

# Geschäftsbericht 2014 - 2017





**6 Der iGZ hilft seinen Mitgliedern**



**20 Zeitarbeit hilft Unternehmen**



**25 Zeitarbeit hilft Arbeitnehmern**



**32 Zeitarbeit hilft Deutschland**



**42 Ariane Durian  
Bundesvorsitzende  
2008 - 2016**



**46 Daten und Fakten**

# iGZ: Innovativer Impulsgeber, praxisgerechter Serviceanbieter

Die gesetzlichen und tariflichen Rahmenbedingungen der Zeitarbeitsbranche haben sich 2017 erneut geändert. Höchstüberlassungsdauer und Equal Pay sind die wesentlichen Stichworte – immerhin mit Tariföffnungsklauseln, die von den Sozialpartnern nun noch praxisgerecht auszuhandeln sind. Keine Frage: Die Komplexität steigt hierdurch für alle Beteiligten – eine große Herausforderung. In vielen Sonderveranstaltungen haben wir für unsere Mitgliedsunternehmen zeitnah über das neue AÜG informiert, auf diese Art und Weise über 1900 Personaler direkt erreicht und zahlreiche Arbeitshilfen für die Praxis entwickelt.

Den geplanten Veränderungen hat sich der iGZ in den letzten drei Jahren offensiv gemeinsam mit weiteren Bündnispartnern gestellt. Nach den sehr konkreten Vertragsvereinbarungen von CDU/CSU-SPD zu Beginn der Legislaturperiode war es natürlich äußerst schwierig, auf die politische Debatte noch so Einfluss zu nehmen, dass insbesondere die tariflichen Gestaltungsmöglichkeiten nicht durch gesetzliche Restriktionen unter die Räder geraten.

Das novellierte AÜG ist am 1. April 2017 in Kraft getreten und sieht vor, dass grundsätzlich ab dem zehnten Monat der Überlassung ein gesetzliches Equal Pay gilt, dass aber leider in der weiten Auslegung durch die EU-Richtlinie und die SAG Rechtsprechung nicht weiter eingegrenzt wird. Diese von uns aber gewollte Eingrenzung der Entgeltgleichheit bzw. EP-Lohnannäherung, weil sie einfacher, rechtssicher und unbürokratischer von den Unternehmen umsetzbar ist, kann allerdings wie bisher durch

Branchenzuschlags-Tarifverträge nach der gesetzlich vorgesehenen Öffnungsklausel auch im Zeitraum nach dem 9. Einsatzmonat bzw. über den 15. Monat hinaus vorgenommen werden. Voraussetzung hierfür ist nur, dass deren Entgelte sich stufenweise an das Arbeitsentgelt eines vergleichbaren Arbeitnehmers im Kundenbetrieb annähern. In diesen Tarifverträgen kann ein tarifliches Equal Pay von den Sozialpartnern autonom definiert werden. Die iGZ-Tarifkommission wird also in den nächsten Wochen beraten, ob und wie von dieser neuen Tariföffnungsklausel im AÜG Gebrauch gemacht werden soll.

Außerdem haben die Tarifparteien der Einsatzbranchen eine Tarifooption durch das neue AÜG erhalten, Abweichungen von der grundsätzlich bestehenden 18-monatigen Höchstüberlassungsdauer vertraglich zu regeln. Eine „Blau-pause“ hierfür ist bekanntlich der bereits existierende Tarifvertrag zwischen Gesamtmetall/IG Metall. Insoweit bleibt abzuwarten, ob weitere wichtige Branchen für die Zeitarbeit hier die sem Vorbild bis zum Ablauf der Übergangsfristen in der nächsten Zeit folgen werden.

Nach unserer Ansicht und gestützt auf ein eingeholtes Rechtsgutachten der Professoren Henssler/Höpfner haben wir allerdings erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken, ob der generelle Ausschluss unserer Branche bei dieser Öffnungsklausel nicht gegen die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie bzw. gegen den Gleichheitsgrundsatz verstößt. Entsprechende rechtliche Schritte gegen diese Regelung werden geprüft und gegebenenfalls



12.095 Nachrichten wurden in den letzten zwölf Monaten an [recht@ig-zeitarbeit.de](mailto:recht@ig-zeitarbeit.de) geschickt.



von uns eingeleitet.

Darüber hinaus konnten wir im Gesetzgebungsverfahren einige wichtige Klarstellungen und längere Übergangsfristen erreichen, die nicht alles gut, aber doch einiges in der Praxis erträglicher machen.

Bei vielen Entscheidern wird der iGZ als Motor für eine innovative Entwicklung der Branche positiv wahrgenommen. Der für alle Mitgliedsunternehmen verbindliche Ethik-Kodex mit unabhängiger Beschwerdestelle erfreut sich wachsender Beliebtheit und ist ein guter Beleg dafür, dass wir den Anspruch erheben, seriös auf dem Markt aufzutreten und die Firmen nicht unlauter tricksen wollen. Unsere Weiterbildungsangebote werden ständig erweitert und neue Formen wie Webinare und E-Learning Programme mit wachsender Nachfrage eingeführt.

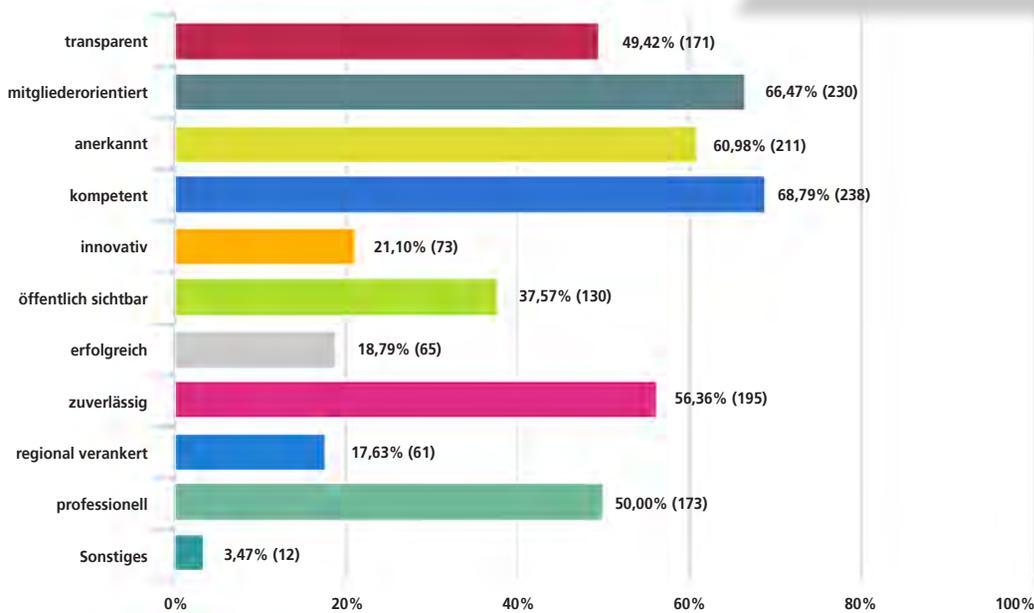
Bleibt gerade mit Blick auf die nächste Legislaturperiode zu hoffen, dass unsere Branche endlich mal in Ruhe gelassen wird und nicht erneut ins politische Visier gerät mit weiteren Beschränkungen und Überbürokratisierungen. Gerade unter den Herausforderungen der arbeitsmarktpolitischen Integration von Flüchtlingen und an deren Beschäftigungs-Problemmgruppen, dem demografisch bedingten Arbeitskräftemangel sowie die zunehmende Vernetzung von Mensch und Maschine in der Arbeitswelt („Industrie 4.0/Arbeit 4.0“) braucht unsere Volkswirtschaft mehr Flexibilität und keine politischen Rollen rückwärts. Zusätzlich haben wir unsere Öffentlichkeitsarbeit in den Medien ausgebaut. Die Präsenz in sozialen Netzwerken wie Facebook, Xing, Youtube und Twitter wurde verstärkt und erreicht dort inzwischen eine Anhängerschaft von rund 10.000 Personen, die mitdiskutieren, liken und posten. Auch einen eigenen iGZ-Blog haben wir inzwischen entwickelt, in dem unterschiedliche Autoren zu aktuellen Branchenthemen Stellung nehmen. Die Lektüre der stets aktuellen Meldungen unseres neu gestalteten iGZ-Internetauftrittes als Kommunikationsplattform ist seit langem wesentlicher Bestandteil des Tagesgeschäfts der Mitarbeiter vor Ort. Die kontinuierliche Weiterentwicklung unserer serviceorientierten Mitgliederbetreuung ist und bleibt für uns ein selbstverständliches Anliegen. Dies alles spricht sich in der Branche herum, denn die erneut auf jetzt über 3200 Unternehmen gestiegene Mitgliederzahl spricht für sich, macht uns natürlich etwas stolz und spornt uns vor allem auch an, unsere Verbandsleistungen ständig weiter zu optimieren.

Sachliche Aufklärung über die Branche durch Public Affairs über unser Berliner Hauptstadtbüro und kreative Präsenz in Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit etwa mit unserer Kampagne „Zeitarbeit hilft!“ – hierfür steht das hauptamtliche iGZ-Team neben den vielen ehrenamtlichen Helfern in den Regionen.

Unser dauerhafter Anspruch ist, ständig vor Ort, aber auch in vertraulichen Hintergrundgesprächen mit den verantwortlichen Entscheidern aus Politik und Verbändewelt unterwegs zu sein. Unser Team in Berlin beobachtet sehr genau die Gesetzgebungsarbeit von den ersten Referentenentwürfen in den Ministerien über die Ausschussarbeit bis zum Bundestagsbeschluss. Laufend werden Kontaktnetze gepflegt und ausgebaut, Medien kontaktiert und Aktionen professionell in Abstimmung mit der iGZ-Geschäftsführung und dem Bundesvorstand geführt.

Und das Binnenleben unseres Verbandes ist transparent und basisnah. Das belegen etwa über 70 Veranstaltungen, die wir Jahr für Jahr mit großer Beteiligung unserer Mitglieder und Interessierten in den Bundesländern durchführen. Auch unsere Mitgliederumfrage im Januar 2017 stellt den Verbandsaktivitäten ein erfreulich positives Zeugnis aus. Gleichzeitig greifen wir natürlich ebenfalls die vielfach enthaltenen Anregungen und vereinzelte kritischen Hinweise unserer Basis gerne auf, um die

**Welche Merkmale zeichnen den iGZ aus?**



Zufriedenheit in allen Teilbereichen noch weiter zu steigern.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass wir als Branche in den letzten Jahren an Ansehen und professioneller Kompetenz weiter gewonnen haben. Personell und inhaltlich sind wir über unsere Gremienarbeit mit Bundesvorstand, Projektgruppen, Landesbeauftragten und Regionalkreisleitern fachkundig unterwegs und sorgen so stets für neue und innovative Branchenimpulse. Durch den Erhalt der INQA-Urkunde („Initiative Neue Qualität der Arbeit“) für unsere gute Teamführung in der Bundesgeschäftsstelle durch Ministerin Andrea Nahles zeigen wir aber auch, dass uns wertschätzende Personalführung, zukunftsgerichtete Personalentwicklungen und ständige Weiterbildungsmaßnahmen auch intern ein besonderes Anliegen sind. Denn ein starker Verband braucht ein starkes Ehrenamt, aber gleichzeitig auch ein starkes Hauptamt. Nur so bleiben wir wie bisher auf der Erfolgsspur.

Diese großartigen iGZ-Verbandserfolge hat in den letzten Jahren maßgeblich unsere

bisherige Vorsitzende Ariane Durian mitgeprägt. Ihr gilt deshalb unser ganz besonderer Dank für ihr großes Engagement. Ariane hat sich in vielfältiger Weise um unseren Verband verdient gemacht! Ihr in 2. Auflage im Springer Gabler-Verlag erschienenes Buch „Zeitarbeit: Chancen-Erfahrungen-Herausforderungen“, das sie als Mitherausgeberin zusammen mit Prof. Markus Oliver Schwaab gerade publiziert hat, zeigt in vielen Beiträgen Wege auf, wie sich die Zeitarbeit weiterentwickeln könnte: vom „Notnagel“ über einen anerkannten „Chancengeber“ hin zu einem begehrten „Problemlöser“ in der Mitte der Gesellschaft. Wir wollen als iGZ auch zukünftig diese Visionen in dem Buch gerne aufgreifen und mit dazu beitragen, dass unsere Mitglieder einen konkreten Mehrwert durch ihre Verbandsbeiträge haben und die Reputation der Zeitarbeitsbranche weiter gesteigert wird.

*Werner Stolz*  
 Werner Stolz,  
 iGZ-Hauptgeschäftsführer



## Der iGZ hilft seinen Mitgliedern



# Größere Planungssicherheit durch 36 Monate Laufzeit

Die tarifpolitische Arbeit des iGZ wird im Jahre 2017 sehr stark beeinflusst sein von den Vorgaben, die das neue AÜG macht, das am 1. April 2017 in Kraft getreten ist.

Der Tarifabschluss gegen Ende des Jahres 2016 war davon allerdings noch weitgehend unbeeinflusst. Da für das vorhergehende Tarifwerk eine Laufzeit von 2013 bis Ende 2016 vereinbart worden war, stand das zweite Halbjahr 2016 ganz im Zeichen der Verhandlung eines neuen Entgelttarifvertrages. Die Gespräche, die in einem konstruktiven Rahmen stattfanden, konnten bereits nach drei Verhandlungsrunden abgeschlossen werden. Allerdings ging der dritten Verhandlungsrunde ein 28-stündiger Verhandlungsmarathon voraus.

Wie schon seit 2011 üblich saß für die Arbeitgeber der iGZ gemeinsam mit den Kollegen vom BAP in der Verhandlungsgemeinschaft Zeitarbeit (VGZ) am Tisch. Ihnen gegenüber nahmen für die Arbeitnehmerseite die acht Gewerkschaften der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit Platz. Die Verhandlungsführer des iGZ waren Sven Kramer und sein Stellvertreter Andreas Schmincke, unterstützt von iGZ-Geschäftsführer Dr. Martin Dreyer.

Die Forderung der Gewerkschaften sah eine Laufzeit von nur zwölf Monaten und eine Angleichung der Ost- an die Westtarife noch im Jahr 2017 vor. Außerdem sollten die Entgelte innerhalb dieser Laufzeit um sechs Prozent, mindestens aber um 70 Cent pro Stunde steigen.

Das Ziel der Arbeitgeber war dagegen von Anfang an, eine lange Laufzeit zu vereinbaren, denn sie bietet allen Mitgliedern Planungssicherheit und räumt den Unternehmen aus dem Tarifgebiet Ost eine längere Anpassungsfrist für die Entgeltangleichung Ost/West ein. Der iGZ machte während der Verhandlungen sehr deutlich, dass er einer Ost-West-Angleichung nur zustimmen würde, wenn für das Tarifwerk eine lange Laufzeit vereinbart würde.

Und damit hatte die Arbeitgeberseite Erfolg: Das neue Tarifwerk gilt 36 Monate, und die Ost-Westangleichung findet erst nach dem Ende dieser Laufzeit statt, nämlich am 1. April 2021. Damit beträgt der Angleichungszeitraum mehr als vier Jahre, ist allerdings jetzt schon verbindlich vereinbart.

Gleichzeitig wurden Entgeltsteigerungen ab 2017 vereinbart. Die ersten beiden Monate Januar und Februar 2017 waren Nullmonate und wurden noch nach den Tarifentgelten von 2016 abgerechnet. Ausnahmen galten allerdings für die Entgeltgruppen 1 und 2 (Ost), die schon zum 1. Januar 2017 angepasst wurden, damit sie auch weiterhin einen Abstand zum allgemeine, gesetzlich vorgeschriebene Mindestlohn haben.

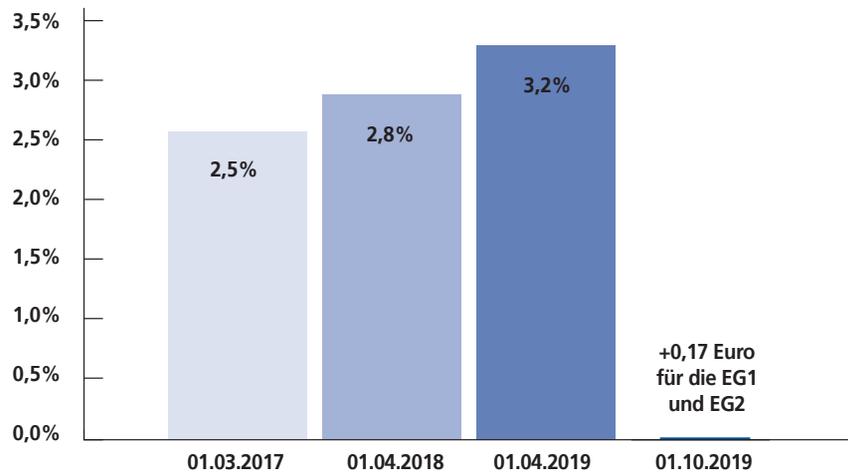


Die AÜG-Reform ist eine Rolle rückwärts. Die Möglichkeiten, tariflich von den gesetzlichen Vorgaben abzuweichen, begrüßen wir ausdrücklich, denn iGZ-Maxime war immer „Tarif vor Gesetz“.

