

Wettbewerbsfaktor Flexibilität

Z direkt!



ZEITARBEIT schließt Lücken...
auch in der Automobilindustrie!



Liebe **Z direkt!**-Leserinnen und -Leser!

Seit Anfang des Jahres bin ich als neue Pressesprecherin des iGZ auch für die Herausgabe der **Z direkt!** verantwortlich. Nach Jura-Studium in Münster und anschließender Referendarszeit in meiner Heimat Düsseldorf, wohne und arbeite ich nun wieder in der westfälischen Hochburg. Diese „Luftveränderung“ habe ich für die Tätigkeit beim iGZ gerne in Kauf genommen, da ich an dieser Stelle meine vielfältigen journalistischen Erfahrungen, die ich während des Studiums bei diversen Tageszeitungen und Nachrichtenagenturen gesammelt habe, einbringen kann.

Einen spannenderen Zeitpunkt, in meiner Funktion „in die Zeitarbeitsbranche einzusteigen“, hätte man sich auch wohl kaum aussuchen können. Die Zeitarbeit steht mehr denn je im Fokus der öffentlichen Berichterstattung – eine große Herausforderung, gerade im Bereich der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, zumal immer noch beträchtliche Informationsdefizite über die Personaldienstleister bestehen.

Der redaktionelle Schwerpunkt dieser Ausgabe unseres Fachmagazins liegt bei Hintergrundinformationen über den Einsatz von Zeitarbeit in diversen Branchen, so etwa in der Hotellerie oder Automobilindustrie. Das entsprechende Titelbild kam übrigens am Rande eines gemeinsamen Besuches des 7. Internationalen CAR-Symposiums am 24. Januar in Bochum unter dem Motto „Flexibilität und Innovation in der Automobilindustrie“ zusammen mit Gabi Brinkmann (iGZ-Bundesvorstandsmitglied und Landesbeauftragte für Nordrhein-Westfalen) zustande.

Neben den altbekannten Rubriken gibt es in dieser Ausgabe auch einige neue Akzente. So fasst etwa eine Presseschau die wichtigsten Journalistenaussagen zur Branche aus jüngster Zeit zusammen (S. 23 und 24). Außerdem stellen wir typische Tätigkeitsfelder des internen Personals vor (S. 18) und präsentieren unsere Arbeitskreise (S. 19). Ab der nächsten Ausgabe kommen zudem auch Sie zu Wort. Lob, konstruktive Kritik, Anregungen oder Wissenswertes aus der Branche – alles bekommt in der Rubrik „LeserZeichen“ seinen Platz.

Ich bin gespannt auf Ihre Zusendungen (kemper@ig-zeitarbeit.de) und wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre! ■

Ihre

Simone Kemper

Simone Kemper

frage **Z** eichen

Der iGZ-Fragebogen zu Zeit & Arbeit

Zeit und Arbeit – ein Begriffspaar voller Gemeinsamkeiten und Gegensätze. Die Ansichten wechseln nicht nur mit dem Zeitgeist, sondern variieren auch individuell sehr stark: Wieso erscheint eigentlich „Arbeitslosigkeit“ als bedauernd, während „Zeitlosigkeit“ geradezu als Prädikat gilt? Mit unserem **frageZeichen** geben wir Menschen, die in der Arbeitswelt etwas zu sagen haben, die Möglichkeit, ihre individuelle Sicht auf Zeit und Arbeit zu schildern. Den berühmten FAZ-Fragebogen, „den der Schriftsteller Marcel Proust in seinem Leben gleich zweimal ausfüllte“, haben wir als Anstoß genutzt. Heute: Die Hauptgeschäftsführerin von Gesamtmetall Dr. Heike Maria Kunstmann.

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

Sie ist wertvoll. Ich habe gelernt, gut organisiert zu sein. So gelingt es mir, meine Zeit effizient einzuteilen.

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

Selbstverständlich. Nach dem betriebswirtschaftlichen Examen konnte ich als Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Passau beginnen. Mein erster Arbeitseinsatz lag schon vor dem offiziell vertraglich festgelegten Start.

3.) Eine Armbanduhr... a) ...ist ein modisches Accessoire, b) ...ist mein Schrittmacher, c) ... ist ein notwendiges Übel, d) ... trage ich nicht.

a) ... viel schicker, als dauernd auf den Blackberry zu schauen.

4.) Welche Arbeit macht Ihnen am meisten Spaß?

Probleme zerlegen, ergründen, kreative Lösungen entwickeln und umsetzen. „Execution“ ist mein Leitwort!

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

Hier besteht wohl ein ungleiches Verständnis der Prioritäten, das durchdrungen und gelöst werden muss.

