

+++ Der Mittelstand als Stütze des Ausbildungsmarktes +++ CDU-Bundesparteitag – Klares Votum für Zeitarbeit +++ Ein Tag für PDK-Azubis +++ Behinderte in der Zeitarbeit +++ Rechte und Pflichten für den Einsatz von Behinderten ++



### STARKE STIMME DES MITTELSTANDS

Die Zeitarbeit gehörte in diesem Jahr zu den Top-Diskussionsthemen. Der Missbrauch konzerninterner Arbeitnehmerüberlassung sowie die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit ab Mai 2011 und der geforderte tarifliche Branchenmindestlohn rückten die Branche ins Licht der Öffentlichkeit.



**Ariane Durian** iGZ-Bundesvorsitzende

Auch die Konjunktur bescherte uns großes me- Der iGZ als die starke Stimme der mittelständiales Interesse, kamen und kommen doch eine Vielzahl der Stellenangebote aus der Zeitarbeitswert der Zeitarbeit als Konjunkturbarometer der deutschen Wirtschaft - und als wichtige Plattform für den (Wieder-) Einstieg ins Berufsleben. Mit Kritik wurde dennoch oftmals nicht gespart - es zeigten sich dabei aber auch viele Informationsdefizite über das Wesen der Zeitarbeit. Es gilt nicht nur, die Zeitarbeit als etablierte Branche im deutschen Wirtschaftsgefüdurch fundierte Aufklärungsarbeit auch bestehende Vorurteile abzubauen. Wie funktioniert Zeitarbeit, welche Vorteile bietet sie beim (Wieder-) Einstieg in die Arbeitswelt, welche Weiter- und Ausbildungsmöglichkeiten gibt es und welche Perspektiven bietet die Zeitarbeit? Fragen, die transparent und öffentlich beantwortet werden müssen.

instanzlichen Beschluss des Bundesarbeitsgerichts, das der CGZP die Tariffähigkeit

abgesprochen hat - ein richtungsweisendes Urteil, dessen Auswirkungen auf die Branche sich jetzt noch gar nicht abschätzen lassen. Fest steht aber, dass iGZ-Mitgliedsunternehmen mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit der Einzelgewerkschaften beim DGB rechtlich einwandfreie Tarifverträge für die Branche abgeschlossen haben und von der BAG-Entscheidung deshalb nicht betroffen sind.

dischen Zeitarbeit hat es sich zur Aufgabe gemacht, für faire Löhne und einen fairen Wettbebranche. Das beweist einmal mehr den Stellen- werb der Unternehmen zu kämpfen, denn nur ein gesunder Mittelstand bildet die starke Basis für ein funktionierendes wirtschaftliches Gesamtgefüge. Mit der Einführung eines gemeinsamen iGZ-DGB-Tarifwerkes 2004 und dem neuen Ausbildungsberuf zu Personaldienstleistungskaufleuten (PDK) legte die Branche bereits zwei ganz wichtige Grundsteine im Fundament der Zeitarbeit. Die neuen Klauseln im jüngsten Tarifverge mit all ihren Vorzügen darzustellen, sondern 💢 trag des iGZ mit den DGB-Gewerkschaften zur Aus- und Weiterbildung von Zeitarbeitskräften sowie die Einrichtung einer gemeinsamen Stelle zur Sicherung und Förderung von Tariftreue sind weitere wichtige Bausteine für eine moderne zukunftssichere Zeitarbeit.

Diese Inhalte müssen aber auch transportiert werden, um das schiefe Bild von Zeitarbeit, das durch den Missbrauch einiger weniger entstanden ist, Viele Fragen stellen sich nun auch mit dem letzt- wieder gerade zu rücken. In vielen Fernsehauftritten, zahlreichen Zeitungsartikeln und einer

> renamtlichen Funktionsträger des iGZ, auch die andere Seite der Branche erfolgreich darzustellen.

Fülle von Radiointerviews vermochten die eh-

Die Mitgliedschaft im mitgliederstärksten Zeitarbeitgeberverband gilt als Qualitätssiegel – auch bei den Gewerkschaften. Nun müssen wir ein modernes Leitbild in die Öffentlichkeit transportieren, das die Zeitarbeit als das darstellt, was sie ist: Eine ganz normale, voll etablierte Branche in der deutschen Wirtschaft.

### **INHALT**



#### DER MITTELSTAND ALS STÜTZE **DES AUSBILDUNGSMARKTES**

Personaldienstleister sorgen für Fachkräftenachwuchs Seite 4

**EIN TAG FÜR PDK-AZUBIS** 

iGZ Praxistage zur Unterstützung der PDK-Ausbildung Seite 5



#### CDU BUNDESPARTEITAG -KLARES VOTUM FÜR ZEITARBEIT

iGZ als Ansprechpartner gefragt Seite 6

DIE ZEITARBEIT IM LICHT DER RECHTSWISSENSCHAFTEN

Zeitarbeit paradox: Zurück in die Zukunft? Seite 8-9

**IGZ-UNTERNEHMEN BILDEN AUS UND WEITER** 

Aus der Branche "Der Seiteneinsteiger" wird ein Wirtschaftssektor "Der Spezialist" Seite 10-11



#### **ERFAHRUNGEN WEITERGEBEN!** BEHINDERTE IN DER ZEITARBEIT

Elektronisches Archivieren von papiernen Dokumenten Seite 12–13

RECHTE UND PFLICHTEN FÜR DEN **EINSATZ VON BEHINDERTEN** 

Umsetzung in der Praxis häufig noch schwierig Seite 14-15

REZENSION – BEHINDERTE IN DER ZEITARBEIT

Verena Solibieda bietet einen Einstieg und Überblick über

arbeitsrechtliche und fördertechnische Aspekte Seite 16-17



#### GEMEINSAM STARK – DAS iGZ-TEAM STELLT SICH VOR

Andrea Resigkeit -

Leiterin des iGZ-Hauptstadtbüros in Berlin Seite 18-19

**AKTUELLES AUS DEM VERBAND** 

Im Einsatz für den iGZ Seite 20-21

**ZEITARBEIT SCHWARZ AUF WEISS** 

Seite 22-23 iGZ im Spiegel der Presse

#### Impressum

#### HERAUSGEBER:

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

#### VERANTWORTLICH:

RA Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer

#### REDAKTION LIND KOORDINATION: Wolfram Linke

TFXTF. Dr. Klaus Enders Wolfram Linke Rainer Moitz Dr. Jenny Rohlmann

Eva Schrigten

#### FOTOS: Wolfram Linke

shutterstock.com

#### TITELBILD:

#### GESTALTUNG, LAYOUT UND SATZ:

TEAM WANDRES Werber Hafenweg 26 b 48155 Münster www.team-wandres.de

#### DRUCK:

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



# DER MITTELSTAND ALS STÜTZE **DES AUSBILDUNGSMARKTES**

Personaldienstleister sorgen für Fachkräftenachwuchs. Denkt man bei Zeitarbeit an Ausbildung, ist man ganz schnell bei dem neuen Erfolgsberuf "Personaldienstleistungskaufmann/kauffrau" (kurz PDK). Mittlerweile sind die ersten fertigen PDKler auf dem Arbeitsmarkt.

> Azubis schon gegen Ende ihrer Ausbildung abzuwerben. Auch 2010 haben die sicheren Zukunftsaussichten und die enorme Vielseitigkeit wieder rund 1.000 Auszubildende überzeugt, Personaldienstleistungskaufleute zu werden. Offene Ausbildungsplätze gab es jedoch mehr.

Für die Personaldienstleister wird es wie auch in anderen Branchen zunehmend schwierig, passende Azubis zu finden. Das Buhlen um geeigneten Nachwuchs hat begonnen. Dabei genießt das duale Ausbildungssystem einen sehr guten Ruf und hat Deutschland im internationalen Wettbewerb entscheidend gestützt. Mittelständische Personaldienstleister müssen sich darüber Gedanken machen, wie sie ihre Attraktivität steigern und dadurch den eigenen Fachkräftenachwuchs stabilisieren können. Dresden stattfindet.

Möchten Sie die Zukunft

sichern und ausbilden?