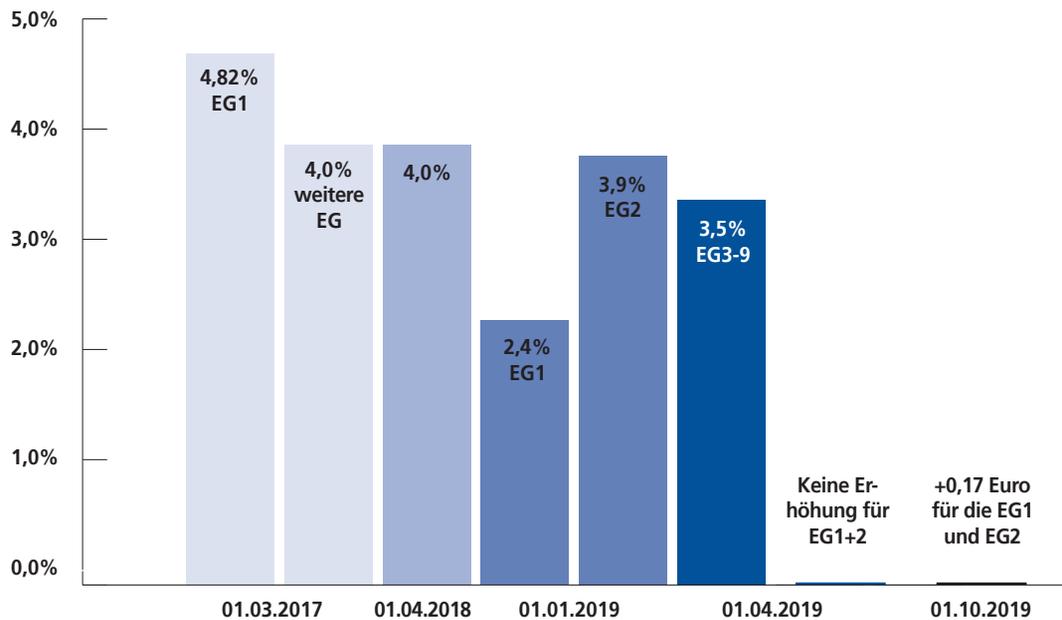
**Sven Kramer**  
Bundesvorsitzender  
(kommissarisch)

Es wurden folgende Erhöhungsschritte für das Tarifgebiet West vereinbart:

### West



### Ost



Die tarifpolitische Agenda des Jahres 2017 wird durch das neue AÜG beeinflusst sein. Die elf bestehenden Branchenzuschlagstarifverträge erfüllen nicht die Voraussetzungen, die der Gesetzgeber stellt, um länger als neun Monate vom gesetzlichen Equal-Pay-Prinzip abweichen zu können (§ 8 Abs. 4 Satz 2 AÜG). Deshalb will die VGZ sämtliche Branchenzuschlagstarifverträge an die neue Gesetzeslage anpassen. Von den Gewerkschaften IG Metall und IG BCE gibt

es bereits entsprechende Verhandlungssignale. Der iGZ strebt darüber hinaus in weiteren Branchen den Abschluss von Zuschlagstarifverträgen an, sofern deren Einsatz- und Entgeltstruktur das erfordert. Denn nur auf diese Weise kann das für die Zeitarbeitsbranche kaum umsetzbare gesetzliche Equal Pay abgewendet werden, das immer dann gilt, wenn es keinen einschlägigen Branchenzuschlagstarifvertrag gibt.

Dr. Martin Dreyer

# Steiniger Weg zu mehr Gerechtigkeit bei den Beiträgen

Ursprünglich war der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen eine 1998 gegründete Interessengemeinschaft von Zeitarbeitsunternehmen, die es sich auf die Fahnen geschrieben hatte, für mehr Beitragsgerechtigkeit bei der VBG-Prämierung einzutreten. Ergebnis: Der Beitragsfuß hat sich seitdem halbiert.

Doch der Weg war steinig – unter der Federführung des stellvertretenden Bundesvorsitzenden Martin Gehrke wurde die Ausschließlichkeitsregelung aufgehoben und die Eingruppierung in der Berufs-Kennzeichenliste (BKZ) neu und sinnvoller strukturiert. Auf sein Bestreben hin wurden die Zeitarbeitgeberverbände von der VBG erstmals zum Gefahrarifgespräch eingeladen.

Ursprünglich war die Gefahrarifregelung ausschließlich in einen kaufmännischen und einen gewerblichen Bereich strukturiert. Bei einem einmaligen Einsatz im gewerblichen Sektor hatten die Unternehmen das Problem, dass sie komplett nach gewerblicher Prämie zahlen mussten – ein Betrag, der um das Zehnfache höher ist als der kaufmännische.

Am 1. August 2015 trat ein neues Prämiensystem für die Zeitarbeitsbranche in Kraft. Es gilt für jene Zeitarbeitsunternehmen, die in vorbeugende Maßnahmen investieren. „Ein zusätz-

licher wichtiger Punkt dabei ist die wesentliche Vereinfachung des Verfahrens für die Zeitarbeitsunternehmen. Damit werden bürokratische Hürden weiter abgebaut“, so der stellvertretende Bundesvorsitzende: „Zeitarbeitsunternehmen müssen einen Antrag auf die Prämie stellen. Dann schicken sie den Nachweis für die Präventionsmaßnahmen zur VBG – und sind damit bereits fertig.“

Zur Erleichterung der Berechnung entwickelte Martin Gehrke einen speziellen Beitragsservice exklusiv für iGZ-Mitgliedsunternehmen: Jährlich stellt der iGZ den Mitgliedern jeweils Anfang April eine von Gehrke gestaltete Excel-Tabelle, ein manuelles Berechnungsblatt sowie eine Erklärung für die VBG-Beiträge zur Verfügung, so dass die Beitragsberechnung schnell, komfortabel und vor allem auch fristgerecht erledigt werden kann.



„Dass auch für 2017 die Gefahrklasse deutlich reduziert wurde, ist ein großer Erfolg der Branche und auch Ergebnis unserer unermüdlichen iGZ-Arbeit bei der VBG.“

**Martin Gehrke**  
Stellvertretender Bundesvorsitzender

Entwicklung der VBG-Beiträge

Wolfram Linke



## AÜG-Reform

# Im Dschungel schwer umsetzbarer Regelungen

Seit dem 1. April 2017 muss sich die Zeitarbeitsbranche auf neue Bedingungen bei der Überlassung von Arbeitnehmern an Kundenbetriebe einstellen. Das Vorhaben „Reform des AÜG“ hat von der Festlegung im Koalitionsvertrag bis zur Umsetzung zuvor mehrere Jahre in Anspruch genommen. Am 25. November 2016 wurde die Gesetzesnovelle endgültig vom Deutschen Bundesrat beschlossen.

Das Gesetz steht nun, bringt aber in seiner Anwendung und Auslegung in vielen Punkten Unklarheiten mit sich und weist unnötige Formalismen und komplizierte Mechanismen auf – ein wahrer Dschungel an teilweise schwer verständlichen und unzusetzenden Regelungen und Vorgaben. Das beginnt mit der Frage, ob die Überlassungshöchstdauer auf das Kundenunternehmen oder den Kundenbetrieb abzustellen ist. Es geht weiter mit der Frage, wann ein Einsatz endet und unterbrochen ist. Es setzt sich fort mit den komplizierten Möglichkeiten zur Abweichung von der gesetzlichen Überlassungshöchstdauer und endet in dem noch kurz vor Schluss eingeführten formalen Verfahren zur Abgabe der Festhaltenserklärung des Zeitarbeitnehmers. Festzuhalten ist, dass der Gesetzgeber die Besonderheiten der Zeitarbeit und die speziellen Bedürfnisse der jeweiligen Einsatzbranche außer Acht lässt, zum Beispiel die Notwendigkeit in der Gastronomie und in der Pflege, Zeitarbeitnehmer kurzfristig und spontan einsetzen zu können. So flexibel wie die Zeitarbeit ist, so inflexibel zeigt sich das neue Gesetz.

**Die Überlassungshöchstdauer**  
Aktuell gibt es lediglich einen Bereich, in dem Arbeitnehmerüberlassung verboten ist, nämlich im Bauhauptgewerbe. Seit dem 1. April ist aber noch ein zeitliches und weitaus schwerwiegenderes Verbot hinzugekommen: Zeitarbeitnehmer dürfen nicht

länger als 18 Monate an denselben Kunden überlassen werden. Der Gesetzgeber nimmt Bezug auf den Arbeitnehmer und nicht auf den Arbeitsplatz. Nach Ablauf der 18 Monate kann der Mitarbeiter A durch den Mitarbeiter B ausgetauscht werden. Ob auf das ganze Unternehmen oder den Betrieb abzustellen ist, ist unklar – vieles spricht für eine unternehmensbezogene Sichtweise. Klar ist, dass jedenfalls ein Wechsel zwischen Tochter-, Mutter- und Schwesterunternehmen möglich ist. Eine vergleichbare Regelung, wie man sie bei der Drehtürklausel kennt, hat der Gesetzgeber nicht eingeführt.

Aber Vorsicht: Aufgrund des zum 1. April 2017 nun gesetzlich verbotenen Kettenverleihs und der verschärften Sanktionen beim Abschluss von Scheinwerkverträgen müssen hier die Möglichkeiten besonders sorgfältig austariert werden. Die Überlassung an die Schwester darf sich nicht als verbotener Weiterverleih an die Tochter oder als Scheinwerkvertrag zwischen Schwester und Mutter herausstellen.

Von der Überlassungshöchstdauer darf zwar abgewichen werden. Dieses Privileg kommt aber nicht der Zeitarbeitsbranche zugute. Der Gesetzgeber hat sich stattdessen dazu entschieden, der Einsatzbranche diese Option einzuräumen – verfassungsrechtlich nicht unbedenklich. Die konkreten Abweichungsmöglichkeiten sind an ein kompliziertes Konstrukt geknüpft, das



er sich auf das Bundesarbeitsgericht, das insbesondere die Entgeltfortzahlung, Zulagen und Zuschläge sowie vermögenswirksame Leistungen nennt. Diese Aufzählung ist aber nicht abschließend. Neben dem Bruttostundenentgelt sind unter anderem auch Einmalzahlungen, Jahressonderzahlungen, Provisionen, erfolgsabhängige Vergütungszahlungen und Sachbezüge zu berücksichtigen. Dieses System scheint nur schwer administrierbar und führt zu Rechtsunsicherheit.

Kommen die Tarifverträge über die Branchenzuschläge zur Anwendung, gilt Folgendes: Spätestens nach 15 Monaten einer Überlassung an einen Kunden muss ein Arbeitsentgelt erreicht werden, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt wird. Weiter muss sich nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen eine stufenweise Heranführung an dieses Arbeitsentgelt anschließen.

Hier muss der iGZ mit seinen Tarifpartnern aktiv werden: Die aktuell bestehenden Branchenzuschlagstarifverträge müssen angepasst werden. Insbesondere müssen die Tarifpartner ein Arbeitsentgelt als „gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche“ festlegen. Die Grundstruktur der Branchenzuschläge wird aber bestehen bleiben können.

Der Gesetzgeber hat es den Tarifpartnern der Zeitarbeit auferlegt, die Vorgaben für ein tarifliches Equal Pay zu machen. Diese Chance wird der iGZ nutzen und sich ebenso dafür einsetzen, dass auf Gewerkschaftsseite die Bereitschaft wächst, auch für weitere Branchen, die aktuell noch nicht

tarifvertraglich geregelt sind, Branchenzuschlagstarifverträge abzuschließen, die die gesetzlichen Mindestvoraussetzungen erfüllen.

Die verdeckte Arbeitnehmerüberlassung Für „nicht akzeptabel“ hält der Gesetzgeber Vertragskonstruktionen, die zwar als „Werkvertrag“ oder „Dienstvertrag“ bezeichnet werden, tatsächlich aber als Arbeitsverträge oder Arbeitnehmerüberlassungsverträge durchgeführt werden. Es ist aus Sicht des Gesetzgebers daher auch nachvollziehbar, dass er zur Verhinderung einer vermeintlich missbräuchlichen Umgehung der Arbeitnehmerüberlassung härtere Sanktionen eingeführt hat.



Der Tarifabschluss profitiert von seiner langen Laufzeit bis zum 31. Dezember 2019. Das gibt Planungssicherheit. Mit der Ost-West-Angleichung der Tariflöhne sind wir jedoch bis an die äußerste Grenze unserer Leistungsfähigkeiten gegangen.

Andreas Schmincke,  
Beisitzer im Vorstand

Bis zum 31. März 2017 war es noch so, dass viele Unternehmer, die sich in rechtlich unsicheren Werkverträgen bewegten, aus Vorsicht eine sogenannte „Vorratsarbeitnehmerüberlassungserlaubnis“ beantragten. Stellte sich der Werkvertrag als Arbeitnehmerüberlassung heraus, konnten die negativen Rechtsfolgen insofern abgemildert werden, als das wenigstens das Arbeitsverhältnis mit dem Mitarbeiter nicht auf den Kunden überging. Denn diese Rechtsfolge sah das Gesetz bis zum 31. März 2017 nur dann vor, wenn keine Erlaubnis vorlag. Diese Taktik hilft nun nicht mehr.

Der Rettungsschirm „Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis“ ist keiner mehr. Handelt es sich bei dem vermeintlichen Werkvertrag tatsächlich um eine Arbeitnehmerüberlassung, wird ein Arbeitsverhältnis zum Kunden fingiert – Erlaubnis hin oder her. Vor Abschluss eines Werkvertrages ist also eine umsichtige, gewissenhafte Prüfung erforderlich. „Die Vertragsparteien sollen damit veranlasst werden, sich klar zu der von ihnen gewählten Vertragsgestaltung Arbeitnehmerüberlassung zu bekennen.“

nen“, so der Gesetzgeber in seiner Gesetzesbegründung.

Um dieses Bekenntnis auch nach außen hin glaubhaft zu machen, hat der Gesetzgeber im gleichen Atemzuge Kennzeichnungs-, Konkretisierungs- und Informationspflichten eingeführt. Kurzum: Der Arbeitnehmerüberlassungsvertrag muss als solcher bezeichnet, der Zeitarbeitnehmer muss vor der Überlassung konkretisiert, also namentlich genannt und ebenfalls vor seinem Einsatz darüber informiert werden, dass er als Zeitarbeitnehmer eingesetzt wird. iGZ-Mitglieder sollten hier unbedingt sorgfältig vorgehen, denn ein Verstoß gegen Kennzeichnungs- und Konkretisierungspflicht wird streng geahndet. Neben einem Bußgeld, das verhängt werden kann, entsteht zwischen dem Zeitarbeitnehmer und dem Kunden ein Arbeitsverhältnis.

Das sind viele Änderungen, die auf die Zeitarbeitsbranche zukommen. Einiges ist noch unerwähnt. So zum Beispiel die Möglichkeit des Arbeitnehmers, dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Kunden zu widersprechen. Hierfür hat der Gesetzgeber kurz vor Schluss noch ein formales, auf seine Praktikabilität hin zu hinterfragendes Verfahren eingeführt. Der Arbeitnehmer kann dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses auf den Kunden widersprechen. Hierfür muss er eine sogenannte Festhaltungserklärung gegenüber dem

Zeitarbeitsunternehmen oder dem Kunden abgeben. Zuvor muss er aber erst bei der Bundesagentur für Arbeit vorstellig werden: Die Bundesagentur für Arbeit muss die Erklärung nämlich erst noch abstempeln. Aus Sicht der Bundesagentur ein sinnvoller Mechanismus: Denn der Zeitarbeitnehmer wird nur dann bei ihr vorstellig, wenn sein Arbeitgeber gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz verstoßen haben. Auch ist der Sanktionskatalog verschärft, ein gesetzliches Streikverbot eingeführt und der Kettenverleih nunmehr ebenfalls gesetzlich verboten worden. Auch Änderungen im Bereich der betriebsverfassungsrechtlichen Mitbestimmung werden gesetzlich festgehalten.

Die umfangreichen Änderungen des AÜG treffen die Zeitarbeitsbranche in einigen Punkten mehr, in anderen weniger. Unabhängig davon ist es wünschenswert, dass bereits vor Inkrafttreten der neuen Regelungen eine rechtssichere Anwendung ermöglicht wird und Unsicherheiten und Unklarheiten beseitigt werden. Zu beginnen ist mit der Frage, wie sich die Fristen für die Überlassungshöchstdauer und die Equal-Pay-Regelungen berechnen, ob auf das Kundenunternehmen oder den Kundenbetrieb abzustellen ist und nach welchen Kriterien sich die Einsatzdauer berechnet. Der AÜG-Dschungel muss gelichtet werden.

Judith Schröder

# Harte Einschnitte abgewendet, Tarifautonomie erreicht

Die aktuelle Legislaturperiode stand für das iGZ-Hauptstadtbüro im Zeichen des neuen Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Am 21. Oktober 2016 verabschiedete der Deutsche Bundestag die novellierte Fassung endgültig.



*„Der iGZ ist einer der größten Interessensvertreter im Bereich der Zeitarbeit und somit ein wichtiger Partner, wenn es auf politischer Ebene um das Thema Zeitarbeit geht. Durch den Austausch mit dem iGZ habe ich, gerade mit Blick auf die Novellierung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, wichtige Fachinformationen für die politische Arbeit in Berlin gewonnen. Ich freue mich daher auf einen weiteren konstruktiven Dialog.“*

**Karl Schiewerling**

MdB, Arbeitsmarkt- und sozialpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion.



*„Wir haben an verschiedenen Stellen unterschiedliche Meinungen und Haltungen. Der Austausch ist aber immer konstruktiv und interessant - vor allem machen die vielen Diskussionen auch Spaß.“*

**Beate Müller-Gemmeke**

MdB, Sprecherin für ArbeitnehmerInnenrechte der Bundestagsfraktion B'90/Grüne



*„Der iGZ informiert sachbezogen über das Thema Zeitarbeit. Deshalb schätzen wir den Austausch!“*

**Dr. Marco Buschmann**, FDP-Bundesgeschäftsführer

Der iGZ hat sich erfolgreich dafür eingesetzt, dass der Zeitpunkt des Inkrafttretens auf den 1. April 2017 verschoben wurde. Vorausgegangen waren harte politische Verhandlungen, in deren Verlauf zwei Fassungen von der Regierungsseite schrittweise entschärft wurden. Dem iGZ und seinen Partnern bei den Arbeitgeberverbänden und dem Deutschen Industrie- und Handelstag war es damit gelungen, die im Koalitionsvertrag vorgesehenen harten Einschnitte abzuwenden. Durch zahlreiche Diskussionen, Hintergrundgespräche, schriftliche Eingaben und offizielle Termine wurde die Sicherung der Tarifautonomie erreicht. Es bleibt also dabei, dass grundsätzlich ohne Beschränkung vom allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz („equal treatment“) abgewichen werden kann. Dies können die Tarifvertragsparteien der Zeitarbeit durch Branchenzuschlagstarife auch künftig so gestalten, dass es einen für die Zeitarbeit spezifischen Grundsatz der gleichen Vergütung geben wird.

Auch für die Höchstüberlassungsdauer sind tarifliche Abweichungen möglich. Darüber hinaus gibt es bei der Höchstüberlassungsdauer keinen Arbeitsplatzbezug. Schließlich wurde im Gesetz festgeschrieben, dass es im Jahr 2020

eine Überprüfung der Wirkung auf die Praxis geben soll. Diese Möglichkeit wird der iGZ nutzen, um sich für weitere Verbesserungen einzusetzen.

Angesichts der vielen arbeitssuchenden Flüchtlinge hat das Bundesarbeitsministerium eine Verordnung erlassen, mit der die Vorrangprüfung in 133 Bezirken der Bundesagentur für Arbeit ausgesetzt wird. In diesen Bezirken ist es nun möglich, Flüchtlinge in der Zeitarbeit einzusetzen. Der Einsatz der iGZ-Landesbeauftragten, die sich mit Eingaben an die jeweiligen Staatskanzleien gewandt hatten, zeigte Wirkung. Um weitere Verbesserungen zu erlangen, ist der iGZ Mitglied in einem gemeinsamen Arbeitsstab von BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände), BA (Bundesagentur für Arbeit), BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie) und ZDH (Zentralverband des Deutschen Handwerks) geworden. Im Jahr 2016 wurden bereits zwei Netzwerkveranstaltungen organisiert, an denen die Leiterin des Hauptstadtbüros Andrea Resigkeit teilnahm. Das zentrale Anliegen, das Arbeitsverbot von Flüchtlingen in der Zeitarbeit in sämtlichen BA-Bezirken unbefristet aufzuheben und nicht nur auszusetzen, wurde in den Forderungskatalog aufgenommen.