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

Arbeit macht Leben lebenswert. Beides gehört eng zusammen. Aber es gibt natürlich auch andere wertvolle Aktivitäten.

8.) Wenn Zeit käuflich wäre...

...hätte manche Leistung eine höhere

Wertschätzung. Und wir würden nicht so viel Zeit vertrödeln.

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

Anfangs war sicher für kurze Wege viel Durchsetzungskraft nötig. Heute setze ich Kraft und Ausdauer entspannter ein. Privat trainiere ich beides regelmäßig. ■



Dr. Heike Maria Kunstmann

GESAMTMETALL

Impressum

HERAUSGEBER:

iGZ – Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V.
iGZ-Bundesgeschäftsstelle
Erphostraße 56
48145 Münster

redaktion@z-direkt.de
www.z-direkt.de

VERANTWORTLICH:

Bundesgeschäftsführer RA Werner Stolz

REDAKTION UND KOORDINATION:

Simone Kemper

TEXTE:

Simone Kemper
Myra Rosinger

FOTOS:

Simone Kemper,
Rudi Schubert

TITELBILD:

Idee: Werner Stolz
Fotograf: Wolf Müller-Funke

SATZ, GESTALTUNG UND LAYOUT:

Dr. Börner & Partner
INTEGRATIVE KONZEPTE
Rudolf-Diesel-Straße 26
49479 Ibbenbüren
www.dr-boerner-partner.de

DRUCK:

IVD – Ibbenbürener
Vereinsdruckerei GmbH
Wilhelmstraße 240
49475 Ibbenbüren

Vom Kunden inspiriert – von uns kreiert

LCS_AIDA bietet Ihnen klare Vorteile!

- Unterstützung von der Akquisition (CRM) über Angebots- und Auftragsverwaltung sowie Disposition bis hin zur Stundenerfassung/Fakturierung und Lohnvorbereitung
- Das System ist mehrsprachig sowie durch andere Systeme erweiterbar und kann individuell auf Ihr Unternehmen abgestimmt werden

LANDWEHR Computer und Software GmbH

von-Humboldt-Straße 2 • D-49835 Wietmarschen – Lohne
Tel.: +49 (0) 59 08/9 38-0 • Fax: +49 (0) 59 08/9 38-101
info@lcs-landwehr.de • www.lcs-landwehr.de

„ZEITARBEIT INZWISCHEN TEIL DES OPERATIVEN GESCHÄFTS“

In einer empirischen Untersuchung analysierten Prof. Dr. Ferdinand Dudenhöffer, Direktor des Center of Automotive Research der Fachhochschule Gelsenkirchen (CAR) und Carina Büttner, wissenschaftliche Mitarbeiterin im CAR, die Nutzungen, Erfahrungen und Einschätzungen zur Zeitarbeit in der Automobilindustrie. Hierzu wurden 148 Automobilhersteller und Zulieferer im Herbst 2005 schriftlich befragt. Die Studie ist Teil der Gemeinschaftsstudie „Erfolgsfaktoren in der Automobilindustrie: Unternehmens-Know-How und Arbeits-Flexibilität“, die am CAR und der Westfälischen Hochschule Zwickau mit Unterstützung der Stadt Leipzig und Randstad Deutschland GmbH durchgeführt wurde.

Z direkt! sprach mit Carina Büttner über die Bedeutung der Zeitarbeit in der Automobilindustrie.



Carina Büttner gehört seit 2000 zum Team des Center of Automotive Research der Fachhochschule Gelsenkirchen. Die Betriebswirtin ist Projektleiterin für verschiedene Marktforschungsprojekte im Bereich Marktbeobachtung, Kundenzufriedenheitsanalysen etc. und Eventmanagerin verschiedener Veranstaltungen der Fachhochschule sowie insbes. der jährlich stattfindenden CAR-Symposien.

Wie hoch ist der von Ihnen gemessene Verbreitungsgrad von Zeitarbeit in der Automobilindustrie? Wie viele Zeitarbeitsunternehmen bzw. Zeitarbeitnehmer sind in die Automobilindustrie involviert?

86 Prozent aller Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie in Deutschland setzen Zeitarbeit ein. Das entspricht über 1 400 Unternehmen/ Betriebsteilen - von insgesamt 1 650 Unternehmen. Knapp 15 000 Zeitarbeitsfirmen sind in Deutschland aktiv. Hochrechnungen des CAR ergaben, dass es in der deutschen Automobil- und Zulieferindustrie über 60 000 Zeitarbeitnehmer gibt.

In welchen Bereichen wird Zeitarbeit bei den Automobilherstellern und Zulieferern eingesetzt?