Der iGZ unterstützt seine

Mitgliedsbetriebe in allen

Fragen rund um den PDK:

rohlmann@ig-zeitarbeit.de

Die Branche hat auf solche Spezialisten gewar- Hilfreich ist es, sich das Motto "wahre Schöntet - nicht selten versuchen Wettbewerber, PDK- heit kommt von innen" zu vergegenwärtigen. Nur wenn ein Personaldienstleister weiß, was er bietet und wofür er steht, kann er sich auf dem Markt erfolgreich positionieren - in der Zeitarbeitsbranche gleich dreifach: bei seinen Kunden, bei internen und externen Mitarbeitern.

> Dass die entscheidende Generation fehlt, kann man nicht mehr ändern. Die Berufsschulen hoffen deshalb auf die doppelten Abiturjahrgänge. Hier heißt es für die Unternehmen, die Qualitäten einer Ausbildung intensiv zu vermarkten, das Image der Zeitarbeit weiter zu fördern und die Flagge für Personaldienstleistungskaufleute zu hissen. Der iGZ ist regelmäßig unterwegs, um neuen PDK-Nachwuchs zu gewinnen. Nächster "Tour-Stopp" ist die Ausbildungsmesse Karrierestart, die vom 21.-23. Januar 2011 in

> > ■ Dr. Jenny Rohlmann



# EIN TAG FÜR PDK-AZUBIS

#### iGZ Praxistage zur Unterstützung der PDK-Ausbildung

"Einen Bammel hab ich schon vor der Abschlussprüfung im Frühjahr", meinte eine junge Azubine in der Pause. Bei den iGZ-Praxistagen für PDK-Auszubildende wird die Gelegenheit, sich betriebsübergreifend auszutauschen, intensiv genutzt. Beim Mittagessen wird über den Tisch gefragt: "Also, unsere Lehrer in der Berufsschule holen sich bei uns Azubis Praxiswissen über Zeitarbeit ab. Wie ist das bei Euch?" "Bei uns haben zwei Lehrer sogar in Zeitarbeitsunternehmen hospitiert – fand ich gut." Alle lernen. Schon über 80 PDK-Azubis haben an den neu konzipierten iGZ-Praxistagen teilgenommen. Im Mittelpunkt steht die Verbindung aus Praxis und Theorie der Berufsausbildung. In enger Anlehnung an die Ausbildungs- und Prüfungsordnung bearbeiten die Auszubildenden selbstständig und unter Anleitung erfahrener Ausbilder mehrere Praxisfälle.

Gar nicht so einfach, wenn man plötzlich vor Publikum das Zeitarbeitsunternehmen präsentieren und mit zugkräftigen Argumenten werben soll. Oder wenn es darum geht, die Vorteile und Risiken bestimmter Vertragsgestaltungen herauszuarbeiten. In kleinen Arbeitsgruppen werden Rekrutierungsaufträge bearbeitet und konkrete Fälle aus der Lohnabrechung diskutiert.

Doch besonders die Auszubildenden aus den höheren Ausbildungsjahren können dabei bereits viele Erfahrungen aus ihrer betrieblichen Ausbildung einbringen. Azubis im ersten Jahr staunen, was ihnen noch bevorsteht. Und alle lernen, dass es manchmal mehrere Wege zur Lösung eines Problems gibt.

Nicht so bei den simulierten Prüfungsfragen: hier kann es immer nur ein richtig oder falsch geben. In Anlehnung an die schriftlichen und mündlichen Prüfungsteile üben die Teilnehmer die Beantwortung von vergleichbaren Prüfungsaufgaben. Das trainiert das sorgfältige Lesen von Aufgabenstellungen und das effiziente Abarbeiten der umfangreichen Prüfungskataloge.

"Das war ein echt intensiver Tag", urteilt ein Teilnehmer über den Praxistag. Die Praxistagleiter, Martin Gehrke und Rainer Moitz freuen sich über solches Feedback. Und über das große Engagement der Azubis, die sich an diesen Samstagen sehr aktiv in die Praxistage einbringen.

Manche Azubis haben sich den Praxistag selbst im iGZ-Seminarprogramm ausgesucht. Andere wurden von ihren Chefs, Ausbildern und sogar schon von Berufsschullehrern auf die mögliche Teilnahme hingewiesen. Gut, wenn so viele in der Ausbildung an einem Strang ziehen.







Autor: Rainer Moitz - selbstständiger Berater der Zeitarbeit, Rosenheim, Autor des "Handbuchs für Personaldienstleistungskaufleute in der Zeitarbeit und Personalvermittlung, VPRM-Verlag 2010, www.moitz.eu

# Andere sagen - wir tun!

**ES** Softwarelösung für Personaldienstleister: innovativ, web-basierend, modular, integriert, flexibel



#### Komplette Branchenlösungen

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

ORACLE

# CDU-BUNDESPARTEITAG -KLARES VOTUM FÜR ZEITARBEIT

Wichtiger Bestandteil der Arbeit des iGZ ist die Präsenz vor Ort – auch beim Bundesparteitag der CDU in Karlsruhe bot der mitgliederstärkste Interessenverband der Zeitarbeitsbranche den Delegierten die Möglichkeit, sich umfassend über das Thema Zeitarbeit zu informieren.

> Delegierte den Kontakt zu den Vertretern des Zeitarbeitgeberverbandes, um sich ein Bild von der aktuellen Situation der Branche zu machen. Andrea Resigkeit, Leiterin des iGZ-Hauptstadtbüros, war eine vielgefragte Ansprechpartnerin. Ob der neue stellvertretende CDU-Bundesvorsitzende Dr. Norbert Röttgen, der ehemalige NRW-Ministerpräsident Jürgen Rüttgers oder CDU-Präsidiumsmitglied Karl-Josef Laumann – zahlreiche Politiker suchten das Gespräch mit wo ihnen die iGZ-Bundesvorsitzende Ariane der Vertreterin des iGZ, um sich umfassend und fundiert über die Situation in den mittelständischen Zeitarbeitsunternehmen, die der iGZ weiterführendem Material versorgte. repräsentiert, aufklären zu lassen.

Mit Erfolg: "Das klare Votum für eine Aufdem Antrag zugestimmt, die Zeitarbeit in das richtige Richtung gemacht worden". Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufzunehmen.

Bereits zum Auftakt des Parteitages suchten viele Hintergrund des Antrags ist die ab 1. Mai 2011 geltende Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU – Arbeitnehmer aus den osteuropäischen Nachbarländern könnten ohne eine Regelung zu den Bedingungen ihrer Heimatländer in Deutschland arbeiten. Dort sind teils Stundenlöhne von unter einem Euro üblich.

> Nicht minder interessiert zeigte sich der Nachwuchs: Besonders die Vertreter der Jungen Union fanden den Weg zum Stand des iGZ, Durian Struktur und Charakteristik der Zeitarbeit erläuterte und die jungen Politiker mit

Der arbeitsmarktpolitische Sprecher der CDU-/ CSU-Bundestagsfraktion, Karl Schiewerling, nahme der Zeitarbeitsbranche in das Arbeit- äußerte sich gegenüber Werner Stolz, Ariane nehmer-Entsendegesetz ist ein eindeutiges Durian und Andrea Resigkeit optimistisch: Bekenntnis für einen allgemeinverbindlichen Seiner Einschätzung nach werde es auf jeden Branchenmindestlohn", bilanzierte RA Werner Fall eine gesetzliche Regelung geben - entwe-Stolz, Hauptgeschäftsführer des Interessen- der in Form der Aufnahme ins Arbeitnehmerverbandes deutscher Zeitarbeitsunternehmen Entsendegesetz oder über eine per Rechtsver-(iGZ) das Abstimmungsergebnis zu einem ordnung erlassene Lohnuntergrenze. "Mit der Antrag der CDA. Mit nur wenigen Gegenstim- Parteitags-Entscheidung", so Stolz, "ist auf men hatten die Delegierten auf dem Parteitag jeden Fall ein weiterer großer Schritt in die

■ Wolfram Linke



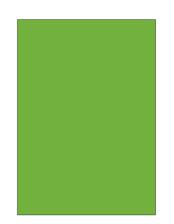




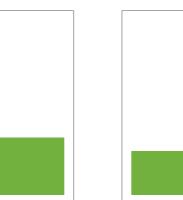


## Wer die Entscheider im Mittelstand erreichen will, schaltet hier!

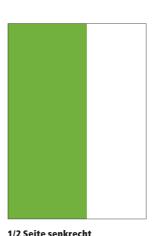
Mit Ihrer Anzeige in der Z direkt sprechen Sie zielgenau Unternehmer in der Zeitarbeitsbranche sowie Entscheidungsträger aus Politik und Wirtschaft an. Und das 4 Mal pro Jahr mit einer gesamt Druckauflage von 16.000 Exemplaren und 10.000 Downloads unter www.ig-zeitarbeit.de