Neben diesen beiden Schwerpunkten begleitete das Hauptstadtbüro eine Reihe von Gesetzgebungsverfahren: das neue Datenschutzrecht, das Bürokratieentlastungsgesetz und die Arbeitsstättenverordnung. Das Entgeltgleichheitsgesetz sowie die Novellierung der Rentengesetzgebung stehen zurzeit noch auf der Tagesordnung.

In die Zukunft weist die politische Debatte über die „Arbeitswelt 4.0“. Die Vorstellung des Weißbuchs „Arbeiten 4.0“ durch Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles fasst die künftige Arbeitswelt unter dem Schlagwort Flexibilität zusammen. Konsens besteht darüber, dass starre Regelungen zu Arbeitszeit und Arbeitsort in der digitalen Welt unzeitgemäß sind. Über konkrete Regelungen wird indes gestritten. Diese Flexibilität, die in der Zeitarbeit schon lange praktiziert wird und hier Hand in Hand geht mit Sicherheit, ist eine große Chance für die Branche, grundlegend positiver wahrgenommen zu werden. Damit sich dies auch in künftigen Verfah-

ren widerspiegelt, hat der iGZ über die BDA, den DIHK und das Bundesarbeitsministerium seine Vorstellungen eingebracht. Neue gesetzliche Regelungen wie das Wahlarbeitszeitgesetz sieht die Branche aber kritisch, vor allem wenn dadurch neue Bürokratien aufgebaut und Arbeitsabläufe erschwert werden. SPD-Kanzlerkandidat Martin Schulz greift schon mal in die Vollen und kündigt für die Zeitarbeit weitere Er-schwernisse an.

Die Arbeitswelt 4.0 wird ein wichtiges Thema im laufenden Bundestagswahlkampf sein. Weitere Schwerpunkte sind die Renten- und Integrationspolitik. Mit dem Anliegen, die Zeitarbeitsbranche, ihre Bedürfnisse, Ziele und Argumente nachdrücklich bei den politischen Akteuren zu verankern, sind die Vertreter des iGZ-Hauptstadtbüros auf prominenten Veranstaltungen wie Parteitagen ebenso präsent wie auf Hintergrundrunden, Fachtagungen und vertraulichen Gesprächen in kleinem Kreis.

Dr. Benjamin Teutmeyer  
Andrea Resigkeit

*„Der iGZ und ich sind zwar nicht immer einer Meinung, aber den gegenseitigen Austausch schätze ich und halte ihn für beide Seiten wichtig.“*



**Markus Paschke**

MdB. Berichterstatter der SPD-Bundestagsfraktion für die Zeitarbeit.

*„In unserer modernen Arbeitswelt ist Zeitarbeit ein wichtiger Baustein für einen flexiblen und reaktionsschnellen Personaleinsatz in den Unternehmen. Das iGZ-Hauptstadtbüro leistet einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung dieses Instruments. UVB und iGZ arbeiten hier eng zusammen und helfen, die Bedeutung der Zeitarbeit für den Arbeitsmarkt in der Hauptstadtregion zu verdeutlichen. Zeitarbeit kann gerade für die Integration von geflüchteten und langzeitarbeitslosen Menschen in Beschäftigung eine Brücke sein.“*



**Christian Amsinck**

Hauptgeschäftsführer der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg

*„Der fachliche Austausch mit dem Hauptstadtbüro des iGZ, über Jahre vertrauensvoll gewachsen, ist aus der Netzwerkarbeit der Koordinierenden Stelle Zeitarbeit nicht wegzudenken.“*



**Dr. Maria Krauels-Geiger**

Koordinatorin Zeitarbeit der Bundesagentur für Arbeit



# Heute das Fachkräftepotenzial von morgen erschließen

Gut ausgebildete Arbeitnehmer sind auch in der Zeitarbeitsbranche die Basis für Wettbewerbsfähigkeit. Viele Unternehmen haben aber zunehmend Schwierigkeiten, qualifizierte und für den Einsatz geeignete Fachkräfte zu gewinnen. Personalentwicklung ist deshalb eine tragende Säule der künftigen Zeitarbeit und eine zentrale Führungsaufgabe. Dem zunehmenden Mangel an Fachkräften kann die Zeitarbeit durch die Qualifizierung, Weiterbildung und Kompetenzentwicklung von Mitarbeitern und Bewerbern begegnen. Auch die informelle Kompetenzentwicklung jenseits der Einarbeitung, also während des Einsatzes, stellt einen Ansatzpunkt dar.



Strukturierte Personalentwicklung ist ein wichtiger Baustein bei der Suche nach einer Antwort auf den Arbeits- und Fachkräftemangel.

**Thorsten Rensing**  
Beisitzer im Vorstand

Studien belegen bereits jetzt: Investitionen in die Personalentwicklung von Zeitarbeitskräften amortisieren sich nicht nur durch höhere Verrechnungssätze, sondern auch durch eine größere Attraktivität der Branche für Mitarbeiter und Kunden. Während momentan viele Zeitarbeitsunternehmen ihr Hauptaugenmerk auf die Weiterentwicklung, Qualifizierung von Fachkräften richten, müssen diese Bestrebungen zukünftig aber auch auf den Helferbereich, in dem die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter in der Regel „on the job“ stattfindet, ausgeweitet werden.

Basis für die Kompetenzentwicklung ist eine strukturierte Erfassung der Kompetenzen mit dem Ziel, sie zu identifizieren und diejenigen weiterzuentwickeln, die die Mitarbeiter zur Ausführung ihrer Tätigkeiten benötigen und die zum Erreichen der Unternehmensziele relevant sind.

Dieser Herausforderung im Bereich Personalentwicklung stellt sich der iGZ bereits seit einigen Jahren. Der Verband bot schon 2011 einen Kompetenzpass für seine Mitglieder an, in dem sowohl formal als auch informell erworbene Kompetenzen der Zeitarbeitsnehmer erfasst wurden.

Diese Kompetenzerfassung war aber nur der erste Baustein eines kompletten Personalentwicklungsprozesses. Der iGZ hat daher 2015 eine Projektgruppe gegründet mit dem Auftrag, diesen Kompetenzpass entsprechend weiter zu entwickeln und in ein Personalentwicklungskonzept einzubetten. Ziel ist die Einarbeitung eines Managementsystems zur Personalentwicklung für Zeitarbeitsunternehmen, unabhängig von deren Größe und Spezialisierungsgrad. Dieses System ist aufgrund des gesellschaftlichen und berufspolitischen Wandels, der Arbeitsmarktentwicklung und der Strukturveränderung der Branche unumgänglich. Durch die Kompetenzerfassung und Weiterentwicklung der externen Mitarbeiter kann das Zeitarbeitsunternehmen qualifizierte und möglichst passgenaue Mitarbeiter für den Einsatz beim Kunden überlassen.

Die iGZ-Projektgruppe „ProPeZ“ (Prozess der Personalentwicklung in der Zeitarbeit) hat ein Handbuch erarbeitet, in dem der Prozess, ein ganzheitliches Verfahren zur Gestaltung, Lenkung und Evaluation der systematischen Personalentwicklung beschrieben wird. Personalentwicklung bedeutet, die Qualifikation der Mitarbeiter mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes in Einklang zu bringen und sie bei Bedarf für die Umsetzung ihrer derzeitigen Auf-

gaben weiterzuentwickeln. Es bedeutet aber auch, frühzeitig Potenziale und Kompetenzen der Mitarbeiter zu erkennen, zu entwickeln und zu fördern, um sie optimal auf zukünftige Tätigkeiten vorzubereiten. Gerade die Zeitarbeit ist prädestiniert dafür, die Kompetenzen der Mitarbeiter „on the job“, in unterschiedlichen Einsätzen und bei unterschiedlichen Kunden fortzuschreiben.

Gleichzeitig scheint die Gewinnung neuer Mitarbeiter bisher als Ziel für die Personalentwicklung aber nur eine untergeordnete Rolle zu spielen. Die Möglichkeiten, die sich für den Aufbau und die Pflege des eigenen Arbeitgeberimages bieten, werden nicht in ausreichendem Maße genutzt. Dies ist in Zeiten des demographischen Wandels und sich ändernder Berufsbilder aber von großer Bedeutung.

Unternehmen stehen vor der Herausforderung und Notwendigkeit, ihre Geschäftsprozesse zu optimieren, um die Qualität ihrer Dienstleistungen weiterhin erhalten und verbessern zu können. So wird neben der Weiterbildung des internen Personals auch die Umsetzung von ProPeZ zu einer Qualitätsverbesserung der Zeitarbeitsbranche beitragen. Dieses Projekt muss jedoch langfristig angelegt sein und kann nicht kurzfristig verwirklicht werden. Es führt zu einem Kulturwandel im Unternehmen und erfordert grundlegend struktureller Anpassungen. Inwieweit die traditionelle Rolle der Disponenten als Vertriebs- und Personalverantwortliche diesen Erfordernissen nachkommt, wird sich in der Zukunft zeigen. Personalentwicklung von Zeitarbeitnehmern wird auch die Arbeit der internen Mitarbeiter im Unternehmen verändern. Der Disponent nimmt eine entscheidende Rolle bei der erfolgreichen Personalentwicklung von externen Mitarbeitern ein. Zum einen muss der Disponent selber von der Notwendigkeit der Personalentwicklung überzeugt sein, zum anderen muss er die Bereitschaft und die Sensibilität mitbringen, die externen Mitarbeiter von der Notwendigkeit von ProPeZ zu überzeugen und sie zu motivieren, sich aktiv zu beteiligen.



Der Prozess der Personalentwicklung in der Zeitarbeit wird langfristig zu einem Mehrwert für die Branche, den Kunden und den Arbeitnehmer führen.

Die Branche wird als ebenbürtiger Partner für die Kunden wahrgenommen, die Akzeptanz in der Gesellschaft steigt und ihre Position in der politischen Diskussion wird gestärkt – Zeitarbeit wird als bildungspolitischer Akteur wahrgenommen, denn sie nimmt durch ihren Beitrag zur beruflichen Integration eine gesellschaftspolitische Aufgabe wahr.

Aber nicht zuletzt zieht auch das Zeitarbeitsunternehmen selbst einige Vorteile aus ProPeZ: Es kann sein Personal besser gewinnen und an sich binden, erhöht seine Attraktivität als Arbeitgeber und verbessert das Potentials und die Flexibilität seiner Mitarbeiter und Bewerber, um nur einige Vorteile zu nennen.

Auch der Zeitarbeitnehmer profitiert: Durch die Dokumentation seiner Tätigkeiten und Fähigkeiten ist er attraktiver für den Arbeitsmarkt und gewinnt mehr Selbstwertgefühl. Gleichzeitig wird durch diesen Prozess eine Vorbereitung auf Anerkennungsverfahren oder Gleichwertigkeitsprüfung ermöglicht.

Heute das Fachkräftepotenzial von morgen zu erschließen und zu sichern, um innovations- und wettbewerbsfähig zu sein, ist die zentrale Aufgabe der Zeitarbeitsunternehmen.

Annette Messing

# Am Büro-PC unkompliziert und selbstbestimmt lernen

E-Learning ist nicht mehr nur ein kurzlebiger Trend. Es hat sich schon lange zu einem festen Bestandteil ganzheitlicher Bildungskonzepte entwickelt. Immer mehr Unternehmen setzen auf dieses technikgestützte Lernen und integrieren es in ihre Ausbildungsprozesse.

Unternehmen können ihre Ausgaben für Personalentwicklung durch E-Learning drastisch senken. Der iGZ als Schulungsanbieter erreicht gleichzeitig viel mehr Kunden, denn er kann jetzt auch die gewinnen, die bisher die

Präsenzschulungen aus Kosten- oder Zeitgründen nicht gebucht haben.

Der iGZ bietet über seine E-Learning Plattform seit 2015 ein Seminar zum iGZ-Tarifvertrag an, das von den Mitgliedern sehr gerne zur Einarbeitung

neuer Mitarbeiter angenommen wird. Es dient ebenso auch als Einstieg in Arbeitsrechtsseminare und als Basislehrgang für Personaldisponenten. Es ermöglicht dem

Teilnehmer, sich in Ruhe am heimischen Schreibtisch oder einem anderem Ort seiner Wahl in das Thema einzuarbeiten, so dass er

sein Wissen anschließend in konkreten Praxisfällen im Seminar anwenden kann. Neben den Modulen, die bereits jetzt verfügbar sind, plant der iGZ, in naher Zukunft noch weitere Themen wie Datenschutz, Gesundheitsmanagement und Kompetenzentwicklung anzubieten.

Das E-Learning-Angebot wird beim iGZ ergänzt durch Webinare, bei denen ein Referent aus der Bundesgeschäftsstelle in Münster mit den Teilnehmern an ihren Bildschirmen zu Hause oder im Büro Sonderfälle bespricht und für Fragen unmittelbar zur Verfügung steht. Denn Webi-

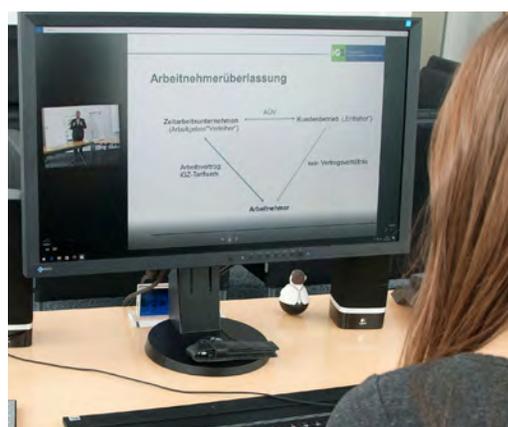
nare sind interaktiv ausgelegt und ermöglichen beidseitige Kommunikation zwischen Vortragenden und Teilnehmern. Per Mail können Zwischenfragen gestellt werden, auf die Referent direkt eingehen kann. Die Teilnehmer sehen in ihrer zweigeteilten Bildschirmansicht auf ihren Monitoren nicht nur die Seminarfolien, sondern auch den Referenten. Denn das Webinar ist „live“ und findet zu einem vorher festgelegten Termin statt.

Die Themenauswahl für die Webinare wird ständig erweitert, denn die Resonanz ist sehr gut. Durchschnittlich nehmen 20 Personen daran teil.

Neben den 2016 angebotenen Webinaren zu den Themen Entgeltfortzahlung und Urlaubsentgelt, Branchenzuschläge und Reisekosten sowie Minijobs wird das Webinar-Angebot 2017 nun noch um weitere Inhalte erweitert, da die Nachfrage stetig wächst und der iGZ so dem Trend des selbstbestimmten und ortsungebundenen Lernens entsprechen kann.

Annette Messing

Ich bin Zetty und führe Sie durch das E-Learning!



Termine unter:  
[www.igz-zeitarbeit.de/bildung/seminare](http://www.igz-zeitarbeit.de/bildung/seminare)

# Nützliche und konkrete Hilfen von Experten für die tägliche Arbeit

Warum lohnt es sich, aktiv Ältere zu rekrutieren? Welche Rolle spielt der Personaldisponent? Was ist bei der Beschäftigung dieser Zielgruppe zu beachten? Das sind nur einige Fragen, denen die neue iGZ-Broschüre „Praxistipps Beschäftigung Älterer“ nachgeht. Die Broschüre bildet den Auftakt einer neuen iGZ-Reihe, die in Kürze mit dem Heft „Praxistipps Fördermöglichkeiten“ fortgesetzt wird. Die „Praxistipps“ sind als echte Arbeitshilfen entwickelt worden und so konzipiert, dass Leser mit ganz unterschiedlichem Kenntnisstand davon profitieren: Nicht nur der Nachwuchs unter den Personaldisponenten wird hier wertvolle Tipps finden, sondern auch erfahrene Kräfte.

„Unser Anliegen ist es, iGZ-Mitgliedern zu konkreten Zielgruppen des Arbeitsmarktes die wichtigsten Informationen in handlicher Form anzubieten. Die Themen U 25, Frauen, Schwerbehinderte und Flüchtlinge haben wir auch schon auf unserer To-Do-Liste“, so Clemens von Kleinsorgen, iGZ-Referent für Arbeitsmarktpolitik.

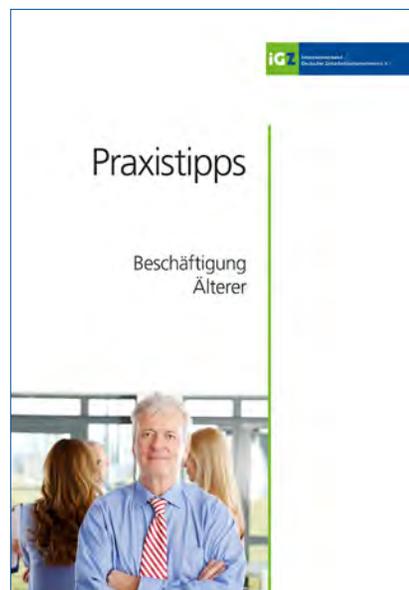
Erarbeitet wurden die Praxistipps von Experten. Die iGZ-Projektgruppe „Zielgruppen des Arbeitsmarktes“, die sich im Herbst 2014 gründete, hat sich unter der Leitung von Christian Baumann und Sonja Oetting zum Ziel gesetzt, wichtige Arbeitnehmergruppen genau unter die Lupe zu nehmen. Christian Baumann ist Beauftragter für Arbeitsmarktpolitik im Bundesvorstand, iGZ-Landesbeauftragter für Hamburg und einer von drei Geschäftsführern der plus Personalmanagement GmbH in Hamburg. Sonja Oetting ist Mitglied der iGZ-Tarifkommission und Niederlassungsleiterin der Firma Teamworker in Bremen. Die Arbeit der Projektgruppe fließt in die neue Broschüren-Reihe ein und wird damit für alle iGZ-Mitglieder dauerhaft nutzbar.

Das erste Heft ist 20 Seiten stark und erläutert in übersichtlichen Texten und Grafiken alles, was Personaler wissen müssen,

wenn sie sich das Potenzial älterer Arbeitnehmer erschließen möchten. Nachdem im ersten Teil grundlegende Fragen geklärt werden, stellt der zweite Teil das Vier-Phasen-Modell der Mitarbeiter-Akquise vor. Personaldisponenten finden unter anderem Checklisten, die zu einzelnen Punkten alles Wissenswerte noch einmal kurz zusammenfassen. Praktisch

ist auch das Muster für eine Stellenanzeige, mit der man speziell ältere Arbeitnehmer ansprechen kann. Eine kleine Linksammlung rundet das Thema ab.