Ganz klar dominiert hier der Bereich Produktion. Gut ein Drittel der Unternehmen setzen Zeitarbeit permanent in der Produktion ein. Weitere Einsatzbereiche sind der Verwaltungsbereich sowie die Bereiche Logistik bzw. Beschaffung.

Worin sahen die in der Studie befragten Personalmanager und Geschäftsführer die Hauptmotive für den Einsatz von Zeitarbeitnehmern?

Zeitarbeitnehmer werden vor allem eingesetzt, wenn flexible Arbeitskräfte benötigt werden, zum Beispiel bei Auftragserweiterungen oder bei Akquisitionen von Neuaufträgen, also bei Kapazitätsschwankungen. Der Einsatz von Zeitarbeit macht die Unternehmen flexibler!

Wieso ist gerade die Automobilindustrie in besonderem Maße Kapazitätsschwankungen ausgesetzt?

In der Automobilindustrie ergeben sich Kapazitätsschwankungen und Risiken durch den Lebenszyklus der Produkte sowie saisonale, konjunkturelle und strukturelle Nachfrageschwankungen. Gerade hier bietet sich der Einsatz von



Zeitarbeitnehmern an, um die Risiken auszugleichen.

Das heißt, Automobilhersteller und Zulieferer setzen Zeitarbeit in erster Linie zur Bewältigung von Auftragsspitzen und zur Überbrückung von Urlaubs- und Krankenzeiten ein?

Nein, die Zeiten in denen Zeitarbeit nur zur Bewältigung von Auftragsspitzen oder Überbrückung von Urlaubs- und Krankheitszeiten Einsatz fand, sind längst vorbei. Zeitarbeit bildet inzwischen einen Teil des operativen Geschäfts.

Waren die befragten Unternehmen mit der Qualität der Zeitarbeitsanbieter zufrieden oder wurden Produktivitätsverluste beklagt?

Zeitarbeitnehmer sind längst keine Billigarbeiter mehr, sondern qualifizierte Arbeitnehmer, die es erlauben die Flexibilität der Unternehmen wesentlich zu verbessern. Außerdem beschränkt sich der Einsatz von Zeitarbeit in der Automobilbranche keinesfalls nur auf Hilfskräfte. 24 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, über 10 Prozent aller Fachkräfte und Facharbeiter von Zeitar-

beitsanbietern gestellt zu bekommen. Die entleihenden Firmen sind durchaus zufrieden.

Wie langfristig sind die Beziehungen der Unternehmen zum Zeitarbeitsanbieter in der Regel?

Über 85 Prozent der befragten Unternehmen arbeiten mit den Zeitarbeitsunternehmen länger als zwei Jahre zusammen. Knapp ein Drittel sogar länger als fünf Jahre. Man bleibt sich treu und schafft langfristige Bindungen.

Die Automobilindustrie ist in besonderem Maße von der Verlagerung von Arbeitsplätzen ins kostengünstigere Ausland betroffen. Kann Zeitarbeit die Produktionsverlagerung ins Ausland bremsen?