**1/1 Seite** 210 mm x 297 mm (+ 3 mm Beschnitt) Listenpreis: 2.800.00 EUR



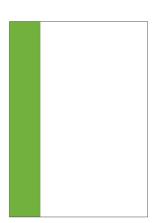
1/3 Seite waagerecht 180 mm x 88 mm



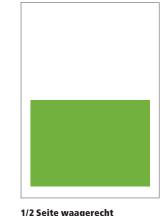
120.5 mm x 297 mm (+ 3 mm Beschnitt) Listenpreis: 1.400.00 EUR



1/4 Seite waagerecht 180 mm x 68 mm



1/4 Seite senkrecht 46 mm x 297 mm (+ 3 mm Beschnitt) Listenpreis: 700.00 EUR



180 mm x 132 mm Listenpreis: 1.400.00 FUR

Beilagen/Flyer bis max. 25 g

1/6 Seite waagerecht 105.5 mm x 68 mm



Malstaffel für aufeinanderfolgende Ausgaben

ab 4 Anzeigen 15 %

Förderplus Mitglieder 25 % Rabatt

Preise zzgl. gesetzlicher Mehrwertsteuer.

Sie möchten eine Anzeige buchen oder haben Fragen? Rufen oder mailen Sie uns an!

iGZ Ansprechpartnerin – Kirsten Redeker Tel.: 0251 98112-11, E-Mail: redeker@ig-zeitarbeit.de Ausgabe 01/2011: EM März 2011 Anzeigenschluss 01.03.2011

Ausgabe 02/2011: EM Juni 2011 Anzeigenschluss 01.06.2011

Ausgabe 03/2011: EM September 2011 Anzeigenschluss 01.09.2011

Ausgabe 04/2011: EM Dezember 2011 Anzeigenschluss 01.12.2011



# DIE ZEITARBEIT IM LICHT **DER RECHTSWISSENSCHAFTEN**

Zum ersten Mal veranstaltete der iGZ im November in Potsdam eine juristische Branchenfachtagung – mit großem Erfolg. Angesichts des durchweg positiven Echos denkt der Verband nun über regelmäßige Folgeveranstaltungen nach.

> Wie kann gute Zeitarbeit mit verlässlichen Rah- Blick auf die anstehende Reform des Arbeitmenbedingungen aussehen? Eine Frage, auf die es anlässlich des vom Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen veranstalteten juristischen Branchenfachtags viele Antworten gab. Rund 200 Juristen und Mitglieder folgten dem Ruf des mitgliederstärksten Arbeitgeberverbandes der Zeitarbeitsbranche, um sich unter dem Motto "Zeitarbeit paradox: Zurück in die Zukunft?" mit den unterschiedlichen juristischen Aspekten der Zeitarbeit zu beschäftigen. Nach der Begrüßung durch den stellvertretenden iGZ-Bundesvorsitzenden Holger Piening und den iGZ-Geschäftsführer RA Dr. Martin der "Roland Lukas Konfliktlösungen GmbH".

> nehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) Möglichkeiten der Kontrolle von Zeitarbeit. Einer der zentralen Punkte in der aktuellen Zeitarbeitsdiskussion ist der vielfach geforderte Branchentarifmindestlohn: RA Dr. Oliver Bertram setzte sich mit den Mindestlöhnen nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz auseinander. Auch die Mitbestimmung nahmen die Juristen in Potsdam unter die Lupe - "Der Betriebsrat im Kundenbetrieb – ein unüberwindbarer Gegner der Zeitarbeit?" lautete die Überschrift des Beitrags von Holger Dahl, Geschäftsführer Dreyer beleuchtete Prof. Dr. Gregor Thüsing mit Die Tage sind gezählt: Am 1. Mai 2011 öffnen

sich die europäischen Grenzen in Richtung Osten. Die daraus resultierende Arbeitnehmerfreizügigkeit und ihre Folgen für die Zeitarbeit stellte Prof. Dr. Frank Bayreuther vor. Prof. Dr. Peter Schüren zeichnete im Anschluss mögliche Modelle für ein zeitgemäßes Arbeitnehmerüberlassungsgesetz nach, die viel Beachtung fanden. Auf sehr gute Resonanz stieß die jeweils an die Referate anschließende Diskussionsrunde. Moderiert von den iGZ-Juristen RAin Cordula Glatthaar, RA Stefan Sudmann und RA Dr. Martin Drever debattierten die Tagungsteilnehmer mit den Referenten und erläuterten zahlreiche Aspekte der Zeitarbeit aus juristischer Sicht. Zu guter Letzt stand die Frage

"Zeitarbeit auf (richtigem) Zukunftskurs?" auf der Agenda – in einer Podiumsdiskussion tauschten Harald Schumacher (Wirtschaftswoche), iGZ-Hauptgeschäftsführer RA Werner Stolz, Prof. Dr. Frank Bayreuther, Prof. Dr. Peter Schüren und Elke Hannack, ver.di-Bundesvorstandsmitglied und stellvertretende Vorsitzende des DGB-Bezirkes Nordrhein-Westfalen, ihre Meinungen aus. Engagierte Diskussionen, fundierter Meinungsaustausch und richtungsweisende Impulse für eine moderne Zeitarbeit sorgten für eine durchweg positive Resonanz dieses erstmals veranstalteten juristischen Branchenfachtages lautete das Fazit des iGZ. ■ Wolfram Linke

Weitere Informationen und die Beiträge der Referenten stehen im Internet unter www.ig-zeitarbeit. de/artikel/7627

# **iGZ-UNTERNEHMEN BILDEN AUS UND WEITER**

Über 90 Prozent der Mitgliedsunternehmen des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) bieten ihren Mitarbeitern die Möglichkeit an, sich schulen zu lassen. Das ergab jetzt eine Umfrage, die der mitgliederstärkste Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsbranche in den vergangenen Monaten zu den Themen Berufsbildung und Arbeitsmarktpolitik unter seinen Mitgliedern durchgeführt hat.

bieten. Zu Personaldienstleistungskaufleuten Weiterentwicklung der Zeitarbeit."

Das Thema Fachkräftemangel ist folglich bei (PDK) wird in über 51 Prozent der Unternehden im iGZ organisierten vornehmlich mittelmen ausgebildet. Betriebsgröße und Neugrünständisch strukturierten Unternehmen längst dung wurden als Hauptargumente gegen eine angekommen. Zahlreiche Firmen konzentrie- Ausbildung genannt. 11,8 Prozent allerdings ren sich auf für ihre Kundenunternehmen maß- nutzen die Möglichkeit einer Verbundausbilgeschneiderte Aus- und Weiterbildungen für ihr dung. Im zweiten Teil der Umfrage wurden die Zeitarbeits-Personal. Und aus der Branche der iGZ-Mitglieder nach den Weiterbildungsmaß-Seiteneinsteiger wird ein Wirtschaftssektor der nahmen für ihr externes Personal befragt. 73,4 Spezialisten: Die Ausbildung zu Personaldienst- Prozent gaben an, dass sie ihre externe Mitarleistungskaufleuten (PDK) boomt nach wie vor. beiterschaft überwiegend in Schweißkursen Zusätzlich kümmern sich die Unternehmen und für Staplerscheine schulen. In den an der um fundierte Weiterbildungsmaßnahmen für Umfrage teilnehmenden Unternehmen, werden ihr bereits existierendes internes Personal. 289 auch Menschen mit Schwerbehinderung ange-Unternehmen lieferten einen Überblick über stellt. Davon werden im internen Bereich 33,5 den Bildungsbedarf in den Bereichen internes Prozent und im überbetrieblichen Bereich 66,5 und überbetriebliches Personal. Mehrfachnen- Prozent beschäftigt. Mit dieser Aus- und Weiternungen waren dabei teilweise möglich. Der erste bildungsstruktur bilden die iGZ-Mitgliedsun-Teil der Umfrage befasste sich mit dem Weiter- ternehmen schon jetzt eine solide Basis für das bildungsbedarf des internen Personals von Zeit- Ansinnen des Verbandes, Bildung zu fördern. arbeitsfirmen. Vor allem die Ressorts Vertrieb, In einer Klausel des gemeinsamen iGZ-DGB-Recht und EDV wurden als Maßnahmenfelder Tarifwerkes wurde im Frühjahr 2010 erstmals genannt. Außerdem wurde in diesem Themendie Qualifizierung von Mitarbeitern offiziell block nach Ausbildungsmöglichkeiten im inter- schriftlich fixiert. Darin heißt es: "Qualifizienen Bereich gefragt. Die Firmen gaben an, dass rung und Weiterbildung der Zeitarbeitnehmer 48 Prozent einen dualen Ausbildungsplatz an- sind zentrale Bestandteile für eine qualitative

# LANDWEHR

# Frohes neues Jahr!

Zum Jahresbeginn 2011 wünscht LANDWEHR allen iGZ-Mitgliedern einen guten und erfolgreichen Start ins neue Geschäftsjahr.