Die „Praxistipps“ werden zum Selbstkostenpreis über den iGZ-Shop vertrieben. Wer in den nächsten Monaten alle Broschüren der Reihe kauft, hat als Ergebnis einen Sammelordner mit geballtem Fachwissen zur Hand, der jedem Personaldisponenten den Arbeitsalltag erleichtert.



Dr. Jenny Rohlmann

## Zeitarbeit hilft Unternehmen



## Neuer Lehrgang

# So gelingt die Integration von Flüchtlingen in der Zeitarbeit

Neue Herausforderungen erfordern neue Kompetenzen, und der iGZ hat auch hier wieder schnell und flexibel reagiert. Die Zahl der geflüchteten Menschen in Deutschland, die seit Anfang 2015 stetig ansteigt, ist eine solche große Herausforderung – sowohl was die soziale Integration angeht als auch die berufliche. Und das ist der Moment, in dem die Zeitarbeitsbranche ins Spiel kommt.

Seitdem das Integrationsgesetz gelockert und der Einsatz von Flüchtlingen in der Zeitarbeitsbranche vereinfacht wurde, häuften sich die Fragen der iGZ-Mitglieder, was sie bei der Beschäftigung von Flüchtlingen eigentlich beachten müssen – sowohl rechtlich als auch auf der sozialen Ebene. Der iGZ stellte sich seiner Verantwortung und entwickelte umgehend einen Integrationslehrgang, der schon 2016 ins Seminarprogramm aufgenommen wurde und gut sechs Mal im Jahr an verschiedenen Orten in der Bundesrepublik angeboten wird. Wer teilnimmt und die Abschlussprüfung besteht, darf sich „TÜV-Zertifizierter Integrationsexperte“ nennen und erhält ein persönliches Zertifikat.

Der Lehrgang wurde so konzipiert, dass alle drei relevanten Bereiche, die für eine Einstellung von Flüchtlingen und ihre Integration im Unternehmen relevant sind, abgedeckt werden.

Im ersten Modul werden alle rechtlichen Fragen geklärt: Welche Beschäftigungsmöglichkeiten gibt es? Welche Sanktionen drohen im Fall einer illegalen Beschäftigung? Wer hilft bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse? iGZ-Juristin Judith Schröder erklärt, worauf Disponenten bei einer Einstellung von Geflüchteten achten müssen.

Das zweite Modul behandelt die Fördermaßnahmen von Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter. Unter bestimmten Voraussetzungen zahlen diese beiden nämlich zum Beispiel einen Eingliederungszuschuss, ein Vermittlungsbudget oder eine Einstiegsqualifizierung. Clemens

von Kleinsorgen, iGZ-Arbeitsmarktexperte, weiß darüber hinaus, welche Programme es zur berufsbezogenen Deutschförderung gibt.

Schließlich behandelt PR-Beraterin und Kommunikationstrainerin Britta Sophie Weck im dritten Modul die soziokulturelle und psychosoziale Komponente der Flüchtlingsbeschäftigung. Sie kennt die Reibungspunkte, die

aufgrund unterschiedlicher Gesellschafts- und Rollenverständnisse zwischen der europäischen und der arabischen Kultur entstehen können, und weiß, wie man sie entschärfen kann. Die Referentin erläutert auch die Herausforderungen, die auf die internen Mitarbeiter warten, und gibt Tipps, wie eine Willkommenskultur im Unternehmen etabliert werden kann.

Ziel des dreitägigen Lehrganges ist es, die verantwortlichen Disponenten auf die Aufgabe der Integration von Geflüchteten in Deutschland vorzubereiten und ihnen Hilfestellungen zu geben, die sie bei der Durchführung dieser verantwortungsvollen Arbeit unterstützen. Und diese Seminarangebote nehmen die iGZ-Mitgliedsunternehmen inzwischen gerne an: Dreimal fand der Kurs bereits statt, und jedes Mal war er ausgebucht.

Clemens von Kleinsorgen



## Faire Lösungen im Interesse beider Parteien finden

Die Kontakt- und Schlichtungsstelle (KuSS) ist Teil des iGZ-Ethik-Kodexes und besteht mittlerweile seit fünf Jahren. Sie ist eine unabhängige und unparteiische Institution, die in Zweifelsfällen überprüft, ob gegen den iGZ-Ethik-Kodex verstoßen wird. Die KuSS wird von drei Fachleuten geleitet, die sich mit Konfliktlösungen sowohl auf rechtlicher als auch auf beratend-schlichtender Seite auskennen. Torsten Oelmann, Inhaber der Oelmann Consulting Beratungsagentur für Zeitarbeit und erfahrener Schlichter, ist einer von ihnen.

### Herr Oelmann, worin liegen die Herausforderungen bei der Arbeit in der KuSS?

Bei unserer Tätigkeit gilt es immer, zwischen zwei Hauptaufgaben oder Funktionen der KuSS zu differenzieren. Zum einen liegt unser Schwerpunkt darauf, zwischen den Streitparteien schlichtend tätig zu werden und eine einvernehmliche Einigung zu erzielen. Auf der anderen Seite sind wir jedoch auch verantwortlich dafür zu überprüfen, ob das Mitgliedsunternehmen sich an die Regelungen des iGZ-Ethik-Kodex –

und damit an alle relevanten Arbeits- und Sozialgesetze – ausreichend hält. Im Zweifel müssen wir als neutrale und unabhängige Einrichtung letztendlich dann „Partei“ ergreifen, wenn eine Seite nachweislich eine nicht zulässige Rechtsauffassung vertritt und insofern eine Kompromisslösung nicht möglich ist. Dann wechseln wir genau genommen von der neutralen Schlichtung in eine richtende oder bewertende Einrichtung. Hier gilt es immer, zwischen beiden Aufgaben die Balance zu halten und den Eindruck der Überparteilichkeit zu wahren.

### Wie bekannt ist die KuSS eigentlich?

Insgesamt ist der Bekanntheitsgrad im Laufe der Zeit sicher gestiegen, wobei genaue Zahlen leider nicht verfügbar sind. Die Anzahl der Anfragen verändert sich seit 2014 nicht mehr relevant, 2016 sind sie mit 690 Anfragen gegenüber 2015 mit 806 sogar leicht zurückgegangen.

Viele finden uns über das Internet oder auf Grund des Hinweises am Ende des Tarifvertrages. Es gibt auch Anfragersteller, die uns mittlerweile im Laufe der Jahre öfter angesprochen haben oder die Kontaktdaten von einem anderen Mitarbeiter erhielten.

Unabhängig davon ist der Bekanntheitsgrad unter den Arbeitnehmern sicher noch nicht so hoch, wie man es sich wünschen würde. Hier könnte man noch einmal die Bedeutung als Qualitätszeichen für Mit-



Die KUSS: Professor Franz Josef Düwell, Holger Dahl und Torsten Oelmann (v.l.).

gliedsunternehmen bewerben.

### Welche Anfragen erhalten Sie? Gab es im Laufe der Jahre Veränderungen in der Qualität der Anfragen?

In über 90 Prozent der Anfragen sprechen uns Arbeitnehmer oder ehemalige Mitarbeiter an. Der Rest verteilt sich auf Bewerber, Entleiher oder andere Personaldienstleister. Im Einzelfall wurden wir auch bereits von Rechtsanwälten oder Steuerberatern angesprochen. Insgesamt drehen sich viele Fragen rund um die Entlohnung, wobei dabei oft mehrere Themenfelder relevant sind, wie das Arbeitszeitkonto, Nichteinsatzzeiten, Zuschläge oder Entgeltgruppe.

Darüber hinaus gibt es natürlich auch immer aktuelle Themen, die uns beschäftigen. In den Jahren 2013 und 2014 wurden die Branchenzuschläge oft angesprochen, 2014 und 2015 die tarifvertragliche Regelung zur Lohnfortzahlung bei Urlaub und Krankheit. Im letzten Jahr gab es kein Thema, das deutlich herausschick, es wurde die ganze Bandbreite von arbeitsrechtlichen Konflikten thematisiert.

Die Qualität der Anfragen selbst hat sich kaum verändert, wobei jedoch auffällt, dass viele Menschen sich bereits vorab über das Internet informieren und dabei zu teilweise recht merkwürdigen Rechtsauffassungen kommen.

### Wann ist die KuSS für Sie erfolgreich?

Für uns liegt der Erfolg zunächst und vorrangig darin, Konflikte und Meinungsverschiedenheiten im Interesse beider Parteien einvernehmlich lösen zu können – dies ist auch für mich als Schlichter immer eine positive Bestätigung unserer Tätigkeit. Darüber hinaus freuen wir uns immer darüber, wenn wir die beteiligten Personen aufklären oder ihnen ganz allgemein

helfen konnten – das gilt selbstverständlich sowohl für die Arbeitnehmerseite als auch für die Mitgliedsunternehmen.

Nicht jeder Fall lässt sich abschließend und zur Zufriedenheit beider Seiten klären, wir sehen aber zumindest einen Teilerfolg unserer Tätigkeit, wenn wir Anregungen und Hinweise zur Vermeidung von ähnlichen Konflikten in der Zukunft geben konnten.

Insgesamt wollen wir unseren bescheidenen Beitrag dazu leisten, das Image und die Qualität in der Zeitarbeit im Allgemeinen und bei iGZ-Mitgliedsunternehmen im Besonderen zu verbessern. Dabei ist ein im Einzelfall notwendiger Ausschluss eines Mitgliedes nur die Ultima Ratio und kein vorrangiges Ziel. Es ist allen im Zweifel mehr gedient, wenn man gegebenenfalls sein eigenes Verhalten überdenkt, Fehler minimiert und wenn wir auch zukünftig auf Unternehmen verbindlich zugehen können, die Mitglieder im iGZ sind.

Das Interview führte Dr. Jenny Rohlmann.



Der iGZ setzt sich für die gesellschaftliche Akzeptanz der Zeitarbeit ein – die KuSS ist dabei ein wichtiger Baustein.

**Dietmar Richter**  
Ehrenvorsitzender



**Marketing-Tipp:** Werben Sie mit der KuSS für die Qualität Ihres Unternehmens! Die iGZ-Garantiekarten eignen sich optimal, um sie in das Willkommens-Päckchen für neue Mitarbeiter zu legen oder in die Umschläge mit den Lohnabrechnungen zu stecken. Sie erhalten die Garantiekarten im iGZ-Shop.



Forum Personalmanagement

## Erfahrungen austauschen von Unternehmer zu Unternehmer

Lebenslanges Lernen, Personalentwicklung, Fachkräftemangel, Kompetenzentwicklung – dies sind nur einige der Themen, denen sich die iGZ-Mitgliedsunternehmen im Rahmen der iGZ-Weiterbildungskongresse und auf dem Forum Personalmanagement gewidmet haben.

2013 noch unter der Überschrift „iGZ-Weiterbildungskongress“ in Karlsruhe gestartet, hat sich die Veranstaltung, die seit 2016 unter dem neuen Namen „Forum Personalmanagement“ firmiert und an wechselnden Orten in der Bundesrepublik stattfindet, inzwischen als jährlich stattfindender Fachaustausch in der Branche einen Namen gemacht.

„Wir wollten für unsere Mitglieder eine Plattform schaffen, auf der sie sich zu den relevanten Fragen im Bereich Bildungs- und Personalma-

agement austauschen können. Mit der Etablierung des Forums Personalmanagement, das in diesem Jahr bereits zum vierten Mal stattgefunden hat, ist uns dies gelungen. Innovative Veranstaltungsformate wie kürzlich das BarCamp auf dem Forum Personalmanagement in Berlin, sind eine ideale Möglichkeit für einen intensiven Wissens-

Erfahrungsaustausch von Unternehmer zu Unternehmer“, resümiert Thorsten Rensing, Mitglied des iGZ-Bundesvorstandes und Ressortverantwortlicher für den Bereich Bildung.

Mit der Integration eines BarCamps in die Ver-

anstaltung ging der iGZ auf dem Forum Personalmanagement 2017 in Berlin neue Wege: Die Besucher wurden zu aktiven Mitgestaltern und Themengebern. In verschiedenen Workshops, sogenannten Sessions, wurden die Themen diskutiert und bearbeitet, die zuvor vor Ort von den Teilnehmern selber vorgeschlagen wurden. In kleinen Gruppen wurde praxisnah und sehr offen über besondere unternehmerische Herausforderungen diskutiert, wie die Frage nach einem optimalen Reputationsmanagement für die Zeitarbeitsbranche oder der Rolle des Personaldisponenten bei der Personalentwicklung. Die Vorteile eines BarCamps liegen auf der Hand: Die Teilnehmer haben direkten Einfluss auf den Verlauf der Sessions, sie können Kontakte knüpfen und Netzwerke aufbauen, sie können ihr Wissen teilen und von den Erfahrungen der anderen Unternehmer profitieren und so ihre eigenen Kompetenzen erweitern.

Dieses interaktive und praxisnahe Format wird in den kommenden Jahren eine Wiederholung finden. Denn eines ist klar: Die Antworten auf unternehmerische Herausforderungen lassen sich am effektivsten von den Unternehmern und Unternehmerinnen selber finden. Und so wird das Forum Personalmanagement auch in Zukunft eine Plattform für die Auseinandersetzung mit Fragen rund um das Thema Personalmanagement sein.

Claudia Schütte



## Zeitarbeit hilft Arbeitnehmern



## Neues Referat legt den Fokus auf noch unerschlossene Zielgruppen

Der Bereich der Arbeitsmarktpolitik ist in den vergangenen Jahren stets als innerverbandliche Querschnittsaufgabe behandelt worden. Während das Hauptstadtbüro in Berlin mit den politischen Initiativen betraut war, hat sich das Rechtsreferat meist einzelfallbezogen um Auslegungsfragen gegenüber der Bundesagentur für Arbeit gekümmert. Brancheneinschätzungen für die Koordinierenden Stellen Zeitarbeit wiederum waren Aufgabe der Geschäftsführung, während themenbezogene Projektgruppen weitestgehend selbständig aktiv waren. Die Kommunikationsabteilung kam jeweils dann ins Spiel, wenn es darum ging, die arbeitsmarktpolitischen Studien und Daten auf die Zeitarbeit anzuwenden.

Mit dem Höhepunkt der Flüchtlingszuwanderung kam die Frage, welche Integrationsleistung die Zeitarbeit hier erbringen kann, auf die Tagesordnung des iGZ-Bundesvorstandes. Dabei wurde offensichtlich, dass eine Bündelung der arbeitsmarktpolitischen Themen innerhalb der Bundesgeschäftsstelle nötig war. Insofern war die Schaffung des Referats Arbeitsmarktpolitik und das Ansiedeln in der Kommunikationsabteilung eine logische Folge. Mit Clemens von Kleinsorgen, der von der Bundesagentur für Arbeit zum iGZ wechselte, und Katharina Leusing, die zuvor als Mitarbeiterin des arbeitsmarktpolitischen Sprechers der CDU/ CSU-Bundstagsfraktion gearbeitet hatte, war das neue Referat personell gut aufgestellt. Am 1. März 2016 nahm es seine Arbeit auf.

Neben seiner Funktion als Stabs- und interner Servicestelle übernimmt das Referat Arbeitsmarktpolitik seither auch die fachliche Begleitung der beiden Projektgruppen „Zielgruppen des Arbeitsmarkts“ und „Integration von Flüchtlingen“. Die Projektgruppe „Zielgruppen am Arbeitsmarkt“, nimmt verschiedene Personenkreise auf dem Arbeitsmarkt in den Blick, die ihrerseits noch nennenswerte Potenziale für Beschäftigung bieten. Dabei geht es um die Kernfrage, wie dieser Personenkreis angesprochen und aktiviert werden kann und welche besonderen Kompetenzen zu erwarten stehen. Als erstes rückte die Gruppe der Älteren in den Fokus der Projektgruppe. Die Ergebnisse der Beratungen hat die Projektgruppe in der Broschüre „Praxistipps zur Beschäftigung



Älterer“ zusammengefasst. Die Borschüre wurde an alle Mitglieder verschickt und kann im iGZ-Shop online bestellt werden.

Aktuell setzt sich die Projektgruppe mit der Zielgruppe der Jüngeren (U25) auseinander. Dazu hat sie mit Prof. Dr. Klaus Hurrelmann von der Hertie School of Governance, Co-Autor der Shell-Jugendstudie, einen kompetenten Experten hinzu gezogen. Er berichtete über die sogenannte „Generation Y“ und kam zu dem Ergebnis, dass diese Generation besonders flexibel sei – was auch bedeute, dass sie viel taktiere, sich nicht zu früh festlegen wolle, möglichst keine Entscheidungen fälle und improvisiere. Zudem sei sie sehr ich-bezogen: „Persönliche Bedürfnisse stehen im Vordergrund.“ Allerdings existiere einerseits ein hohes Niveau an sozialem Engagement und nahezu null Interesse an Politik andererseits. Sehr stark ausgeprägt sei zudem die Allianz mit den Eltern, ohne die eigentlich keine Entscheidung getroffen werde. „Das ist ein Leben mit Widersprüchen“, resümierte Hurrelmann. „Sie müssen Brücken bauen“, appellierte er an die Zeitarbeitsunternehmer, „denn noch nie war der Weg von der Bildung in den Beruf so lang.“ Über Betriebspraktika, Bildungspartnerschaften und diverse Modelle der Bundesagentur für Arbeit erschließe sich ein Zugang schon zur Schülerschaft. Auf jeden Fall solle auch der Kontakt zu den Lehrern gesucht werden, empfahl Hurrelmann für die Rekrutierung. Weiterer Aspekt sei der „Fahrstuhleffekt“: 20 Prozent des Nachwuchses habe schlechte



» Solange wir das Potenzial des Arbeitsmarktes nicht ausreichend ausschöpfen, dürfen wir uns nicht über einen Mangel an Arbeitskräften beklagen.

**Christian Baumann**  
Beisitzer im Vorstand

bis gar keine Schulabschlüsse und damit kaum Chancen in Beruf und Gesellschaft. „Das“, so Hurrelmann, „ist eine echte Aufgabe für Personaldienstleister, denn sehr vieles muss in dieser Gruppe nachtrainiert werden.“ Sehr hoher Wert werde außerdem auf die biographische Bedeutung der Berufswahl gelegt. Die Projektgruppe will auch für diese Zielgruppe ein Heft der neuen Praxis-Tipp-Reihe auflegen.

Die Projektgruppe „Integration von Flüchtlingen“ begleitete frühzeitig entsprechende Pilotprojekte. Dabei ging es darum, Erfahrungen zu sammeln, Rahmenbedingungen zu überprüfen, Wissen zur Verfügung zu stellen und daraus die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen. Schnell war klar, dass die anfängliche arbeitsmarktpolitische Euphorie in dieser Form nicht gerechtfertigt war. Denn letztlich ist der Anteil derer, die tatsächlich mit einer abgeschlossenen Schul- und/oder

Berufsausbildung kommen, doch erschreckend gering. Darüber hinaus sind auch die Anerkennungsverfahren aufwendig, mitunter teuer und in vielen Fällen auch ernüchternd. Hinzu kommen fehlende Sprachkompetenzen und die Erkenntnis, dass natürlich viele der hier ankommenden Menschen mit Traumatisierungen und Verlusten umzugehen haben. Für sie steht die zügige Arbeitsaufnahme dann auch nicht an erster Stelle. Dennoch wurde aus der Projektgruppe ein Info-Blatt zur Zeitarbeit entwickelt, das in verschiedenen Sprachen über die Branche und ihre Funktionsweise und Rahmenbedingungen aufklärt.

