches geleistet haben. Man denke dabei nur an die Branchenzuschlagstarifverträge oder an die Tarifverträge einzelner Branchen zum Einsatz von Zeitarbeitnehmern, die zu einer deutlichen Beruhigung der einige Zeit durchaus aufgeregt geführten Diskussion um die Zeitarbeit beigetragen haben.

iGZ-Bundesgeschäftsstelle

V.i.S.d.P.: RA Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer
PortAL 10 | Albersloher Weg 10 | 48155 Münster
Telefon: 0251 32262-0 | Fax: 0251 32262-100

iGZ-Hauptstadtbüro

Schumannstraße 17 | 10117 Berlin
Telefon: 030 280459-88 | Fax: 030 280459-90

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

VITAMIN Z®**Zeitarbeit –
Vitamin für Wirtschaft
und Arbeitsmarkt**

iGZ-Podiumsdiskussion

2. Messetag, 15. Oktober 2014,
12.00 Uhr bis 12.45 Uhr
Halle 2.2, Praxisforum 3

Gute Zeitarbeit hat Zukunft:
Betriebliche Flexibilität trotz
gesetzlicher Regulierung?