Wir bedanken uns bei all unseren Kunden, Lieferanten und Interessenten für die gute, vertrauensvolle Zusammenarbeit im Jahr 2010.

Wir freuen uns schon jetzt auf neue und interessante gemeinsame Projekte im Jahr 2011.

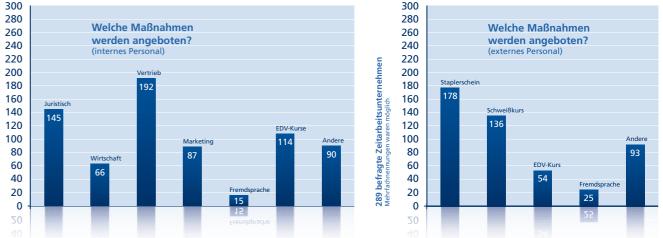
łumboldt-Str. 2 • 49835 Wietmarschen-Lohne • Tel.: +49 (0) 59 08/9 38-0 • Fax: +49 (0) 59 08/9 38-1 01 • info@landwehr-software.de • www.landwehr-software.de

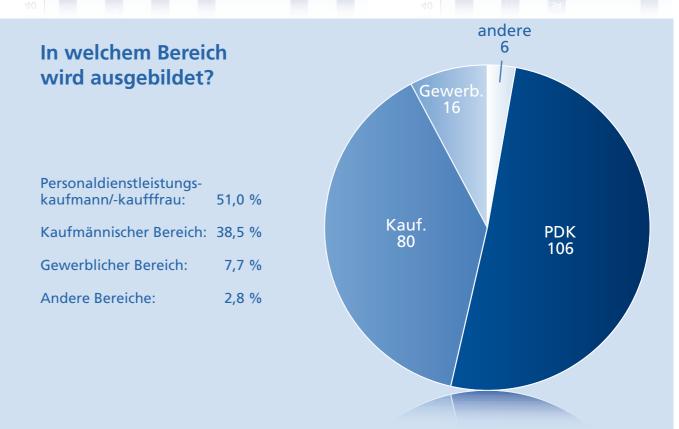
# "Qualifizierung und Weiterbildung der Zeitarbeitnehmer sind zentrale Bestandteile für eine qualitative Weiterentwicklung der Zeitarbeit."

Vor diesem Hintergrund beabsichtigen die Tarifvertragsparteien, bis spätestens Ende 2011 Möglichkeiten der tarifvertraglich verankerten Förderung von Qualifizierungs- und Weiterbil-

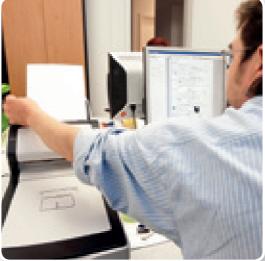
dungsmaßnahmen in den Unternehmen zu vereinbaren, um tragfähige und innovative neue Ansätze zu finden."

■ Wolfram Linke und Eva Schrigten









# **ERFAHRUNGEN WEITERGEBEN!** BEHINDERTE IN DER ZEITARBEIT



"Erst war es nur ein Versuch, aber es funktioniert wider Erwarten so gut, dass wir das elektronische Archivieren von papiernen Dokumenten nun auch anderen Unternehmen anbieten", freut sich Dr. Klaus Enders, der bei Stegmann ein ungewöhnliches Projekt ins Leben gerufen hat.

> niert über Erwarten so gut, dass wir das elektro- fert. Nach der Vollständigkeitsprüfung werden nische Archivieren von papiernen Dokumenten nun auch anderen Unternehmen anbieten", freut sich Dr. Klaus Enders, der bei Stegmann ein ungewöhnliches Projekt ins Leben gerufen hat. Im September 2009 starteten in Weiden zunächst sechs schwer behinderte Mitarbeiter mit unternehmensinternen Unterlagen. Nun erfassen 14 behinderte Mitarbeiter sämtliche Dokumente des Unternehmens elektronisch. "Damit sparen wir jede Menge Lagerplatz samt Kosten, und die Daten sind bundesweit jederzeit in allen Niederlassungen verfügbar", nennt Enders zwei Vorteile. "Wir wollten einen regionalen Impuls setzen und haben uns deshalb gezielt für das eher strukturschwache Randgebiet entschieden", erläutert er den Schritt nach Weiden in der Oberpfalz. Auch wegen des Projektes erfüllt Stegmann als erstes größeres Zeitarbeitsunternehmen ab 2011 die 2-Prozent-Quote. "Elektronische Archivierung eignet sich für alle Formen von Behinderung – außer Blindheit." Und: "Sie können es besser als andere", weiß Enders inzwischen: Das Projekt genießt hohes Ansehen innerhalb der Firmengruppe. Das Team ist perfekt eingespielt: Im 14-tägigen Rhythmus, erläutert Mitarbeiter Johann Ernstberger, werden neue Un-

> "Erst war es nur ein Versuch, aber es funktio- terlagen in verschließbaren Alu-Boxen angeliedie Akten – in Ordnern oder Hängeregistern – eingelagert. "Danach", ergänztIT-Experte Thomas Scharbauer, "erfassen wir die Schriftstücke und lesen sie elektronisch ein. Dabei ist es wichtig, den jeweiligen Dokumententyp festzulegen insgesamt gibt es 13, wie etwa Bewerbungen, Zeugnisse oder Bescheinigungen. "Wir scannen in schwarz-weiß", erläutert Scharbauer. Der Zeitaufwand ist unterschiedlich – es kommt jeweils auf die Größe der Papiere und ihren Zustand an. Bei der Arbeit gilt das Vier-Augen-Prinzip: nach dem Scannen vergleicht ein anderer Mitarbeiter jedes erfasste Dokument mit dem Original, um Fehler auszuschließen. Erst danach erfolgt endgültig die Freigabe und Speicherung. Die Akte gilt damit als dokumentensicher im Sinne des Gesetzes. Jeder Mitarbeiter hat vorab die Datenschutzrichtlinien unterschrieben: "Kundendaten bleiben immer beim Kunden", betont Enders. 2011 richte man sich mit dem Angebot an kleinere und mittlere Unternehmen wie etwa Ingenieurbüros, Arztpraxen, Anwaltskanzleien. Auch erledigt das Projekt ausgelagerte Arbeiten wie etwa Reisekostenabrechnung oder Vorkontierung. "Wir können mit mobilen Scanner-Einheiten bei Kunden direkt vor Ort arbeiten. Wir speichern





die Dokumente als PDF, sodass Kunden sie bei Bedarf weiter bearbeiten können", unterstreicht Scharbauer.

Um den Erfolg ist Klaus Enders nicht bange: "Arbeiten, die Zukunft haben, Lagerraum wird immer teurer und stetig wächst der Anspruch, Daten immer und überall zur Verfügung zu haben. Und es lohnt immer weniger, einfache Bürodienstleistungen im Kernbetrieb zu belassen."