Marcel Speker

# Karriere in der Zeitarbeit ist auch mit Handicap möglich

Für Arbeitnehmer mit Handicap ist die Jobsuche in der Regel besonders schwer. Gleichzeitig gibt es wohl keine Branche, die über so viele Erfahrungen bei der Betreuung von Menschen mit verschiedenen Vermittlungshemmnissen verfügt wie die Zeitarbeit.

Um Zeitarbeitsunternehmen und schwerbehinderte Akademiker besser zu vernetzen, beteiligt sich der iGZ an einem Pilotprojekt der Bundesagentur für Arbeit, das als Ziel hat, diesen Arbeitssuchenden einen Job in der Zeitarbeit zu vermitteln. Etwa einmal im Monat versenden

Katharina Leusing und Clemens von Kleinsorgen vom iGZ-Referat Arbeitsmarktpolitik anonymisierte Kurzprofile von schwerbehinderten Akademikern an gut 40 iGZ-Mitglieder, die sich am Pilotprojekt beteiligen. Die Bandbreite der absolvierten Studiengänge ist dabei riesig: Ingenieure, Betriebswirte oder Kommunikationswissenschaftler finden sich unter den Bewerbern. Einige davon verfügen

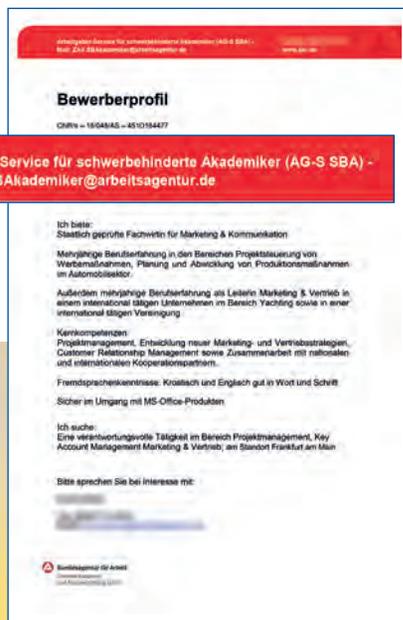
bereits über langjährige Berufserfahrung, andere sind Berufseinsteiger. Die einen sind regional gebunden, aber viele bewerben sich auch deutschlandweit.

Die konkrete Behinderung ist in den Profilen bewusst nicht angegeben, denn erstmal sollen die Unternehmen schauen, ob es „fachlich“ passt. Für alle weiteren Fragen – von der behindertenspezifischen Gestaltung des Arbeitsplatzes bis hin zu Fördermöglichkeiten – steht dann Klaus Schuldes mit seinem Team vom Arbeitgeber-Service für Schwerbehinderte Akademiker der Bundesagentur für Arbeit mit Rat und Tat zur Seite. Aus Sicht der BA kann die Zeitarbeitsbranche schwerbehinderte Akademiker nicht nur sehr erfolgreich in eigenen internen Bereichen der Zeitarbeitsunternehmen, etwa

Stabsstellen, Verwaltung oder Personaldisposition einsetzen, sondern auf dem Wege der klassischen Personalvermittlung auch für andere Firmen rekrutieren und auswählen. Eine nur vorübergehende Überlassung an Kundenbetriebe ist etwas komplexer, aber genauso gut denkbar. Dass Zeitarbeit Schwerbehinderten grundsätzlich gute Chancen bietet, zeigen die aktuellen Zahlen der BA. Betrachtet man die Branchen, in denen schwerbehinderte Arbeitslose eine Beschäftigung finden, steht die Zeitarbeit an erster Stelle: 9600 der 57.000 arbeitslosen schwerbehinderten Personen, die im Jahr 2015 ihre Arbeitslosigkeit überwinden konnten und eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufnahmen, fanden in der Arbeitnehmerüberlassung eine Beschäftigung. Das sind 17 Prozent. Gründe, warum sich Arbeitgeber mit der Einstellung von schwerbehinderten Menschen immer noch schwer tun, sind nach Erfahrung der Arbeitsvermittler oftmals Unwissenheit und Vorurteile: „Viele Arbeitgeber verbinden eine Behinderung immer gleich mit einem Rollstuhl und verweisen auf die mangelnde Barrierefreiheit.“ Dass aber auch eine überstandene Krebserkrankung, Diabetes oder Rheuma Gründe für eine Behinderung sein können, ist vielen Arbeitgebern nicht bewusst. Gerade angesichts des demografischen Wandels und des sich verstärkenden Fachkräftemangels bleibt so ein großes Potential an Arbeitnehmern ungenutzt. In vielen Fällen kann die Beschäftigung von schwerbehinderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern außerdem von der Agentur für Arbeit oder dem zuständigen Rehabilitationsträger gefördert werden.

Eine Teilnahme am Pilotprojekt ist weiterhin möglich. Interessierte Unternehmen können sich an Katharina Leusing oder Clemens von Kleinsorgen wenden.

Katharina Leusing



**Bewerberprofil**  
0876 - 1604845 - 4510154477

**Arbeitsgeber-Service für schwerbehinderte Akademiker (AG-S SBA) -  
Mail: ZAV.SBAkademiker@arbeitsagentur.de**

Ich biete:  
Staatlich geprüfte Fachwirtin für Marketing & Kommunikation  
Mehrjährige Berufserfahrung in den Bereichen Projektsteuerung von Werbemaßnahmen, Planung und Abwicklung von Produktionsmaßnahmen im Automobilsektor.  
Außerdem mehrjährige Berufserfahrung als Leiterin Marketing & Vertrieb in einem international tätigen Unternehmen im Bereich Yachting sowie in einer international tätigen Versicherung.  
Kernkompetenzen:  
Projektmanagement, Entwicklung neuer Marketing- und Vertriebsstrategien, Customer Relationship Management sowie Zusammenarbeit mit nationalen und internationalen Kooperationspartnern.  
Fremdsprachkenntnisse: Kroatisch und Englisch gut in Wort und Schrift  
Sicher im Umgang mit MS-Office-Produkten  
Ich suche:  
Eine verantwortungsvolle Tätigkeit im Bereich Projektmanagement, Key Account Management Marketing & Vertrieb, am Standort Frankfurt am Main

Bitte sprechen Sie bei Interesse mit:  
[Redacted]  
[Redacted]

 Bundesagentur für Arbeit  
www.arbeitsagentur.de



## Flüchtlinge

# Branche setzt auf Integration statt auf Abgrenzung

Mangelnde Sprachkenntnisse, nicht anerkannte Schul- und Ausbildungsabschlüsse, unregelmäßige Kinderbetreuung: Die Flüchtlinge, die seit Ende 2015 nach Deutschland kommen, sind eine große Herausforderung für die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Wie ihre Eingliederung gelingen kann, damit befasst sich seit einem Jahr die iGZ-Projektgruppe „Integration von Flüchtlingen“, in der Vertreter von iGZ-Mitgliedsunternehmen sitzen, die bereits Erfahrungen in der Flüchtlingsintegration gesammelt oder erfolgreich Pilotprojekte gestartet haben. Sie kommt regelmäßig einmal pro Quartal zusammen.



**Sie suchen einen Job?**

### Geldverdienen in der Zeitarbeit

Informationen für Arbeitssuchende  
Deutsch-Arabisch



هل تبحث عن عمل؟

اكتساب المال من خلال عمل مؤقت  
معلومات للموظفين  
المتي-عربي



Konsens ist, dass Fehler früherer Zuwanderungswellen nicht wiederholt werden sollen, die zur Abgrenzung von ethnischen Gruppen und mangelnder sprachlicher Integration führten. Stattdessen sollen die Flüchtlinge jetzt – je nach Aufenthaltsstatus, der ihnen unterschiedliche Möglichkeiten eröffnet – schnell in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt integriert werden. Denn die Zeitarbeit hat – wie andere Wirtschaftszweige auch – einen großen Bedarf an Fachkräften, den sie gerne mit Flüchtlingen decken würde, denn davon profitieren beide Seiten. Klar ist allerdings auch, dass dies in vielen Fällen einen erhöhten Betreuungsaufwand mit sich bringen wird. Und da kann die Zeitarbeit ihr Knowhow voll ausspielen, denn es gibt wohl keine Branche in Deutschland, die über so viele Erfahrungen bei der Betreuung von Menschen mit verschiedenen Vermittlungshemmnissen verfügt und schon lange auf die Integration von ausländischen Arbeitnehmern setzt. Mittlerweile hat fast jeder vierte Beschäftigte in der Zeitarbeit ausländische Wurzeln.

Die Projektgruppe erarbeitet praxisorientierte Tipps für den Arbeitsalltag, recherchiert und analysiert aber auch Förderinstrumente verschiedener Institutionen. Erstes Ergebnis ist ein Flyer für ausländische Arbeitnehmer, der erläutert, wie Zeitarbeit funktioniert. Er soll auf arabisch, persisch, kurdisch und albanisch erscheinen und demnächst den Mitgliedern zur Verfügung gestellt werden. Außerdem hat der iGZ einen Lehrgang entwickelt, bei dem die Teilnehmer neben Rechtsfragen zur Beschäftigung von Geflüchteten und Fördermaßnahmen auch soziokulturelle und psychosoziale Aspekte beim Umgang mit Geflüchteten erlernen.

Katharina Leusing

## Verdiente Auszeichnung für besonderes Engagement

Unkonventionell, besonders aufwendig, effektiv oder innovativ: So sollten die Projekte sein, mit denen sich iGZ-Mitglieder in diesem Jahr erstmals um den iGZ-Award bewerben konnten.

Gewürdigt wurde das beste unternehmerische Engagement eines Mitgliedsunternehmens für seine Mitarbeiter und die Projekte, Angebote oder Maßnahmen, die sie umgesetzt hatten. Zur Premiere bewarben sich gleich über 100 Mitgliedsunternehmen. Ausgezeichnet wurden schließlich drei von ihnen, je einer in den Kategorien kleine, mittlere und große Unternehmen. Aus den Bewerbungen wählte eine unabhängige Jury die Projekte der iGZ-Mitglieder WMS Welding Montage Service GmbH, FAIR Personal + Qualifizierung GmbH & Co. KG und SYNERGIE Personal Deutschland GmbH. Alle drei setzten sich überdurchschnittlich stark für ihre Mitarbeiter ein und überzeugten damit die hochkarätig besetzte, unabhängige Jury, der neben Ulf D. Posé, Präsident des Ethikverbandes der Deutschen Wirtschaft a.D., auch die drei Laudatoren angehörten, die die Preisträger bei der Verleihung des Awards am 10. Februar in Münster präsentierten.

„All das, was die Mitgliedsunternehmen jeden Tag aufs Neue, teilweise im Verborgenen, tun, wollen wir als Verband nun mit dem iGZ-Award sichtbar machen“, erklärte Sven Kramer, kommissarischer iGZ-Bundesvorsitzender auf der Preisverleihung. „Das Besondere an diesem Wettbewerb ist, dass wir hier nicht nur die Unternehmen würdigen – Voraussetzung für die Bewerbung war, dass sich auch jeweils eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter mit beworben hat“, führte er weiter aus.

Dr. Alexandra Schmied, Senior Project Manager Bertelsmann Stiftung, stellte in der Friedenskapelle die Nominierten in der Kategorie „Kleine Unternehmen“ vor. „Ich war an vielen Stellen berührt und gerührt darüber, welche Schicksale in den Bewerbungen fühlbar wurden und welche Lösungen die iGZ-Mitglieder dafür gefunden haben“, gab sie zu.

Langzeitarbeitslose, ehemalige Inhaftierte, frühere Drogenabhängige, Menschen ohne Lehre – sie haben auf dem Arbeitsmarkt in der Regel keine Chance. Doch das familiengeführte Unternehmen WMS Welding Montage Service stellt Menschen mit schwierigen Lebensläufen ein, finanziert ihnen einen Führerschein und bildet sie zum Schweißfachpersonal aus. Einer der Monteure war vor seiner Anstellung bei der Zeitarbeitsfirma Crystal Meth abhängig. Seine Vergangenheit verfolgte ihn noch





zu Beginn der Beschäftigung: Die Staatsanwaltschaft suchte ihn, er hatte keinen festen Wohnsitz, kaum Kleidung. Doch die Zeitarbeitsfirma glaube an ihn und unterstützte ihn daher bei seinem Weg zurück in ein normales Leben. WMS Welding Montage Service übernahm Behördengänge, überwachte seine Amtspost, finanzierte Weiterbildungen und besorgte ihm Kleidung. Schließlich zahlte das Unternehmen sogar eine finanzielle Unterstützung, damit er in seine erste eigene Wohnung ziehen konnte. Heute arbeitet der Mitarbeiter als WIG Schweißer. WMS Welding Montage Service hat ihm sogar noch ein Dienstfahrzeug gestellt. Die Einsatzunternehmen sind sehr zufrieden mit ihm. Fazit: Re-Integration geglückt. Dank der Unterstützung ist das Leben des Mannes heute wieder geordnet, er hat Ziele und eine Perspektive.

„Zeitarbeit ist besser als ihr Ruf, aber an dem Ruf muss weiter gearbeitet werden“, betonte Prof. Dr. Markus-Oliver Schwaab vom Human Resources Competence Center der Hochschule Pforzheim in seiner Laudatio: „Die drei Nominierten der Kategorie ‚Mittlere Unternehmen‘ haben jeweils die richtigen Antworten auf die Herausforderungen gegeben, die ihnen gestellt wurden.“

FAIR Personal + Qualifizierung reagierte frühzeitig auf den Fachkräftemangel. Seit 2011 beschäftigt das Unternehmen Arbeitskräfte aus dem Ausland. Die Mitarbeiter wurden aber nach der Rekrutierung nicht allein gelassen. Stattdessen kaufte FAIR Personal + Qualifizierung Häuser, renovierte und möblierte diese. Die Wohnungen wurden den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt. Auch wenn sie fest von Kundenunternehmen übernommen werden, bleiben sie zum Teil dort. Zusätzlich wurde eine polnischsprachige Mitarbeiterin eingestellt, die sich um die Behördengänge, Kontoeröffnungen und weitere Fragen der Mitarbeiter kümmerte. Um die Integration zu erleichtern, hat das Unternehmen in seinen Räumlichkeiten Deutschkurse für die Mitarbeiter angeboten. Die Sprachförderung wurde mit fachlicher Weiterbildung kombiniert. In der eigenen Qualifizierungsstätte von FAIR Personal + Qualifizierung wurden die Schweißscheine aktualisiert und die

Mitarbeiter erhielten Stapler- und Kranscheine.

Johannes Vogel, Generalsekretär der FDP in NRW, ehrte die Nominierten in der Kategorie „Große Unternehmen“. Die Zeitarbeitsbranche bringe der Volkswirtschaft nicht nur die nötige Flexibilität. Sie ermögliche auch vielen, die es am Arbeitsmarkt schwer haben, den (Wieder-)Einstieg in das Berufsleben. „Diesem Einstieg einen Aufstieg folgen zu lassen, das geht nur mit besonderem Engagement“, verdeutlichte Vogel.

Wie können Flüchtlinge am besten integriert werden? Diese Frage stellte sich SYNERGIE Personal Deutschland und kam zu dem Schluss, dass die deutsche Sprache ebenso grundlegend sei wie der regelmäßige Kontakt mit anderen. Also rief das Unternehmen das Pilotprojekt „Arbeit + Sprache = Integration“ ins Leben. Die Zeitarbeitsfirma kooperierte mit den Unternehmen, denen sie Flüchtlinge als Arbeitnehmer überlassen hatte. Die Flüchtlinge erwarben dort berufliche Kenntnisse und tauschten sich täglich mit ihren Kollegen aus. Dadurch konnten sie ihre neuen Deutschkenntnisse direkt umsetzen. Denn SYNERGIE Personal Deutschland stellte einen Deutschlehrer ein, der die Flüchtlinge zehn Stunden pro Woche unterrichtete. Durch diese Kombination konnten die Flüchtlinge bestmöglich integriert werden. Seit Dezember läuft das Folge-Projekt, und es ist geplant, die Idee auch an anderen Standorten umsetzen. Damit stellt sich SYNERGIE Personal Deutschland einer der größten aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen.

Die übrigen Nominierten der drei Kategorien investierten in besonderem Maße in die Aus- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiter, boten Arbeitszeiten nach Wunsch in der Pflegebranche, und gaben Menschen eine Chance, die sie sonst auf dem Arbeitsmarkt keine hätten.

Die Gewinner-Unternehmen erhielten eine Skulptur sowie eine Urkunde. Die Mitarbeiter, die als Co-Bewerber die jeweilige Maßnahme unterstützten, bekamen einen Reisegutschein im Wert von 250 Euro.

Antonia Aulbert

## Zeitarbeit hilft Deutschland



# Top-News schnell und aktuell auf dem Smartphone



Die aktuellsten Top-Nachrichten aus der Zeitarbeitsbranche direkt auf dem Smartphone – diesen Service bietet der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) nicht nur seinen Mitgliedern, sondern allen an der Branche Interessierten. Der iGZ-WhatsApp-Infodienst macht es möglich.

Wann immer etwas Wichtiges in der Zeitarbeitsbranche passiert oder unmittelbar bevorsteht, erhalten die Abonnenten eine WhatsApp-Nachricht samt Link zu weiterführenden Informationen auf der iGZ-Homepage. Gerade während der Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) war dies eine beliebte Möglichkeit, stets auf dem aktuellen Stand der Verhandlungen zu sein. Außerdem gibt es zum Beispiel Hinweise zu Tarifabschlüssen, Mindestloohnerhöhungen und wichtigen Gerichtsurteilen.

Inzwischen zählt die iGZ-Pressabteilung rund 1000 Abonnenten im Adressbuch des WhatsApp-Han-

dys. Der kostenlose Service ist also ein voller Erfolg – wohl auch deshalb, weil wirklich nur die wichtigsten Nachrichten über WhatsApp verbreitet werden. Ganz nach dem Motto „Weniger ist manchmal mehr“ beschränkt sich der Infodienst auf die Top-Ereignisse.

Übrigens: Beim WhatsApp-Infodienst handelt es sich nicht um eine Gruppe, in der jeder mit jedem kommunizieren kann. Die Nachrichten werden über eine Verteilerliste als Einzelnachricht verschickt. Dadurch bleiben auch alle Abonnenten untereinander anonym.