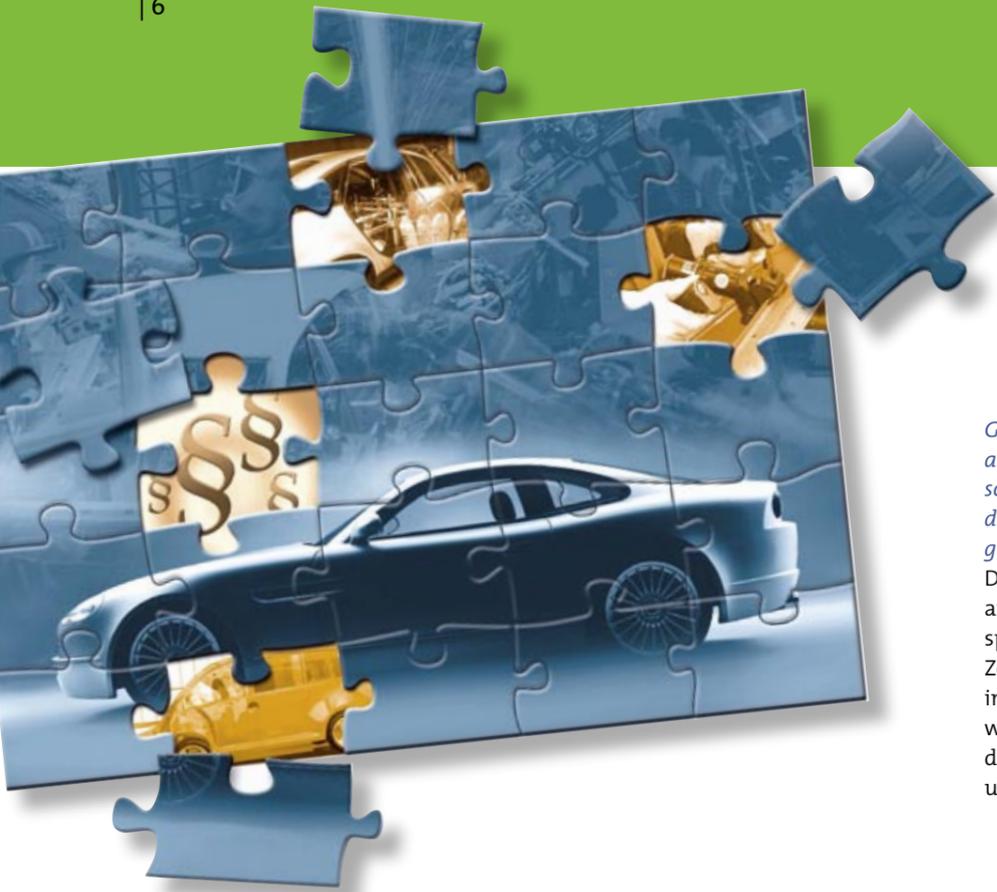
Die Mehrzahl unserer befragten Manager geht nicht davon aus, dass zusätzliche Zeitarbeit die Produktionsverlagerungen stoppen kann. Allerdings glauben die Manager, dass Zeitarbeit einen Dämpfungseffekt hat. Je mehr Zeitarbeitnehmer eingesetzt werden, desto mehr Arbeitsplätze bleiben in Deutschland.

Nach welchen Kriterien wählen Automobilhersteller und Zulieferer ihre Anbieter aus? Spielt auch die Tarifbindung der Zeitarbeitsunternehmen eine Rolle?

Die befragten Manager gaben als Kriterien für einen Anbieter die Qualität der Zeitarbeitskräfte und die Liefersgeschwindigkeit an. Die Tarifbindung wurde wegen des sonst zur Geltung kommenden „Equal-Pay“-Prinzips als wichtiges Kriterium an dritter Stelle genannt.

Wer entscheidet in den Unternehmen der Automobilbranche über die Auswahl des Zeitarbeitsanbieters – die Personalabteilung oder der Einkauf? Wie beurteilen Sie den Trend zur Verlagerung auf den Einkauf?

Überwiegend entscheidet heute die Personalabteilung bei der Auswahl des Dienstleisters. Nur bei 6 Prozent aller befragten Unternehmen ist der Einkauf in die Entscheidung mit eingebunden. Wir gehen jedoch davon aus, dass in den nächsten Jahren der Einfluss des Einkaufs bei der Auswahl von Zeitarbeitsunternehmen steigen wird. Damit werden auch der Preisdruck und die Konzentrationsgeschwindigkeit in der Branche erhöht.



Glauben Sie, dass das Potenzial der Zeitarbeit in der Automobilbranche ausgeschöpft ist? Wie sieht Ihre Prognose für die Zukunft aus und worin sehen Sie die größten Wachstumswiderstände?
Das Potenzial ist definitiv noch nicht ausgeschöpft. Die gewonnenen Daten sprechen dafür, dass der Einsatz der Zeitarbeit in der Automobilindustrie in den nächsten Jahren in Deutschland weiter anwächst. Wachstumswiderstände liegen auf Seiten der Betriebsräte und Gewerkschaften. ■

Z direkt! fragte Vertreter der Automobilindustrie:

Welche Rolle spielt Zeitarbeit in der Automobilindustrie?

Marc Appelt, Leiter Personalbetreuung / Sozialwesen der MAN Nutzfahrzeuge AG.



„Mit Zeitarbeit erreichen wir eine Flexibilität in unserem Unternehmen, die wir brauchen, um auf Marktveränderungen zeitnah, effektiv und kundengerecht reagieren zu können. Zugleich ermöglicht uns die Zeitarbeit eine mittel- bis langfristige Absicherung der Stammbesetzung vor dem Hintergrund kontinuierlicher Rationalisierung und Fokussierung auf das Kerngeschäft.“ ■



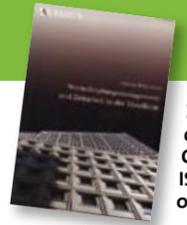
Dirk Coers, Sprecher der Geschäftsführung der AutoVision GmbH.