■ Wolfram Linke



"Wir unterstützen das Projekt mit allen uns zur Verfügung stehenden Mitteln", versichert Regina Ram, bei der Agentur für Arbeit Weiden zuständig für die Vermittlung von Menschen mit Behinderungen. Als Stegmann mit dem Vorhaben auf die Agentur zukam, mit Behinderten Daten elektronisch zu archivieren, rannte er offene Türen ein. "In Weiden herrscht eine Arbeitslosigkeit von derzeit 4,5 Prozent, 10 Prozent davon - 464 Personen - sind schwerbehindert", nennt sie die Größenordnung. Gerade die (Wieder-) Eingliederung dieser Gruppe sei besonders schwierig: oftmals gebe es seitens der Arbeitgeber noch sehr viele Vorbehalte und Unsicherheiten gegenüber Behinderten. Es gilt, bei der Auswahl möglicher Mitarbeiter große Sorgfalt walten zu lassen. "Damit niemand enttäuscht wird, besonders die Betroffenen selbst nicht", nennt Regina Ram den Grund. Für das Archivierungsprojekt wurden seinerzeit 16 potenzielle Kollegen in Kleingruppen eingeladen. Deren Auswahl gründete etwa in kaufmännischem Grundwissen, Erfahrung mit EDV – aber auch eine gemischte Altersstruktur und verschiedene Behinderungsformen wurden berücksichtigt. Anfangs wurden sechs Mitarbeiter eingestellt, inzwischen sind es 14 - und die Chemie in der Gruppe stimmt. Klaus Enders freut sich über die vorbildhafte Zusammenarbeit mit der Agentur Weiden, die ihm ein gut zusammenarbeitendes, eingespieltes Team beschert hat. Auch Regina Ram zieht eine positive Bilanz: "Wir wünschen uns, dass ein solches Projekt in Weiden bleibt und überall Nachahmer findet. Man darf nie vergessen, dass das Schicksal mit einer Behinderung leben zu müssen, jeden jederzeit treffen kann."

# RECHTE UND PFLICHTEN FÜR DEN EINSATZ VON BEHINDERTEN



Plant ein Zeitarbeitsunternehmen Behinderte zu beschäftigen, richtet es zunächst ein entsprechendes Angebot ans Stellen-Informations-System (SIS) der regional zuständigen Agentur und kreuzt das Kästchen Behinderte an. Nach AGG ist es auch zulässig, Stellen nur (!) für Behinderte auszuschreiben. Eindringlich ist zu empfehlen, die Stelle und die Anforderung an behinderte Bewerber möglichst genau zu beschreiben, um Fehlzuweisungen zu vermeiden. Das bezieht sich natürlich besonders auf die mögliche Formen der Behinderung und damit einhergehenden Einschränkungen.



Was einfach beginnt, erweist sich leider in der Praxis oft als tückisch: Für die Bearbeitung von Zeitarbeitsanfragen ist der Arbeitgeber-Service (AGS) zuständig – und der arbeitet leider häufig nur wenig oder mangelhaft mit dem für die Integration Behinderter zuständigen Abteilung Rehabilitation zusammen. Ihm sind auch nicht alle bedeutenden Fakten zugänglich, besonders die Behinderung betreffend. Diese obliegen aus Datenschutzgründen ausschließlich letzteren. Zudem ist das Interesse des AGS Behinderte vorzuschlagen leider oft gering. Das mag verwundern, ist jedoch leider Realität. Hartnäckigkeit ist vonnöten.

Für Vorstellungsgespräche mit Behinderten ist eindringlich "sparsames" Vorgehen zu empfehlen – um beidseitig Enttäuschungen zu vermeiden. Generell gilt gerade bei Behinderung das Prinzip hoher Passgenauigkeit: Ist ein Bewerber nicht, kaum oder gerade noch geeignet, gilt: nicht einladen. Im Gespräch unverzichtbar: ein ehrlicher Austausch die Behinderung betreffend, es ist zu klären, ob sie einen Arbeitseinsatz erlaubt. Das gilt natürlich auch für den Entleiher, die Behinderung ist offen zu legen. Um Behinderte betrieblich zu erproben reichen in der Regel, je nach Grad und Art der Behinderung für Zeitarbeitszwecke zwei Tage bis eine Woche, in Ausnahmen bis zu vier (§ 46 SGB III).

Die Einstellung Behinderter wird bei einem vorherigen Antrag auf Eingliederungszuschuss gefördert: für Behinderte bis zu 50 Prozent für 24 Mon. (§ 218 SGB III), für Schwerbehinderte bis zu 70 Prozent für 36 Mon. (§ 219 SGB III), bei besonders betroffenen über 50-Jährigen gar bis zu 60 Mon.; nach 12 Mon. ist er um 10 Prozent zu vermindern (sehr vereinfachte und verkürzte Darstellung). Bitte beachten: Eingliederungszuschüsse sind generell Kann-Leistungen, folglich vom Haushalt der Agentur abhängig.

An dieser Stelle kann nur beiläufig erwähnt werden: Neben der Agentur oder ARGE gibt es weitere, mögliche zuständige Sozialversicherungsträger: Berufsgenossenschaft, Unfallversicherung, Rentenversicherung. Leider praktizieren alle unterschiedliche Regeln der Eingliederung und Förderung. Sie zahlen nur dann einen Zuschuss, wenn der Schwerbehinderte durch die Agentur als Reha-Fall anerkannt ist.

Die Einrichtung eines – neuen – Arbeitsplatzes für Behinderte übernimmt das regionale Integrationsamt, und zwar 70 Prozent der Investitionskosten; technisch notwendige Arbeitshilfen die Agentur, und zwar in der Regel 100 Prozent.

Behinderte mit mindestens 30 Prozent können einen Antrag auf Gleichstellung stellen, bspw. wenn sonst der Arbeitsplatz gefährdet ist, d.h. sie zählen dann als Schwerbehinderter.

Der Arbeitgeber kann in Fällen, die besonderer Hilfe oder Aufwände bedürfen, bei der Agentur einen Antrag auf Mehrfachanrechnung stellen, d.h. der betreffende Schwerbehinderte zählt für zwei oder drei Plätze.

Kommt ein Zeitarbeitsunternehmen seiner Beschäftigungspflicht Schwerbehinderter nicht nach, beschäftigt also pro zwanzig Mitarbeitern keinen solchen, ist dafür eine Fehlbelegungsabgabe von 260 EUR monatlich zu zahlen. Der Betrag verringert sich stufenweise ab 2 Prozent bis zu den besagten 5 Prozent.

Will ein Zeitarbeitsunternehmen sich von einem behinderten Mitarbeiter trennen, so gelingt das während der Probezeit problemlos. Danach ist vorab die Zustimmung des regional zuständigen Integrationsamtes einzuholen mit einem Vorlauf von vier Wochen. Verantwortet die Trennung der Behinderte, stimmt jenes in der Regel zu, sonst ist eine ausführliche Begründung nötig. Die immer wieder vorgebrachte Befürchtung, Schwerbehinderte seien quasi unkündbar, ist falsch. Sicher gilt für sie ein besonderer Kündigungsschutz, doch ist das bei nachvollziehbarer Sachlage kein unüberwindbares Hindernis und erst recht kein Grund Behinderte nicht einzustellen.

Die Gründung eines Integrationsunternehmens, einer -abteilung oder -firma setzt ein solch hohes Maß an Fachwissen voraus und auch solch hohe Auflagen – die meisten Integrationsämter setzen dafür hohe Hürden – sodass das Zeitarbeitsunternehmen kaum zu empfehlen ist und nur selten in Frage kommt.

Alles in allem: Trotz aller Misslichkeiten und Unzulänglichkeiten bei der – fördertechnischen – Zuständigkeit der verschiedenen Kostenträger, lohnt gerade bei geringerer Bewerberzahl die Suche und Rekrutierung Behinderter.

■ Dr. Klaus Enders

Die Ausgleichsabgabe, auch als Schwerbehindertenabgabe oder Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe bezeichnet, ist eine Abgabe in Deutschland, die zu entrichten ist, wenn ein Betrieb nicht die im SGB IX gesetzlich vorgeschriebene Zahl von Schwerbehinderten beschäftigt. Gemäß Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) Teil 2 Kapitel 2 Beschäftigungspflicht ist die Abgabe sowohl von privaten als auch von Arbeitgebern der öffentlichen Hand ab einer Betriebsgröße von 20 Mitarbeitern zu entrichten, wenn nicht mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Mitarbeitern besetzt sind.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe beträgt gemäß § 77 SGB IX je Monat und unbesetztem Pflichtplatz:

105 EUR bei einer Beschäftigungsquote ab 3 Prozent bis unter 5 Prozent
180 EUR bei einer Beschäftigungsquote ab 2 Prozent bis unter 3 Prozent
260 EUR bei einer Beschäftigungsquote unter 2 Prozent

Ausnahmen bzw. besondere Regelungen existieren für kleinere Betriebe mit weniger als 60 Beschäftigten:

Unternehmen mit weniger als 40 Arbeitsplätzen müssen einen schwerbehinderten Menschen beschäftigen, andernfalls zahlen sie je Monat weiterhin 105 Euro.