Wer das kostenlose Angebot abonnieren möchte, muss lediglich die Handynummer +49 176 81993187 als neuen Kontakt in sein eigenes Telefonbuch im Smartphone eintragen, um die Nachrichten empfangen zu können. WhatsApp erkennt die Nummer dann automatisch. Zur Anmeldung reicht eine WhatsApp-Nachricht mit dem eigenen

Namen an die oben genannte Handynummer der iGZ-Zeitarbeitsnews.

Bei Bedarf kann der neue iGZ-Infodienst natürlich auch jederzeit wieder gekündigt werden. Dazu muss einfach nur eine Nachricht mit dem Wort „Stop“ an den iGZ-Zeitarbeitsnews-Dienst geschickt und die Telefonnummer des Angebots aus den eigenen Kontakten gelöscht werden. Der iGZ entfernt dann sämtliche Daten des Nutzers, der automatisch keine weiteren Nachrichten mehr erhält.

Maren Letterhaus

## So gehts:

1. +49 176 81993187 im Telefonbuch speichern.
2. Eigenen Namen per WhatsApp an iGZ-Zeitarbeitsnews schicken.
3. Fertig.

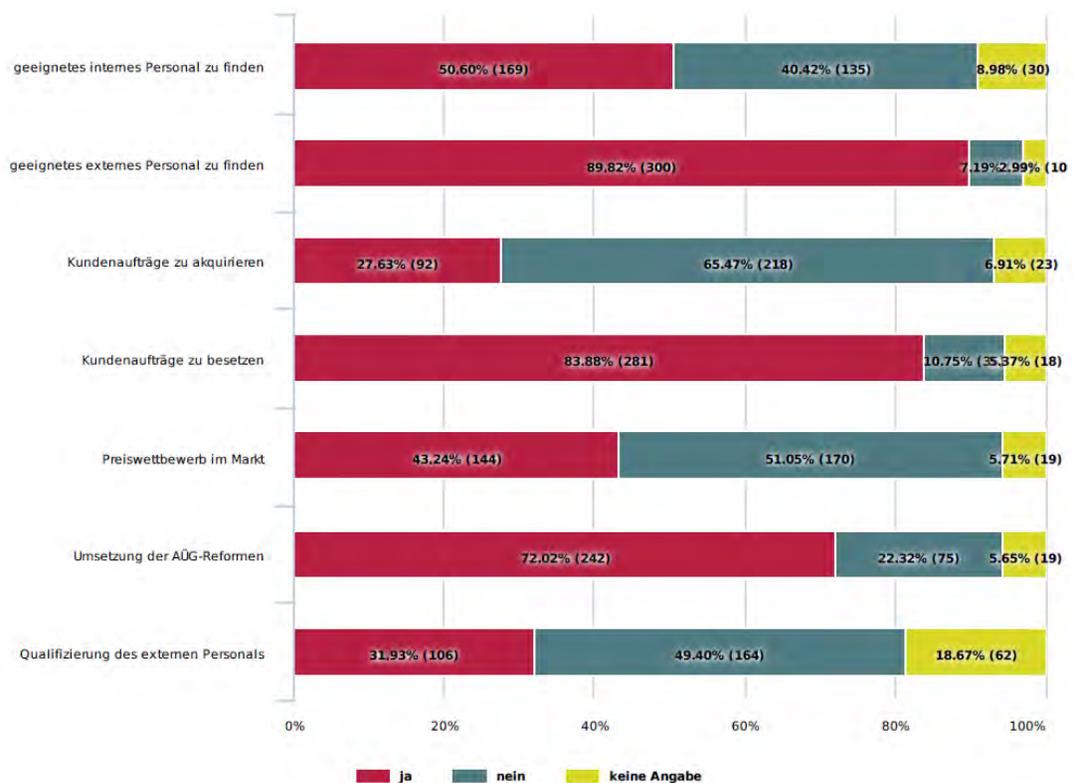


## Umfrage

# Gute Noten und viel Lob von den Mitgliedern für die Verbandsarbeit

„Die Meinung der iGZ-Mitgliedsunternehmen ist für unsere Verbandsarbeit extrem wichtig. Wir sind ein Verband für seine Mitglieder – und diese Basisdemokratie nehmen wir in unserer täglichen Arbeit sehr ernst“, erklärt iGZ-Hauptgeschäftsführer Werner Stolz. Darum gibt es nicht nur nach jeder Veranstaltung die Möglichkeit, über den Link [www.igz-meinung.de](http://www.igz-meinung.de) an einer internetgestützten Kurzumfrage teilzunehmen. Alle drei Jahre bittet der iGZ seine Mitglieder zu einer ausführlicheren Bewertung der Verbandsarbeit und Einordnung der jeweiligen Angebote und (Zukunfts-)Themen. Auch in diesem Jahr haben sich wieder sehr viele Mitglieder an dieser Befragung beteiligt: Über zehn Prozent füllten den Fragebogen aus, der interessante Ergebnisse zutage brachte.

### Mit welchen besonderen Herausforderungen ist Ihr Unternehmen zur Zeit konfrontiert?



Beispielsweise steht die Qualität der Verbandsarbeit direkt an zweiter Stelle auf der Beliebtheitsskala der Firmen im Kreis des iGZ. „Gute Information und Betreuung“ und ein „guter Leumund“ brachten dieses Ergebnis zustande. Und wer Informationen benötigt, ist beim iGZ offenbar ebenfalls bestens bedient – jedenfalls

reichte es für den dritten Platz auf dem Siegereppchen.

Erste Anlaufstelle dabei ist die Internetseite des iGZ: 96,83 Prozent nutzen dieses Verbandsangebot zur Beschaffung von Informationen – 92,55 Prozent sind für den internen Teil der

Homepage registriert, wo es unter anderem exklusiv für iGZ-Mitglieder Muster-Arbeitsverträge zum Download gibt. Nicht minder attraktiv sind die iGZ-Mitgliederinfos, die regelmäßig verschickt werden – 91,47 Prozent nutzen diese Quelle, um sich up to date zu halten.

Nach wie vor gefragt sind die „Klassiker“ des iGZ – Rechtsberatung (87,53 Prozent), das Verbandsmagazin zur Zeitarbeit „Z direkt!“ (75,73 Prozent) und der wöchentliche iGZ-Newsletter mit 78,40 Prozent, um nur einige zu nennen. Entsprechend fällt auch die Bewertung der Angebote aus: Die Internetseiten des iGZ erhielten am Ende die Durchschnittsnote 1,75 – 34,08 Prozent bescheinigten ein „sehr gut“, 54,37 Prozent kreuzten „gut“ an.

Ganz oben auf dem Podest stehen die iGZ-Mitgliederinfos mit der Durchschnittsnote 1,66 – kurze Mails mit konzentriertem Inhalt, direkt an die Adressaten gerichtet, zeichnen sich offensichtlich durch beste und größte Effizienz aus. Über alle abgefragten Sparten hinweg steht unterm Strich die Note 1,95. Im wahrsten Sinn des Wortes ein sehr gutes Ergebnis, aber für den iGZ kein Grund, die Hände in den Schoß zu legen. Deshalb lautete eine Frage: „Welche

Verbandsangebote vermissen Sie noch?“ Die Antworten fielen zu fast 100 Prozent relativ eindeutig aus: „Keine. Der iGZ deckt ja bereits alles ab.“

Doch nicht nur der iGZ stand im Fokus der Umfrage, mit der auch der Blick nach vorn gerichtet werden sollte: „Wie wird sich die Zeitarbeit in Zukunft entwickeln?“, wollte der iGZ von seinen Mitgliedern wissen. 61,90 Prozent rechnen damit, dass Zeitarbeit ihre heutige Funktion und Bedeutung im Wesentlichen beibehalten wird. 51,49 Prozent allerdings erwarten, dass Zeitarbeit aufgrund erhöhter Flexibilitätsnotwendigkeiten bei den Kunden an Bedeutung gewinnen wird.

Für 39,29 Prozent wird Zeitarbeit künftig nur noch ein Angebot von vielen im Portfolio moderner Personaldienstleister sein, und 48,51 Prozent prognostizieren, dass Zeitarbeit die externen Mitarbeiter in Zukunft massiv weiterbilden und qualifizieren muss. Wie auch immer, die Zeitarbeitszukunft wird spannend.

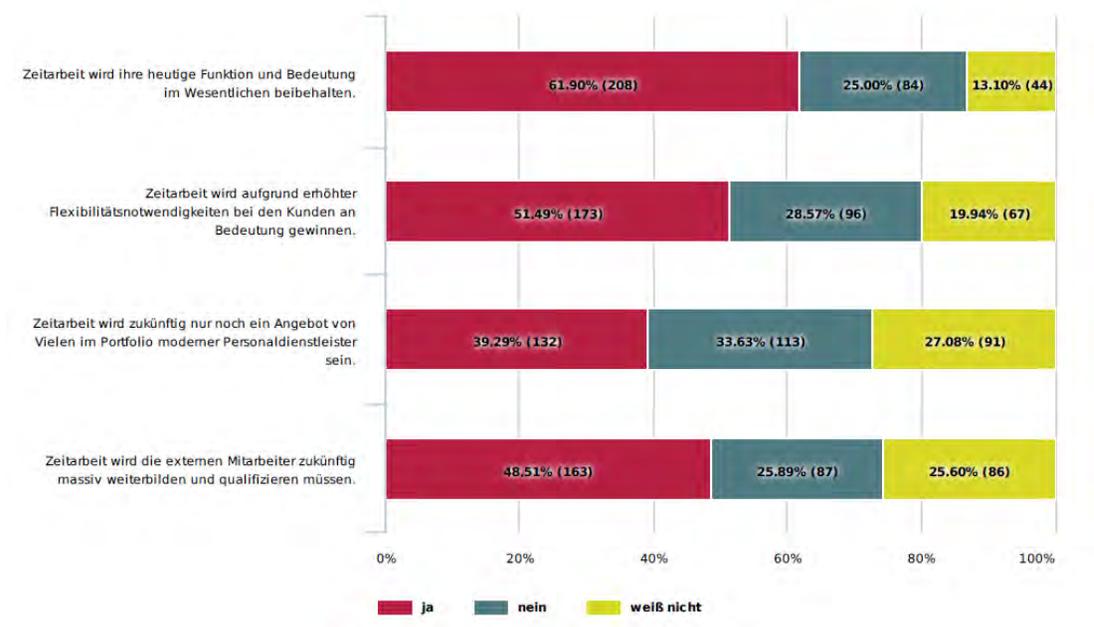


Zeitarbeit bietet sichere und flexible Antworten auf die personalwirtschaftlichen Anforderungen der Wirtschaft. Es gibt kein anderes Instrument, das den Flexicurity-Gedanken so verkörpert, wie die Zeitarbeit.

**Petra Eisen**  
Sprecherin der Landesbeauftragten im Bundesvorstand

Wolfram Linke

### Wie wird sich die Zeitarbeit in Zukunft entwickeln?





Zeitarbeit 2030

## Weniger Arbeitskräfte, weniger Fachleute, mehr Flexibilität

Mit dem Blick in die Zukunft, soweit er noch ohne Glaskugel seriös möglich ist, hat sich die iGZ-Projektgruppe „Zeitarbeit 2030“ auseinander gesetzt. Beim Bundeskongress Zeitarbeit 2016 in Bremen stellte die Projektgruppenleiterin Nicole Munk die Ergebnisse vor, die in zahlreichen Sitzungen erarbeitet worden sind. Der Arbeitsmarkt im Jahre 2030 lasse sich mit drei Schlagworten treffend beschreiben: „Wir werden es mit weniger Arbeitskräften, weniger Fachkräften und mehr Flexibilität zu tun haben“, erläutert Munk. Im Interview erläutert sie, zu welchen Ergebnissen die Projektgruppe konkret gekommen ist.

### **Wie wird sich die Digitalisierung – Stichwort: Industrie 4.0 – auswirken?**

Nicole Munk: Es wird zu einer Verschiebung der nachgefragten Qualifikationen kommen. Die arbeitnehmerlose Fabrik soll im Feldversuch bereits funktioniert haben. Trotzdem wird sie nicht Realität werden. Auch das haben wir in der Projektgruppe diskutiert und mit eingepreist: Nicht alles, was möglich ist, wird auch wahr werden. Allein schon, weil es die Politik und die Tarifpartner nicht zulassen würden, wenn sich die Produktion komplett entvölkern würde. Da muss man beim Blick in die Glaskugel auch realistisch bleiben.

### **Aber der Produktivitätsfortschritt muss sich doch auf die Zahl der benötigten Arbeitskräfte auswirken?**

Munk: Nicht zwingend. Der Produktivitätsfortschritt wird aber am Ende des Tages wohl nicht dazu führen, dass wir auf Fachkräfte verzichten können. Wir werden nur andere Fachkräfte benötigen als heute. Im vorletzten Jahr gab es auf der Hannover Messe den Themenschwerpunkt Industrie 4.0. Und neben der großen Aktionsbühne zu diesem Thema, was glauben Sie, wer da den größten Stand hatte? – Die Deutsche Telekom. Und warum? – Weil in einer digitalen Welt, in der sich Fabrikprozesse von alleine organisieren, das Handling der Daten besondere Bedeutung erlangt. Die riesigen Datenmengen müssen nicht nur beherrscht werden, sie müssen auch

gegen unbefugten Zugriff gesichert werden. Und sie müssen verfügbar sein. Der Zugang zu entsprechenden Datenleitungen wird also zum Standortfaktor. Und bei der Fachkräftenachfrage wird dann gelten: mehr IT, weniger Handwerk. Aber in der Summe bleibt es dann wohl gleich.

### **Wird sich die Digitalisierung auch auf die Abläufe im Zeitarbeitsunternehmen selbst auswirken?**

Munk: Ja, es gibt jetzt schon viele Möglichkeiten, Abläufe zu automatisieren, zum Beispiel im Recruiting. Da können ganze Prozesse ausgegliedert werden, ohne dass der Bewerber es bemerkt. Oder es finden automatisierte Anzeigenschaltungen statt.

### **Und welche Auswirkungen wird die Digitalisierung bei den Kunden für unsere Branche haben?**

Munk: Es wird insgesamt zu einer Nachfragesteigerung nach Personaldienstleistungen kommen. Die Unternehmen befinden sich in der Flexibilitätszange: Einerseits verlangen die Produktionsprozesse nach mehr Flexibilität – andererseits tun das nun auch die Mitarbeiter selbst. Entweder weil sie ganz bewusst nur noch einen bestimmten Teil ihrer Lebenszeit für den Broterwerb zur Verfügung stellen wollen. Oder weil die Ansprüche auf Arbeitszeitflexibilität steigen. Das tun sie entweder tariflich, wie die Gewerkschaften

schon angekündigt haben, oder aus gesetzlichen Gründen. Hier sei nur als Beispiel das neue Pflegezeitgesetz genannt. Wenn also die Kunden nun von ihren Produktionsanforderungen und den Mitarbeitern gleichzeitig mit Bedarfen nach mehr Flexibilität konfrontiert werden, dann brauchen sie Dienstleister, die ihnen dabei helfen, diese Personalflexibilität zu organisieren. Ich glaube nicht, dass der Markt in Zukunft kleiner werden wird. Aber er wird anders werden.

**Wie wird sich der Markt denn verändern? Welche Auswirkungen hat das auf die Situation der Zeitarbeit im Jahr 2030, also in nicht mal mehr 14 Jahren?**

Munk: Die eigenen Personalabteilungen in unseren Kundenunternehmen werden mit der Lösung dieser Herausforderungen überfordert sein. Es ist auch nicht ihre Kernkompetenz. Und wenn es nicht ihre Kernkompetenz ist, dann ist es wie in allen anderen Bereichen des Unternehmens auch eine logische Schlussfolgerung, dass man die Personalflexibilisierung outsourct. Denn es gibt verschiedene Lösungswege – je nach konkreter Situation. Sie brauchen Berater mit entsprechender Erfahrung: die Personaldienstleister als Flexibilitäts-Consulter.

**Sie sprechen immer wieder von Personaldienstleistern statt von Zeitarbeitsunternehmen. Wieso?**

Munk: In Zukunft wird Zeitarbeit ein Aspekt der Personaldienstleistung sein. Die geschilderten Herausforderungen werden es notwendig machen, dass man den ganzen Strauß der Arbeitszeitflexibilität aufmacht, dazu berät und gegebenenfalls auch entsprechende Dienstleistungen anbietet. Das kann bei dem einen Unternehmen dann die Zeitarbeit sein. Beim anderen ist es die Personalvermittlung oder das Bewerbermanagement.

**Welche konkreten Ergebnisse kann die Projektgruppe vorweisen?**

Munk: Wir haben sehr viele Ideen diskutiert, manche konkretisiert, andere verworfen.

Wir sehen klarer mit Blick auf die Situation im Jahre 2030, wenngleich einige Unsicherheiten bleiben. Das iGZ- Seminarprogramm ist bereits um entsprechende Themen, wie die Ausweitung der Geschäftsfelder für Zeitarbeitsunternehmen, erweitert worden. Wir haben eine Artikelserie zum Thema unter Beteiligung der Kunden initiiert. Und wir werden auch das Thema Arbeitgebermarke noch mehr in den Blick nehmen müssen. Denn je stärker der Wettbewerb um die besten Köpfe tobt, desto wichtiger ist es, den Mitarbeitern gegenüber sehr deutlich herauszustellen, welche Vorteile sie beim jeweiligen Unternehmen erwarten können. Es wird in Zukunft als Arbeitgeber nicht mehr ausreichen, „nur“ Arbeit zu geben. Das gilt auch und gerade für die Zeitarbeit. Darum sollten wir als Verband gerade den kleinen und mittelständischen Unternehmen, die in ihrer täglichen Arbeit dieses Thema nicht im Fokus haben, hier durch Seminare oder Praxistipps entsprechende Hilfen an die Hand geben. Klar ist: Die großen machen schon Einiges in dem Bereich. Unsere Aufgabe als Verband ist es aber, auch die kleinen und mittelständischen Unternehmen hierfür zu sensibilisieren.

**Wie soll es weiter gehen?**

Munk: Die Arbeit der Projektgruppe ist zunächst einmal getan. Der Blick in die Zukunft bleibt aber ein Prozess, den wir fortführen müssen. Wir haben gemerkt, dass der Blick um 15 Jahre voraus sich als sehr weit erwiesen hat. So konnten wir in unserer Grundannahme den hohen Zuzug an Flüchtlingen mit insgesamt sehr geringen Qualifikationen nicht berücksichtigen. Dennoch war es richtig und wichtig, für dieses Thema zu sensibilisieren und fundiert anzugehen. Wir sollten als Verband dieses Zukunftsthema auf keinen Fall aus den Augen verlieren und werden uns als Erfa-Gruppe auch weiterhin mit der Branchenzukunft auseinandersetzen.

Das Interview führte Marcel Speker.



## Marketing

# Die Vitamin-Z®-Kampagne: Frisch, auffällig und selbstbewusst

„So, wie ein Vitamin wichtig ist für eine gute körperliche Grundkonstitution und eine gezielte Stärkung des Immunsystems, schafft auch die Zeitarbeit einerseits Flexibilität für Unternehmen und andererseits viele Job-Chancen für Arbeitnehmer.“ Das war die Kernbotschaft auf den Beipackzetteln der Vitamin-Z-Schachteln, mit denen der iGZ im Herbst 2014 seine neue Werbelinie einführte.

Damit griff der iGZ die politischen Diskussionen auf, die sich seit den Vereinbarungen der Großen Koalition um die Regulierung der Zeitarbeit und die Verhinderung des Missbrauchs von Werkverträgen drehten. Wie so häufig in

der Zeitarbeit war hier eine effektive Verbandskommunikation gefragt. Unter dem Slogan „Vitamin Z® – Zeitarbeit. Vitamin für Wirtschaft und Arbeitsmarkt“ ging es im iGZ-Marketing von nun an um die Zitrone. Diese war keineswegs sauer, sondern ein auffällig-frisches Symbol für Vitamine. Ziel der Verbandskommunikation war und ist es, selbstbewusst die Leistungen der Branche zu transportieren. Das Key Visual der leuchtend gelben Zitrone überzeugte in Printmedien, an Messeständen, als Walking Act und auf Werbemitteln des Verbandes. Es prägte sich nicht nur in die Köpfe der Mitglieder ein, sondern sorgte auch bei politischen Entscheidungsträgern dafür, dass sie den iGZ in Erinnerungen behielten.



» *Es reicht nicht aus, gute Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen zu schaffen. Wir müssen auch darüber reden. Wir, das ist nicht nur der Verband. Das sind auch wir Unternehmer. Wir müssen gemeinsam immer wieder die Vorteile unserer Branche und den Nutzen unseres Tuns offensiv und selbstbewusst nach außen tragen.*

Bettina Schiller  
Beisitzerin im Vorstand

Nicht nur die Pläne für ein neues AÜG entwickelten sich weiter, auch die Verbandslinie wurde auf den Prüfstand gestellt. Denn die Zitrone war für die Einführung der Vitamin-Z-Kampagne zwar schlagkräftig, aber das A und O der Zeitarbeit stand gestalterisch noch zu wenig im Vordergrund: Der Mensch

ist Dreh- und Angelpunkt der Branche!

Die eingetragene Marke VITAMIN Z® wurde beibehalten, der Slogan allerdings leicht modifiziert. Seit Anfang 2016 heißt es nun „Vitamin Z®– Zeitarbeit hilft Wirtschaft und Arbeitsmarkt“.

Die Kampagne erklärt, wo Zeitarbeit ein Vitamin ist, also wem und in welchen Situationen sie hilft. Der knackige Slogan, der die Bedeutungsschwerpunkte der Branche „Wirtschaft“ und „Arbeitsmarkt“ in den Fokus nimmt, wird durch ein eigenes Logo verstärkt. Zeitarbeit ist kurz gesagt ein „Flexibilitätsbeschaffer“ und „Chancegeber“. Diese Vitamin-Wirkungen werden jetzt noch stärker in den Fokus genommen und mit konkreten Botschaften aufgeladen.

Mit „Zeitarbeit hilft Wirtschaft und Arbeitsmarkt“ wird eine glaubwürdige Aussage getroffen. Die Bildsprache orientiert sich dabei an den Zielgruppen Mitglieder, Unternehmen/Kunden, Arbeitnehmer, Politik und Öffentlichkeit. Sie werden durch fünf Menschen symbolisiert. Den einzelnen Zielgruppen werden unumstößliche Aussagen



# DER iGZ HILFT SEINEN MITGLIEDERN

Seitdem wir Mitglied im iGZ sind, haben wir die gewünschte Unterstützung in unserer täglichen Arbeit. Die Partnerschaft erleichtert unsere Abläufe erheblich.



zugeordnet, die erläutern wie Zeitarbeit hilft. Dabei werden in der Kampagne zunächst allgemeine Aussagen getroffen, die im nächsten Schritt durch konkrete Beispiele detailliert belegt werden. Die Beispiele schildern reale Erlebnisse von Arbeitnehmern und Unternehmern und beinhalten echte Geschichten. Sie werden unter anderem auf der eigenen Kampagnen-Website [www.zeitarbeit-hilft.de](http://www.zeitarbeit-hilft.de) präsentiert.

Die Kampagne „Vitamin Z®- Zeitarbeit hilft Wirtschaft und Arbeitsmarkt“ wurde auf dem Bundeskongress 2016 in Bremen vorgestellt. Der öffentliche Auftritt des iGZ ist seitdem angepasst worden, und die

Kampagne wird kontinuierlich mit konkreten Botschaften, Beispielen und Gesichtern vervollständigt. „Zeitarbeit hilft“ ist eine Mitmach-Kampagne, die die Branche auch in Zukunft weiter begleiten wird. Multiplikatoren sind die weit über 3000 iGZ-Mitglieder, die jeden Tag vor Ort den Kontakt zu Mitarbeitern und Kunden haben.

Das neue AÜG ist zum 1. April 2017 in Kraft getreten. Während seiner monatelangen Diskussion konnte der iGZ einige Verbesserungen für die Branche erzielen und Zeitarbeit als wertvolles Instrument für einen funktionierenden Arbeitsmarkt sichern.

Dr. Jenny Rohlmann



Mehr unter [www.zeitarbeit-hilft.de](http://www.zeitarbeit-hilft.de).

# iGZ-Seminarprogramm 1. Halbjahr 2017

Nutzen Sie unsere **Online-Anmeldung**  
[www.igz-seminare.de](http://www.igz-seminare.de)

A close-up photograph of a computer keyboard. The central focus is a bright green key with the word "Anmeldung" written in white, sans-serif font. A person's finger is shown pressing down on the right side of this key. Surrounding the green key are several white keys with standard symbols: a backslash/underscore key, a semicolon/quote key, a comma/less-than key, a period/greater-than key, a forward slash/backquote key, and an alt key. The background is a soft, out-of-focus grey, suggesting a desk surface.

Anmeldung

# Basiswissen und Spezialkenntnisse immer aktuell und am Puls der Zeit

In den zertifizierten iGZ-Seminaren können sich die Teilnehmer nicht nur Basiswissen zu Arbeitsrecht und Vertrieb aneignen, sondern auch vorhandene Kenntnisse vertiefen und sich in Spezialthemen einarbeiten.

Mit rund 150 Seminarveranstaltungen mit 1600 Teilnehmern pro Kalenderjahr bietet der iGZ eine breite Palette an Themen wie Vertrieb, Personalmarketing, Mitarbeiterführung, Personalentwicklung, Unternehmensführung, Zertifizierung und Arbeitsrecht an. Angesprochen werden neben Einsteigern und Auszubildenden auch leitende Mitarbeiter und Disponenten bis hin zu Niederlassungsleitern und Geschäftsführern. Die gesellschaftlichen wie politischen Entwicklungen behält das Weiterbildungsprogramm stets genauestens im Blick und hilft den Mitgliedern, am Puls der Zeit zu bleiben. Derzeit unterstützen eine Vielzahl von speziellen Seminaren zur AÜG-Reform die Mitglieder tatkräftig, den immer wieder neuen Branchen-Herausforderungen gerecht zu werden und die Veränderungen richtig umzusetzen und Fehler zu vermeiden. Seit November 2016 waren es rund 30 Weiterbildungsangebote mit knapp 600 Teilnehmern. Passend dazu vermitteln gesonderte Vertriebsseminare Kenntnisse, die AÜG-Reform den Kundenunterunternehmen und Mitarbeitern gekonnt zu kommunizieren. Für die Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt ist zudem der neu initiierte TÜV-zertifizierte iGZ-Lehrgang „Integrations-Experte in Zeitarbeitsunternehmen“ äußerst hilfreich. Seit 2017 widmet sich der iGZ verstärkt dem Thema Personalentwicklung. Unter dem Schlagwort „ProPeZ“ (Prozess in der Personalentwicklung in der Zeitarbeit) bietet der iGZ bald die Möglichkeit, sich zertifizieren zu lassen. Ergänzend dazu starten in Kürze weiterführende Seminare.

Für Neueinsteiger in der Branche hat sich der iGZ-Basislehrgang bewährt. Der Klassiker unter den Einsteigerseminaren, den bereits viele Mitgliedsunternehmen wiederholt für neu eingestellte Personaldisponenten buchen, findet

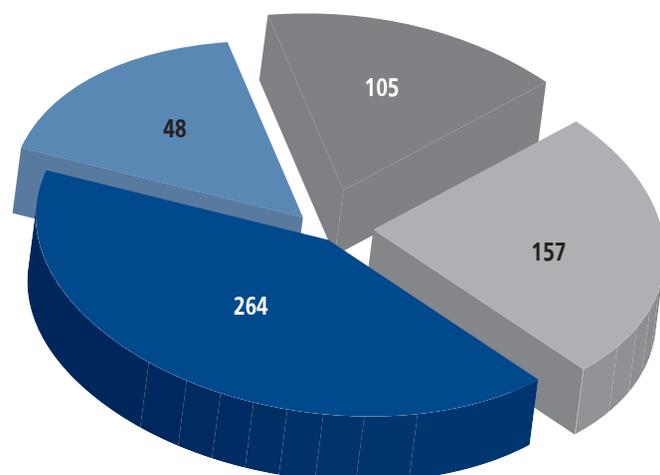
mehrmals im Jahr bundesweit statt.

Seit 2015 gibt es das begehrte Thema „Das iGZ/DGB-Tarifwerk in der Praxis“ nicht nur als Präsenzseminar, sondern auch in Form von E-Learning. Hinzu kommt ein umfangreiches Angebot an Webinaren zu arbeitsrechtlichen Themen wie „Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und Urlaubsentgelt“, „Branchenzuschläge“, „Reisekosten“ und „Minijobs“, die in nur zwei Stunden die wichtigsten Informationen vermitteln oder auffrischen. Und das ganz ohne lästige Anreise, einfach online-gestützt vom eigenen Arbeitsplatz aus.

Zu guter Letzt: Der iGZ-Weiterbildungsbereich ist erneut erfolgreich rezertifiziert worden. In diesem Jahr steht die Revision der DIN EN ISO an, auch hierfür wurden für die iGZ-Mitglieder entsprechende Seminare aufgelegt.

Ina Knekties

Anzahl Teilnehmer zu AÜG-Veranstaltungen



- Die AÜG-Reform in der Praxis
- Die AÜG-Reform und andere Neuerungen in Zeitarbeit und Recht
- Neuerungen in Zeitarbeit und Recht
- Vertrieb trifft Recht - Die AÜG-Reform

**Ariane Durian**  
**Bundesvorsitzende 2008 - 2016**



# Neue Wege gesucht und Spuren hinterlassen

„Gehe nicht, wohin der Weg führen mag, sondern dorthin, wo kein Weg ist, und hinterlasse eine Spur.“ Diesen Ansatz des Literaten Jean Paul hat Ariane Durian stets verfolgt. Sie hat den iGZ mit geprägt, die Verbandsziele zu ihren Zielen erklärt und sie über acht Jahre als Bundesvorsitzende engagiert und erfolgreich vertreten. Den letzten iGZ-Bundeskongress eröffnete sie mit den Worten: „Nur, wenn man miteinander spricht, kann man auch Veränderungen erreichen.“ Ariane Durian hat die Diskussion gesucht. In vielen unserer gemeinsamen Termine in Berlin kämpfte sie engagiert für gute Zeitarbeit. Sie ist immer auf Menschen zugegangen, hat Vorurteile abgebaut, Partner für die Branche gewonnen, Unterstützer in Wissenschaft und Politik gesucht.

Mit ihrem Namen ist der Ethik-Kodex des iGZ untrennbar verbunden. Mit dem Kodex hat der iGZ unter Ariane Durian die einzig richtige Antwort auf massive Angriffe auf die Branche und auf schwarze Schafe in den eigenen Reihen gegeben. Sie hat eine Spur gelegt, der heute viele folgen. Die Zeitarbeitsunternehmen selbst wollen gute Rahmenbedingungen, gute Arbeitsbedingungen, gute Zeitarbeit. Diese Verpflichtung haben sie sich selber gegeben und lassen sie in der Praxis von der Kontakt- und Schlichtungsstelle unabhängig überwachen. Ein Schritt in der Amtszeit von Ariane Durian, der sich als wegweisend für die gesamte Zeitarbeit erweisen wird. Gute Zeitarbeit braucht gute Leute. Als Bundesvorsitzende des iGZ hat Ariane Durian diese Wahrheit in konkrete Maßnahmen fließen lassen: Das umfangreiche iGZ-Seminarprogramm ebenso wie der Weiterbildungskongress, aus dem das heu-

te jährlich stattfindende Forum Personalmanagement hervorgegangen ist, sind ganz konkrete Ergebnisse ihres Engagements, die heute nahezu täglich zur weiteren Professionalisierung der Branche beitragen. Ein weiterer Weg zur Qualifizierung und Professionalisierung der Branche ist zweifellos der erste Ausbildungsberuf eigens für die Zeitarbeitsbranche. Seit 2010 können sich junge Menschen zur Kauffrau oder Kaufmann für Personaldienstleistungen ausbilden lassen. Damit entscheiden sich diese jungen Menschen bewusst für eine speziell qualifizierte Arbeit in der Zeitarbeitsbranche, für gute Zeitarbeit. Der umfassende Beitrag von Ariane Durian zur Einführung dieses neuen Berufsbildes wird ebenfalls unvergessen bleiben.

Als Deutschland 2015 vom Zustrom flüchtender Menschen überrascht wurde und viele verantwortliche Politiker und Politikerinnen um Antworten rangen, reagierte Ariane Durian im besten Sinne unternehmerisch: Menschen in Arbeit bringen, sie einen Beitrag leisten lassen, Integrationsmöglichkeiten schaffen – ganz konkrete Maßnahmen ergreifen, die für alle Beteiligten von Vorteil sind. Die Bundesvorsitzende gab Anstöße für zahlreiche Maßnahmen des iGZ zur gezielten und qualifizierten Ansprache und Eingliederung geflüchteter Menschen in den Arbeitsmarkt.

Der iGZ durfte von einer beeindruckenden Erfahrung profitieren, die Ariane Durian mitbrachte, als sie die Geschicke des iGZ übernahm. Als studierte Betriebswirtin hat sie nicht nur erfolgreich ein Unternehmen aufgebaut und zahlreiche Arbeitsplätze geschaffen. Als Mitglied



gründungen hat Ariane Durian stets ihrem Wunsch tatkräftigen Ausdruck verliehen, Gutes für die Gemeinschaft zu leisten. Hierzu gehört an erster Stelle – gute Zeitarbeit. Wir schulden Ihr dafür großen Dank und werden der gelegten Spur weiter folgen!

Andrea Resigkeit



im Vorstand der Landesvereinigung baden-württembergischer Arbeitgeberverbände, Vizepräsidentin der Vollversammlung der IHK Karlsruhe, Vorsitzende des Dienstleistungsausschusses der IHK Karlsruhe, Mitglied des Beirates der Technologiefabrik Karlsruhe GmbH, Mitglied des Prüfungsausschusses der IHK Karlsruhe und Mitglied im Beirat der Hochschule Pforzheim sowie als Europäische Botschafterin für Unternehmens-





## Daten und Fakten



# Bundesvorstand



Sven Kramer  
Bundesvorsitzender  
(kommissarisch)



Martin Gehrke  
Stellvertretender  
Bundesvorsitzender



Werner Stolz  
Hauptgeschäftsführer



Christian Baumann  
Beisitzer



Thorsten Rensing  
Beisitzer



Bettina Schiller  
Beisitzerin



Andreas Schmincke  
Beisitzer



Petra Eisen  
Sprecherin der  
Landesbeauftragten



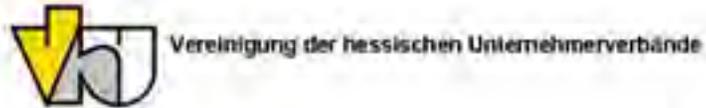
Dietmar Richter  
Ehrenvorsitzender

# Funktionsträger



# Mitgliedschaften

des iGZ in anderen Verbänden



(Mittelbar)



Kongresse und Messen

## Gefragte Plattformen für Information und Austausch

Mit bis zu 80 Veranstaltungen im Jahr ist der iGZ mittlerweile deutschlandweit in der Öffentlichkeit präsent. Zum Repertoire gehören Bundeskongresse mit bis zu 500 Teilnehmern, Landeskongresse mit knapp 400 und kleinere Veranstaltungen mit 70 bis 150 Teilnehmern. Auch Projektgruppen, in denen die Teilnehmer praktische Tipps und Handlungsanweisungen für den Arbeitsalltag erhalten, gehören zu diesem Angebot.





Die Veranstaltungen dienen in erster Linie als Informationsplattform für Mitgliedsunternehmen und Interessierte. Daneben gibt es in der Regel auch ein Rahmenprogramm, das den Gästen Gelegenheit zum Networking und zum persönlichen Gespräch bietet.

iGZ-Veranstaltungen veranschaulichen die Arbeit des Verbandes. Sie sind somit ein wesentliches Instrument der Öffentlichkeitsarbeit. Durch flankierende Pressearbeit und Nutzung sämtlicher Social-Media-Kanäle kann der Kreis der Adressaten nachhaltig erweitert werden. Dabei ist das Interesse von Politik und Öffentlichkeit groß: Regelmäßig gelingt es dem Verband, namhafte Größen wie zum Beispiel die ehemalige Bundestagspräsidentin Prof. Dr. Rita Süssmuth oder den Fernsehmoderator Ulrich Deppendorf sowie Bundesminister und Funktionsträger der Gewerkschaften als Referenten für sich zu gewinnen. Begleitet werden die Veranstaltungen von einer Fachmesse für Zeitarbeit. Hier können sich die Mitgliedsunternehmen aus erster Hand bei den Sponsoren, allesamt Dienstleister

der Branche, über für sie relevante Themen und Produkte informieren.

Das Interesse an den Veranstaltungen steigt stetig. Damit sind sie ein zentrales Element der Verbandsarbeit.