Unternehmen mit weniger als 60 Arbeitsplätzen müssen 2 Pflichtplätze besetzen; sie zahlen 105 EUR, wenn sie nur 1 Pflichtplatz besetzen, und 360 EUR (2 x 180 EUR), wenn sie keinen schwerbehinderten Menschen beschäftigen.



Die Ausgleichsabgabe soll einen gerechten Ausgleich gegenüber den Arbeitgebern schaffen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und denen daraus, z. B. durch den gesetzlichen Zusatzurlaub und die behinderungsgerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes, erhöhte Kosten entstehen. Darüber hinaus soll die Ausgleichsabgabe Arbeitgeber anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen.

# **REZENSION –** BEHINDERTE IN DER ZEITARBEIT

Das Buch "Behinderte in der Zeitarbeit" der Wirtschaftsjuristin Verena Solibieda bietet all jenen einen guten Einstieg und Überblick, die sich über arbeitsrechtliche und fördertechnische Aspekte informieren wollen. Wenig bietet es für die praktische Alltagsarbeit und die Schwierigkeiten in der Zuständigkeit bei der Integration Schwerbehinderter.

Die Autorin behandelt eingangs kurz allgemein so können sich deren Arbeitsmarktchancen jedie schwierige Lage der sieben Millionen be- doch verbessern (S. 52f)" - sie sieht Zeitarbeit hinderten Menschen auf dem Arbeitsmarkt. dafür in einer "Vermittlungsfunktion". und Unwissenheit der Arbeitgeber" und fordert Behinderter gründe häufig in der "fehlenden zen. So weist sie, zweckdienlich für Integration, Gewissheit ihrer Produktivität" (S. 6). Statt de- besonders auf die Förderbarkeit befristeter Prorer tatsächlicher Arbeitsfähigkeit und -leistung bebeschäftigung und Arbeitsverträge hin wie geringeren – nicht eingestellt. Sie sieht gerade zur Ausstattung solcher Arbeitsplätze.

SGB IX und der Zeitarbeit (Kap. 4) und das Ar- zudem inhaltlich überzeugend. beitsverhältnis behinderter Menschen (Kap. 5). Darin zum einen die bekannten Forderungen Gehört ersteres zum Standardwissen, so bietet nach einer Reduzierung der Beschäftigungsdas Buch bei letzteren kurz, knapp und klar kosten Behinderten, etwa durch Wegfall des gut gegliederte Nachschlage- und -lesehilfe; Zusatzurlaubs, und nach einem realistischeren die übersichtliche Gliederung des Buches Kündigungsschutz, etwa weniger Formalien ist durchweg zu loben. Sie überträgt die allgemeinen Bestimmungen der Arbeitsplätze sowie eine kürzere Bearbeitungsdauer durch Überlassung. Übersichtlich und vergleichbar gegenüber gestellt eine brauchbare Hilfe, will machen. Sie kommt zu dem Schluss, die generelle Zurechnung Behinderter zu den sogenannten fähigkeit Behinderter. Problemgruppen des Arbeitsmarktes verhindere eine gerechte Beurteilung der jeweiligen indivi-

Sie fasst zusammen: zwei Drittel jener seien Ähnliches leistet auch der Teil über Förderungsarbeitslos wegen "Vorbehalten, Vorurteilen möglichkeiten für die Integration Behinderter (Kap. 6). Selbst wenig Sachkundige finden rasch eine "erhöhte Informations- und Aufklärungs- Hilfe: Die vielfältigen, umfänglichen und finanarbeit". Recht hat sie auch mit der Feststellung ziell hohen Förderungen sind verständlich dardie - zweifellos faktische - Benachteiligung gestellt, auch in ihren Möglichkeiten und Grenwerde nur ob ihrer erwarteten - vermeintlich auch auf die technische und begleitende Hilfe

in der Zeitarbeit eine Chance, Behinderte in Ar- Der Hauptteil des Buches endet mit "Varianten und Anregungen" (Kap. 7) wie Arbeitnehmer-Sie behandelt systematisch Arbeitnehmerüber- überlassung für behinderte Menschen zu optilassung (Kap. 3), relevante Bestimmungen des mieren sei, ohne Zweifel dessen anregendster,

im Antragsverfahren und im Prüfungsumfang Behinderter auf deren Besonderheiten in der 🛮 die Integrationsämter, besonders bei nicht behinderungsbedingten Kündigungen. Sie deutet an, die üblichen arbeitsrechtlichen Instanzen man sich mit solcherlei Einzelaspekten vertraut 🔠 allein reichen dafür aus. Zum anderen eine gezielte Aufklärung zur beruflichen Integrations-

Ebenfalls zuzustimmen ist der Forderung nach koordinierten, zentralisierten Eingliederungsduellen Kompetenzen im Einzelfall: "Im Gegen- angeboten, um die missliche Undurchsichtigsatz zu tatsächlichen Produktivitätseinbußen keit der verschiedenen Kostenträger und Förder-... beruhen die Nachteile von Behinderten auf 🛮 mittelgeber endlich aufzuheben. Das als Basis dem Arbeitsmarkt häufig auf Diskriminierungs- für intelligente "Kombinationen von risikoprozessen. ... Insoweit die Nutzung der Arbeit- minimierter Erprobung und finanzieller Unternehmerüberlassung für Behinderte funktioniert, stützung" (S. 90) – die Voraussetzung schlecht-

hin für eine quantitativ und qualitativ bessere, langfristig und nachhaltig wirksame berufliche Integration Behinderter. Sie regt dazu eine Konzentration auf körperliche Behinderte und auf einfachere Tätigkeiten an. Ein Vorschlag eignet sich besonders für Arbeitnehmerüberlassung, die Mehrfachanrechnung der Ausgleichsabgabe: ein behinderter Mitarbeiter wird je hälftig beim Kunden und beim Entleiher angerechnet. Dadurch begründet sich auch beim Entleiher ein Anreiz, der derzeit rechtlich nicht möglich ist. Nun zu den eingangs angedeuteten Schwächen des Buches: Die juristische Ausbildung der Autorin ist ihr deutlich anzumerken, noch schwerer wiegt aber ihre offenbare Praxisferne. Es fehlt durchweg an konkreten Beispielen aus dem Alltag, die das Dargestellte plastisch und erlebt füllen. Das beginnt mit den hinlänglich bekannten Schwierigkeiten bei der Suche nach geeigneten Behinderten, setzt sich fort in der meist mangelhaften Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeberservice und Reha-Abteilung samt mangelnder Eingebundenheit (und Eignung) vieler SGB-II-Stellen und endet beim Zuständigkeitswirrwarr der unterschiedlichen für die Integration verantwortlichen Institutionen. Des Weiteren ist die Aufteilung zwischen Sozialversicherungsträgern und Integrationsämtern oder -fachdiensten, wohl nur noch Experten verständlich. Bei keiner anderen Gruppe gibt es solche Verwirrungen und Fehlentwicklungen, an derlei praktischen Schwierigkeiten scheitern viele Bemühungen und sie sind auch niemandem zumutbar. Wo zu Recht die verstärkte Eingliederung behinderter Menschen gefordert wird, bedarf es einer Vielzahl gesetzlicher und verwaltungstechnischer Umstrukturierungen und Verbesserungen, um endlich die optimalen Rahmenbedingungen dafür zu fördern. Freilich entbindet das keinen Ent- und Verleiher, ihren Teil zu realisieren, um behinderte Menschen mittels Arbeitnehmerüberlassung zu integrieren. Deren Eingliederung ist die Aufgabe Aller; sie arbeitslos zu belassen, können wir

uns nicht leisten.

■ Dr. Klaus Enders



Dr. Klaus Enders ist Experte im Bereich "Arbeitsmarkt und Integration". Der Psychologe blickt auf eine langjährige Erfahrung in den Bereichen Personalentwicklung und Fördermöglichkeiten.



#### Verena Solibieda:

Behinderte in der Zeitarbeit. Troisdorf 2009 – EUR 24.80 ISBN-10:3-941388-30-4

# Wir zahlen bevor Ihre Kunden zahlen!

Erwirtschaftet Ihr Unternehmen mehr als 1 Million Euro Jahresumsatz?