Bettina Richter



# Termine 2017

## **Landeskongress Ost**

10. Mai 2017 in Erfurt

## **Landeskongress Nord**

7. September 2017 in Bremen

## **Potsdamer Rechtsforum zur Zeitarbeit**

5. Oktober 2017 in Potsdam

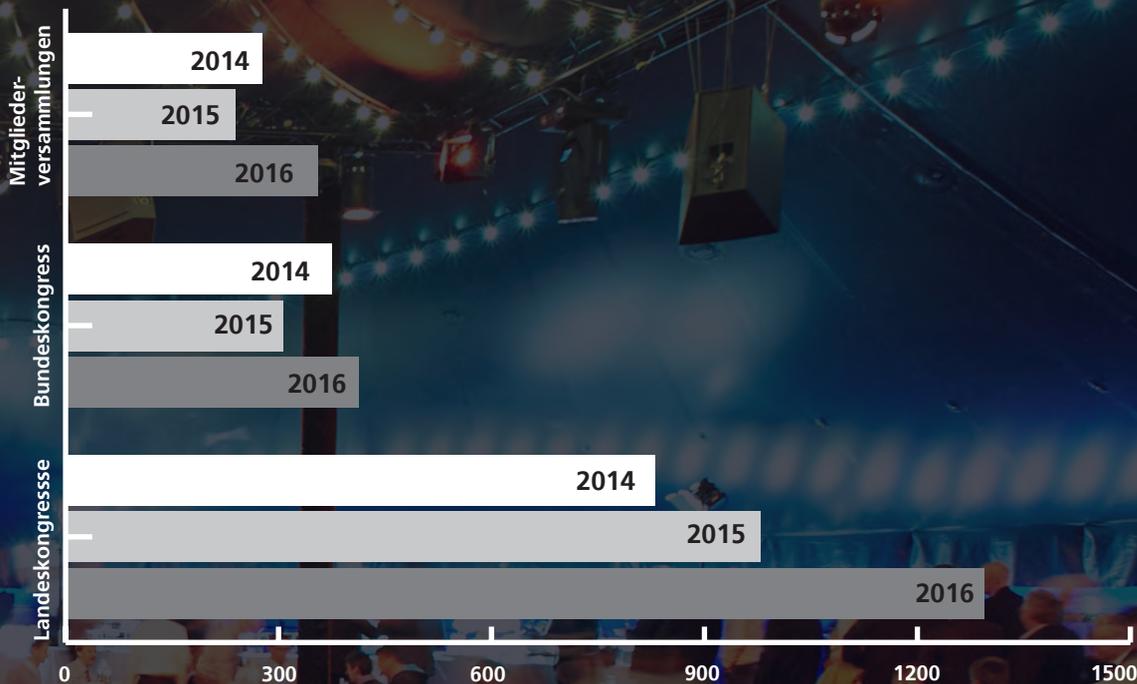
## **Landeskongress Süd**

26. Oktober 2017 in München

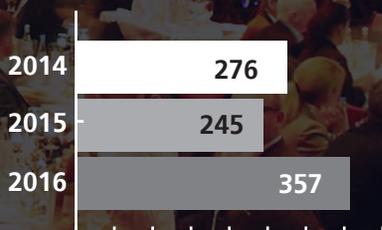
## **Landeskongress NRW**

21. November 2017 in Dortmund

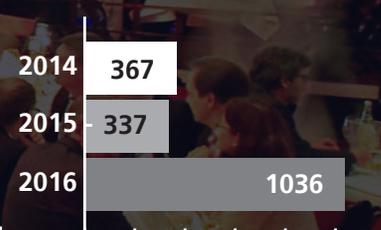
# Teilnehmerzahlen



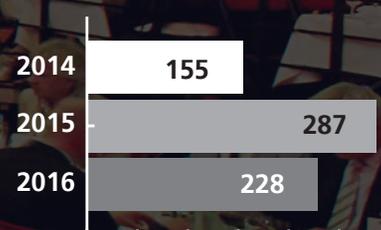
Fachtagungen



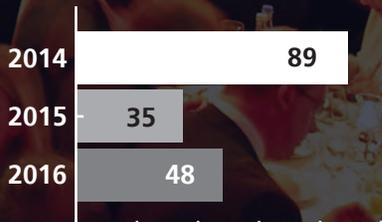
Mitgliedertreffen



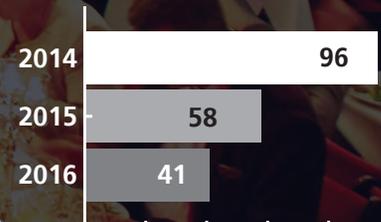
Projektgruppe



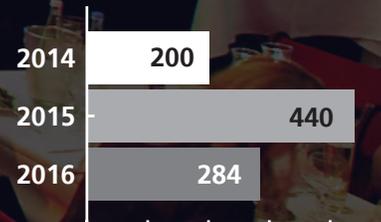
Funktionsträgersitzungen



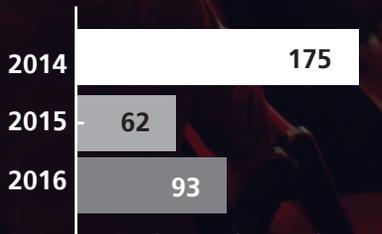
Regionalkreisleitertreffen



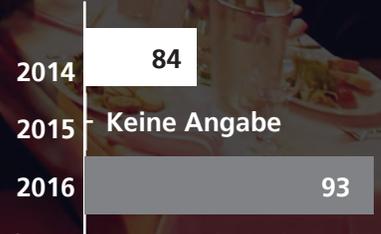
Vorabendprogramme



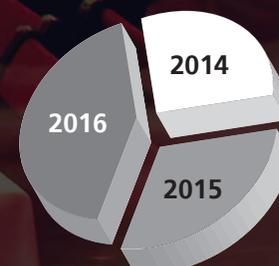
Sonstige



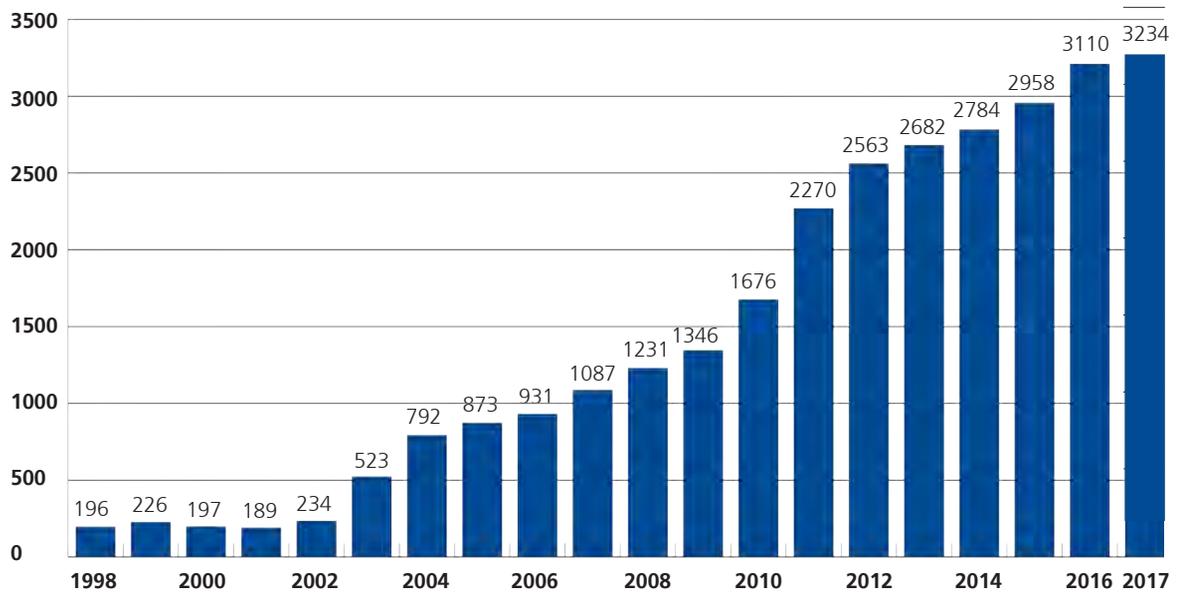
Regionalkreistreffen



Teilnehmerzahlen insgesamt



# Entwicklung der Mitgliederzahlen 1998-2017



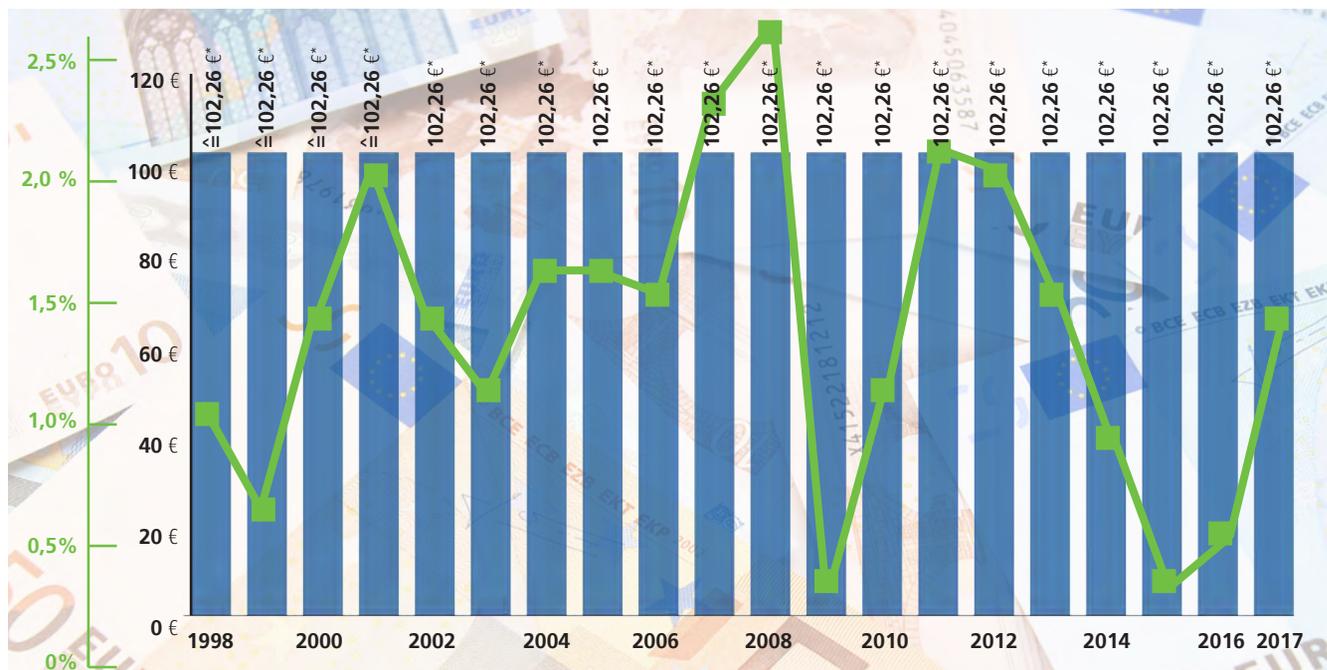
Stand 13. März 2017

## Mitglieder nach Bundesländern



Stand 13. März 2017

# Stabiler Mitgliedsbeitrag seit 1998



Quelle: statista.com

\*Monatsbeitrag bei einem Standort

— Inflationsrate

# Tarifkommission



Bei der letzten Wahl im April 2015 berief die iGZ-Mitgliederversammlung folgende Personen ins Amt: Carsten Ahrens, Thomas Altmann, Christian Baumann, Andreas Haßenewert, Volker Homburg, Stefan Kempf, Thomas Knop, Ullrich Kolodzey, Ulrike Kückler, Rainer Mailänder, Georg Meller, Florian Meyer, Sonja Oetting, Lars Pogadl-Kamper, Benjamin Roos, Hannes Schneider, Andreas Schmincke, Uwe Schnibben Jiri Zabransky und Armin Zeller.

Ersatzmitglieder sind: Thomas Dick und Sylvia Hesse.

VITAMIN Z®

Zeitarbeit hilft  
Wirtschaft und Arbeitsmarkt

DER  
iGZ HILFT  
SEINEN MITGLIEDERN



Hauptgeschäftsführer  
**Werner Stolz**

Tel. 0251 32262-121  
Fax 0251 32262-421  
stolz@ig-zeitarbeit.de

Ihre Ansprechpartner  
in Münster und Berlin.

## Qualitätsmanagement – Personal, Organisation, Bildung



Leiterin Qualitätsmanagement –  
Personal, Organisation,  
Bildung  
**Annette Messing**

Tel. 0251 32262-171  
Fax 0251 32262-471  
messing@ig-zeitarbeit.de

## Referat Organisations- und Personalentwicklung



Referentin  
Organisations- und  
Personalentwicklung  
**Claudia Schütte**

Tel. 0251 32262-125  
Fax 0251 32262-425  
schuette@ig-zeitarbeit.de

## Referat Weiterbildung



Referentin Weiterbildung,  
QMB  
**Ina Knekties**

Tel. 0251 32262-173  
Fax 0251 32262-473  
knekties@ig-zeitarbeit.de



Referent Weiterbildung  
**Frederic Tauch**

Tel. 0251 32262-214  
Fax 0251 32262-414  
tauch@ig-zeitarbeit.de

## Kommunikation und Arbeitsmarktpolitik



Leiter Kommunikation und  
Arbeitsmarktpolitik  
**Marcel Speker**

Tel. 0251 32262-151  
Fax 0251 32262-451  
speker@ig-zeitarbeit.de

## Referat Veranstaltungsmanagement



Referatsleiterin  
Veranstaltungsmanagement  
**Kirsten Redeker**

Tel. 0251 32262-158  
Fax 0251 32262-458  
redeker@ig-zeitarbeit.de



Referentin  
Veranstaltungsmanagement  
**Bettina Richter**

Tel. 0251 32262-154  
Fax 0251 32262-454  
b.richter@ig-zeitarbeit.de

## Referat Presse



Pressesprecher/Redakteur  
**Wolfram Linke**

Tel. 0251 32262-152  
Fax 0251 32262-452  
linke@ig-zeitarbeit.de



Stellv. Pressesprecherin/  
Redakteurin  
**Maren Letterhaus**

Tel. 0251 32262-153  
Fax 0251 32262-453  
letterhaus@ig-zeitarbeit.de

Volontärin Pressereferat  
**Antonia Aulbert**

Tel. 0251 32262-150  
Fax 0251 32262-450  
aulbert@ig-zeitarbeit.de

## Referat Verbandsmarketing



Referatsleiterin  
Verbandsmarketing  
**Dr. Jenny Rohlmann**

Tel. 0251 32262-155  
Fax 0251 32262-455  
rohlmann@ig-zeitarbeit.de



Referentin Verbandsmarketing  
**Bettina Hüls**

Tel. 0251 32262-156  
Fax 0251 32262-456  
huels@ig-zeitarbeit.de

Referentin Verbandsmarketing  
**Angelika  
von Dewitz-Krebs**

Tel. 0251 32262-157  
Fax 0251 32262-457  
vondewitz@ig-zeitarbeit.de

## Referat Arbeitsmarktpolitik



Referent  
Arbeitsmarktpolitik  
**Clemens von  
Kleinsorgen**

Tel. 0251 32262-161  
Fax 0251 32262-461  
kleinsorgen@ig-zeitarbeit.de



Referentin  
Arbeitsmarktpolitik  
**Katharina Leusing**

Tel. 0251 32262-159  
Fax 0251 32262-459  
leusing@ig-zeitarbeit.de



Referentin  
Geschäftsführung  
**Monique Romanowski**

Tel. 0251 32262-124  
Fax 0251 32262-424  
romanowski@ig-zeitarbeit.de

## Hauptstadtbüro Berlin



Leiterin Hauptstadtbüro  
**Andrea Resigkeit**

Tel. 030 280459-89  
Fax 030 280459-90  
resigkeit@ig-zeitarbeit.de



Referent Public Affairs  
**Dr. Benjamin Teutmeyer**

Tel. 030 280459-87  
Fax 030 280459-90  
teutmeyer@ig-zeitarbeit.de



Assistentin Hauptstadtbüro  
**Maria Kislak**

Tel. 030 280459-88  
Fax 030 280459-90  
kislak@ig-zeitarbeit.de



Geschäftsführer  
**Dr. jur. Martin Dreyer**

Tel. 0251 32262-122  
Fax 0251 32262-422  
dreyer@ig-zeitarbeit.de

## Arbeits- und Tarifrecht

### Referat Arbeits- und Tarifrecht



Referatsleiter Arbeits-  
und Tarifrecht  
**Stefan Sudmann**



Referent Arbeits-  
und Tarifrecht  
**Olaf Dreßen**



Referentin Arbeits-  
und Tarifrecht  
**Syndikus-RAin  
Christiane Uhlenbrock**  
(in Elternzeit)



Referent Arbeits-  
und Tarifrecht  
**Sebastian Reinert**



Referentin Arbeits-  
und Tarifrecht  
**Judith Schröder**



Referentin Arbeits-  
und Tarifrecht  
**Sabine Freitag**  
(in Elternzeit)



Referent Arbeits-  
und Tarifrecht  
**Marcel René Konjer**

Für **rechtliche Fragen** stehen Ihnen unsere Juristen gerne unter [recht@ig-zeitarbeit.de](mailto:recht@ig-zeitarbeit.de) zur Verfügung.

## Organisation/Finanzen

Zentrale: Tel.: 0251 32262-0  
[info@ig-zeitarbeit.de](mailto:info@ig-zeitarbeit.de)

### Referat Mitgliederservice/Organisation



Referentin Zentrale/Logistik  
**Jutta Meibek-Meuter**

Tel. 0251 32262-132  
Fax 0251 32262-432  
meibek@ig-zeitarbeit.de



Referent Empfang/  
Mitgliederservice  
**Klaus Vermold**

Tel. 0251 32262-136  
Fax 0251 32262-100  
vermold@ig-zeitarbeit.de

### Referat Finanzen



Referentin Finanzbuchhaltung  
**Nicole Beylemans**

Tel. 0251 32262-134  
Fax 0251 32262-434  
beylemans@ig-zeitarbeit.de



Referentin Mitgliederservice/  
Debitorenbuchhaltung  
**Franziska Gericks**

Tel. 0251 32262-137  
Fax 0251 32262-437  
gericks@ig-zeitarbeit.de



Referentin Mitgliederservice/  
Debitorenbuchhaltung  
**Tanja Recker**  
(in Elternzeit)

Tel. 0251 32262-135  
Fax 0251 32262-435  
recker@ig-zeitarbeit.de



## Impressum

Fotos: iGZ sowie:  
Puzzle: © chombosan – www.shutterstock.com  
Handicap: © zlikovec – www.shutterstock.com  
dschungel: © NataliaKo – www.shutterstock.com  
Whats app: © Mr Aesthetics – www.shutterstock.com  
handy Whats app: © mirtmirt – www.shutterstock.com  
© ZDF/Jule Roehr

## Impressum



### **iGZ-Bundesgeschäftsstelle**

PortAL 10 | Albersloher Weg 10 | 48155 Münster  
Telefon 0251 32262-0 | Fax 0251 32262-100

### **iGZ-Hauptstadtbüro**

Schumannstr. 17 | 10117 Berlin  
Telefon 030 280459-88 | Fax 030 280459-90

[info@ig-zeitarbeit.de](mailto:info@ig-zeitarbeit.de) | [www.ig-zeitarbeit.de](http://www.ig-zeitarbeit.de)