Belasten lange Forderungslaufzeiten Ihre Liquidität?

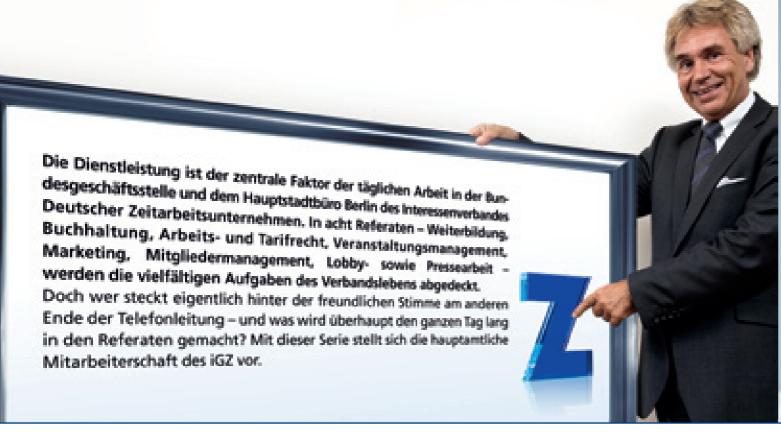
Würde ein größerer Kreditrahmen Ihr Wachstum beschleunigen und Ihre Liquiditätssituation verbessern?

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

- Sofortige Finanzierung Ihrer Außenstände bis zu 90 Tagen
- Schutz vor Zahlungsausfällen
- Planbarkeit der Zahlungsein-

BMP - der Finanzpartner der Zeitarbeit

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







# **GEMEINSAM STARK –** DAS iGZ-TEAM STELLT SICH VOR

ANDREA RESIGKEIT – LEITERIN DES BERLINER iGZ-HAUPTSTADTBÜROS



Schulung + Beratung für die Zeitarbeit Rainer Moitz Personalberater mit 10-jähriger Erfahrung Mobil: 0172 6692424 Internet: www.Moltz.eu

Es ist gerade eineinhalb Jahre her, dass Andrea Resigkeit die Leitung des Berliner iGZ-Hauptstadtbüros übernahm – und schon längst ist sie in der Bundeshauptstadt das Gesicht des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen. Die Lobbyarbeit bescherte der Redakteurin eher unchristliche Arbeitszeiten lange Parteitage, abendlich Gesprächsrunden und Podiumsdiskussionen, frühmorgendliche Pressekonferenzen sowie Meetings mit den Entscheidungsträgern der Nation zu später Stunde gehören zu ihrem täglich Brot. Unterhaltungen mit Vertretern der Bundesministerien, Diskussionen mit den Ausschussmitgliedern des deutschen Bundestages oder auch "nur" mal eben Dr. Norbert Röttgen zur Wahl in den CDU-Bundesvorstand gratulieren, bevor es zum Hintergrundgespräch mit Karl Schiewerling, arbeitsmarktpolitischer Sprecher der CDU/CSU-Bundestagsfraktion, geht: Andrea Resigkeit ist ständig unterwegs, um für moderne Zeitarbeit zu interessieren. darüber fundiert zu informieren und auch Überzeugungsarbeit zu leisten. Ursprünglich als politische Korrespondentin für Printmedien in Bonn und Berlin unterwegs, knüpfte die 50-Jährige schon früh zahlreiche Kontakte in die Politik. Auch Fernsehformate waren Andrea Resigkeits Thema - Die Talkshow "Unter den Linden" stammt maßgeblich aus ihrer Feder.

Bevor die Berlinerin zum iGZ wechselte, arbeitete sie bei der CDA als stellvertretende des Magazins "Soziale Ordnung". Beim iGZ ist ihr Tätigkeitsfeld ebenfalls klar abgesteckt: "Es gilt, Bündnispartner zu finden, um die politischen Einflussnahmemöglichkeiten zu Gunsten des Verbandes zu stärken." Daher stehe sie auch in ständigem Kontakt unter anderem mit der Politik und den Ministerien – vornehmlich mit Vertretern des Bundesministeriums für Arbeit. Die enge Zusammenarbeit mit den Referaten des Interessenverbandes ist dabei tägliche Routine: Gemeinsam mit den Ressorts Marketing und Presse sowie dem Bundesvorstand entwickelt Andrea Resigkeit

Strategien und Kampagnen, um der iGZ-Stimme bundesweit Gehör zu verschaffen. "Die Hauptgeschäftsführerin und Chefredakteurin Arbeit für den Verband ist für mich beruflich eine der größten Herausforderungen, denn ich bin auf gleich drei Ebenen unterwegs, die zu verknüpfen sind: Kommunikation, politisches Netzwerken und die Verbandsarbeit", nennt sie die drei Säulen ihrer Tätigkeit. Die Resonanz auf ihr Engagement blieb nicht aus nach eineinhalb Jahren kann sie auch bereits ein positives Fazit ziehen: "Trotz schwieriger politischer Wetterlage für die Zeitarbeit konnte ich das Verständnis und die Akzeptanz für die Branche vergrößern".

■ Wolfram Linke





18

serie



# **AKTUELLES AUS DEM VERBAND** IM EINSATZ FÜR DEN iGZ

Mindestlohn ja oder nein, equal pay ja oder nein, konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung ja oder nein: Im nun ablaufenden Quartal waren die ehrenamtlichen Funktionsträgerinnen und -träger des iGZ ständig viel gefragte Experten bei Politikern wie auch in den Medien.

> iGZ-Landesbeauftragte für NRW, Anne Rosner – vorsitzende Ariane Durian auf der Messe Zuegal, ob nachmittags im WDR oder abends in den kunft Personal in Köln und auf der "Jobaktiv" Tagesthemen: Stets war ihre Meinung als Zeitar- in Köln – um nur einige zu nennen – standen beitsunternehmerin gefragt - und das gleich vier interessierten Messebesuchern stets Rede und Mal in den vergangenen Wochen. Auch Bettina Antwort. Transparenz wird beim iGZ seit jeher Schiller, Landesbeauftragte für Bremen und Vorgroß geschrieben, und deshalb organisierten standsmitglied, erhielt Besuch - Radio Bremen die Landesbeauftragten auch wieder in ihren klopfte fürs Abendprogramm an die Tür. Nicht nur die Medien gehören zu den öffentlichen Auftritten der iGZ-Vertreterschaft – auf zahlreichen Messen informierten die Aktiven ebenfalls über alle Aspekte moderner Zeitarbeit: Bettina

> FastschonzumDauergastimFernsehenwurde die Carsten Ahrens in Münster, die iGZ-Bundes-Bundesländern Treffen für die Mitglieder. Dabei konnte sich der iGZ-Landesbeauftragte für Hamburg, **Angelo Wehrli**, ebenso über eine sehr große Resonanz freuen wie Petra Hitzschke, Landesbeauftragte für Hessen, Rheinland-Pfalz Schiller in Bremen, iGZ-Regionalkreisleiter und Saarland. Gemeinsam mit den Regional-



Ariane Durian Bundesvorsitzende



Bettina Schiller iGZ-Bundesvorstandsmitglied



Petra Hitschke Landesbeauftragte Hessen, Rheinland-Pfalz und Saarland



**Birgit Brown** Regionalkreisleiterin



Dr. Klaus Enders iGZ-Experte im Bereich Weiterbildung und Fördermöglichkeiten



Frauke Schacht Landesbeauftragte Niedersachsen

kreisleiterinnen Birgit Brown und Dr. Petra Nickel hatte sie nach Frankfurt geladen, wo der iGZ-Jurist RA Stefan Sudmann und Dr. Klaus Enders, iGZ-Experte im Bereich Weiterbildung und Fördermöglichkeiten, über neueste Trends in der Zeitarbeit informierten. Nicht minder aktiv waren die Landesverbände Niedersachsen und Bremen: Die Landesbeauftragten Bettina Schiller (Bremen) und Frauke Schacht (Niedersachsen) luden zum Informationsabend nach Oldenburg. Hinter verschlossenen Türen wurde derweil ebenfalls fleißig gearbeitet: Der Arbeitskreis Tarifpolitik tagte in Hannover, und iGZ-Vertreter trafen sich in Berlin mit den Interessenvertretern der Gewerkschaften, um die Realisierung der tariflich vereinbarten gemeinsamen Einrichtung zur Sicherung und Förderung von Tariftreue voranzutreiben. Ebenfalls arbeitsintensiv war ein Treffen aller Landesbeauftragten, zu dem der Sprecher der Landesbeauftragten des iGZ, Angelo Wehrli, nach Köln geladen hatte. Hohe Auszeichnung für die iGZ-Bundesvorsitzende: Im Dezember wurde Ariane Durian in Brüssel vom Steinbeis-Europa-Zentrum zur Botschafterin für Unternehmensgründungen ernannt.

■ Wolfram Linke

# iGZ aktiv:

20.01.11 DGB-Podiumsdiskussion in Düsseldorf

21.-23.01.11 Messe Karrierestart in Dresden

25.-26.03.11 Azubi & Studientage in München

06.-07.04.11 Messe Personal 2011 in Hamburg 18.-19.05.11 iGZ-Bundeskongress in München

Weitere Informationen zu den Terminen im Internet unter www.ig-zeitarbeit.de

# ZEITARBEIT SCHWARZ AUF WEIß

# SCH ZARZ

# Zeitarbeit ein wichtiger Puffer

Joachim Möller

Die Zeitarbeit ist ein wichtiger Puffer auf dem Arbeitsmarkt, stellte der Präsident der Landesvereinigung Unternehmerverbände Rheinland-Pfalz (LVU), Dr. Gerhard F. Braun, fest. Sie hat sich gerade in der zurückliegenden Krise bewährt und die Stamm-Belegschaften weitestgehend vor Arbeitsplatzverlust geschützt. Da kann man nun wahrlich nicht von einem Massenphänomen sprechen. Hinzu kommt, dass in der Zeitarbeit fast ausschließlich nach Tarifvertrag bezahlt wird. Die Herausforderung ist nun angesichts der bevorstehenden Arbeitnehmerfreizügigkeit innerhalb der EU, dass dieses Tarifniveau auch für ausländische Zeitarbeitskräfte festgeschrieben wird.



Dr. Gerhard F. Braun

# Für besser Qualifizierte attraktiver

Steigt der Lohn, sinkt die Nachfrage, ein einfaches ökonomisches Gesetz. Steigt der Lonn, sinkt die Nachfrage, ein einfaches Okoholmisches Gesetz. Doch wenn Zeitarbeiter die gleiche Leistung zeigen und ein vergleichbares Qualifikationsniveau wie die Stammbelegschaft haben, dürfte sich bares Qualifikationsniveau wie die Stammbelegschaft haben, di wenig an der Nachfrage ändern, meint Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg. Für geringqualifizierte Zeitarbeiter aber würde die Luft dünner, das ist wahr. Besser bezahlte Zeitarbeitsjobs haben allerdings auch einen gegenläufigen Effekt: Sie machen die Zeitarbeit für besser Qualifizierte attraktiver, die bisher einen Bogen um dieses Arbeitsmarktsegment machen.



Dr. Dieter Hundt



RA Werner Stolz

#### Große Zukunftsaufgabe

Angesichts des immer akuter werdenden Fachkräftemangels steigt die Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern, betonte RA Werner Stolz, iGZ-Hauptgeschäftsführer. Es ist für die Zeitarbeitsbranche eine große Zukunftsaufgabe, ihre Mitarbeiter für die kontinuierlich steigenden Ansprüche des Marktes zu schulen, um wettbewerbsfähig zu bleiben.

Dabei gilt: Je qualifizierter ein Mitarbeiter ist, desto begehrter wird er bei den Kundenunternehmen sein. Außerdem ist damit zu rechnen, dass moderne Personaldienstleistung künftig einen besonderen Schwerpunkt im Vermitteln hochqualifizierter Fachkräfte haben wird, die in den Kundenfirmen zeitlich befristet nur für ganz bestimmte Projekte eingesetzt werden.



Mindestlohn ausweiten Jetzt geht es darum, diese flächendeckend geltenden tariflichen Mindestlöhne auch auf jene Zeitarbeitnehmer ausländischer Anbieter zu erstrecken, die ab dem 1. Mai kommenden Jahres mit Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus Mittel-und Osteuropa auf den deutschen Markt kommen, enropa auf den deutschen markt kommen, erklärte Arbeitgeberpräsident Dr. Dieter Hundt. Es geht also nur um die Erstreckung der tariflichen Mindestlöhne auf Unternehuer tarmichen windestionne auf Onternen men aus anderen EU-Ländern, nicht um die Einführung eines neuen Mindestlohnes in Deutschland. Das ist ein erheblicher Unterschied zur bisherigen politischen Debatte. Ich sage das gerade mit Blick auf die FDP, deren grundsätzlichen Standpunkt "keine neuen Mindestlöhne für weitere Branchen" ich sehr gut verstehe und akzeptiere. Aber darum geht es in der Zeitarbeit auch nicht.



# **iGZ IM SPIEGEL DER PRESSE**



Peter Weiß

#### Verzerrende Konkurrenz verhindern

Selbst diejenigen, die sich generell gegen tarifliche Mindestlöhne sperren, können um die Feststellung nicht umhin, dass eine Aufnahme der Zeitarbeitsbranche in das Entsendegesetz und die damit verbundene Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Mindestlöhne faktisch an den derzeitigen Rahmenbedingungen für die Zeitarbeit in Deutschland überhaupt nichts verändern würden; es würde lediglich wettbewerbsverzerrende Konkurrenz von außen für die Zukunft verhindert, äußerte Peter Weiß, Vorsitzender der Arbeitnehmer gruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion.



# Lohnuntergrenze gebraucht



Max Staubinger

Die Lohnuntergrenze ist nötig, weil im Mai neue Regeln zur Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa in Kraft treten. Es kann nicht sein, dass polnische oder lettische oder litauische Tarifverträge plötzlich in Deutschland Gültigkeit haben, sagte der arbeitsmarktpolitische Sprecher der CSU-Landesgruppe im Bundestag, Max Straubinger. Bis November hatte man noch Zeit zur Diskussion, danach wollen wir das Gesetzgebungsverfahren einleiten. Auch nach Ansicht der FDP kann man über das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz branchenspezifische Lohnuntergrenzen umsetzen.





Wilfried Porth

#### Nicht Arbeitgeber der Zeitarbeiter

Sonst würden Mitarbeiter, die seit vielen Jahren im Unternehmen tätig sind, gleichgestellt mit denjenigen, die nur zeitweise bei uns arbeiten, erläuterte Daimler-Personalchef Wilfried Porth. Und was ich betonen möchte: wir sind nicht der Arbeitgeber der Zeitarbeiter. Ich warne davor, die Arbeitgeberverantwortung der Zeitarbeitsfirmen auszuhebeln. Diese Unternehmen stehen den Beschäftigten gegenüber in der Verantwortung. Das heißt zum Beispiel für sie eine andere Stelle zu suchen, wenn es bei uns keine Arbeit mehr gibt. Die Zeitarbeitsunternehmen dürfen keine Agenturen werden, die lediglich Personal vermitteln. Sie müssen selbst als Arbeitgeber auftreten und Tarifverträge abschließen, was ja meistenteils schon geschehen ist. Diese Arbeit können und wollen wir ihnen nicht abnehmen.

**STUTTGARTER** ZEITUNG



Bertram Brossardt

# Zeitarbeit ein wichtiger Puffer

Der Aufbau von 3.000 Stammarbeitsplätzen allein in den zwei Monaten Juli und August belegt eindrucksvoll, dass der Vorwurf, Zeitarbeit verdränge Stammbelegschaften, schlichtweg falsch ist, betonte bayme vbm-Hauptgeschäftsführer Bertram Brossardt. Wir erleben in der bayerischen Metall- und Elektroindustrie derzeit das normale Einstellungsmuster. Zu Beginn eines Aufschwungs setzen die Firmen stärker als sonst auf Zeitarbeit, weil sie noch nicht wissen, wie lange die gute Konjunktur anhält. Sobald sich der Aufschwung stabilisiert, wie jetzt in unserer Branche der Fall, werden wieder vermehrt Stammarbeitsplätze geschaffen.





#### iGZ-Bundesgeschäftsstelle

V.i.S.d.P.: RA Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer

Erphostraße 56 | 48145 Münster

Telefon: 0251 98112-0 | Fax: 0251 98112-29

#### iGZ-Hauptstadtbüro

Schumannstraße 17 I 10117 Berlin

Telefon: 030 280459-88 | Fax: 030 280459-90

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