„In der Automobilindustrie führen immer kürzere Produktlebenszyklen zu starken Schwankungen der Personalbedarfe, die mit klassischen Personalmaßnahmen nur bedingt aufgefangen werden können. Zeitarbeit schafft hier die notwendige Flexibilität. Über die reine Stellung von Personal hinaus geht es dabei vor allem um die nahtlose Einbindung in die laufenden Prozesse und Unternehmensstrategien, um Kunden ein effizientes Personaldienstleistungsmanagement anbieten zu können.“ ■

Zeitarbeit in der Hotellerie



MIT ZEITARBEIT IN DEN KAMPF UM GÄSTE UND MARKTANTEILE
In ihrem Buch „Wertschöpfungsmanagement in der Hotellerie“ zeigen Prof. Dr. Torsten Olderog und Andree Westermann auf, was die Hotellerie vom Wertschöpfungsmanagement der Industrie lernen kann



Zeitarbeit in der Hotellerie, CYANUS Verlag, ISBN-Nr. 3-00-0195452

Die Hotellerie hat sich in den vergangenen Jahren so massiv verändert, wie kaum eine andere Branche. Während die Gäste immer anspruchsvoller werden und Unternehmen die Budgets für Geschäftsreisen und Veranstaltungen einkürzen, sprießen internationale Hotelketten mehr und mehr aus dem Boden und erhöhen damit den Druck auf die Preise. Selbst die traditionell breit angelegten Konzepte des Hotelmanagements können hier kaum noch Abhilfe schaffen. Jeder Hotelmanager muss sich im Kern die folgende Frage stellen: Welchen Wert biete ich meinen Gästen im Gegensatz zu meinen Wettbewerbern und wie kann ich diesen Wert möglichst effizient produzieren?

Das Buch „Wertschöpfungsmanagement und Zeitarbeit in der Hotellerie“ geht dieser Frage konsequent nach und entwirft innovative Managementansätze für Hotels im Wettbewerb. Es verdeutlicht hierbei die Entstehung von Wettbewerbsvorteilen in Hotels und zeigt, wie die Zeitarbeit einen Beitrag zur flexiblen, aber differenzierten Leistungserstellung erbringen kann. Grundlage des Buches ist eine Studie des Lehrstuhls für Marketing an der AKAD-Fachhochschule Pinneberg (Hamburg) und der GVO-Personal aus Osnabrück. In ihr wurden über 1 500 Verantwortliche aus der Hotellerie in Deutschland, Österreich und der Schweiz nach dem Einsatz, der Erfolgswirkung und den

Perspektiven der Zeitarbeit in den Bereichen Küche, Restaurantservice, Bankettservice, Room-Service, Reinigung/Stewarding und Empfang/Nightaudit befragt.

Die Ergebnisse der Studie unterscheiden sich in den einzelnen Bereichen stark, jedoch werden fast überall Zeitarbeitnehmer eingesetzt. In Küche, Restaurant und Bankett werden die Potenziale nach Aussagen der befragten Manager am größten eingeschätzt.

Im „Herzstück“ des Buches werden verschiedene Strategien für den erfolgreichen Einsatz der Zeitarbeit dargestellt. Die Aussagen der hierzu befragten Hotelmanager ergaben insgesamt, dass ein Großteil der Hotels Zeitarbeit immer noch nicht als strategisch sinnvolles Instrument des Personalmanagements nutzt, sondern vor allem zur kurzfristigen Bedarfsdeckung einsetzt.

Das Buch leistet wertvolle Hilfestellung sowohl für Hotelmanager, die auf der Suche nach flexiblen und zugleich effizienten Personallösungen sind, als auch für Zeitarbeitsunternehmer, die ihren geschäftlichen Horizont erweitern wollen. Mit Hilfe der abschließenden Kapitel kann der Leser ausgerichtet nach seinem jeweiligen Interessengebiet seine eigene Reihenfolge bestimmen. So dient das Buch auch als praktisches Nachschlagewerk. ■



Ingrid Hartges, Hauptgeschäftsführerin des Deutschen Hotel- und Gaststättenerverbandes (DEHOGA) zur Rolle der Zeitarbeit in der Hotellerie:

„Zeitarbeitskräfte können Hoteliers und Gastronomen helfen, Nachfragespitzen, zum Beispiel bei Veranstaltungen und Messen oder auch bei Urlaubseingängen oder Krankheitsfällen abzudecken. Mit dem Angebot von Personal-Dienstleistungen erlangen Unternehmer so eine größere Flexibilität in ihrem Geschäftsalltag. Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit sind Seriosität und Verlässlichkeit des Partners. Das heißt, es muss gewährleistet sein, dass die Zeitarbeitsfirma verabredete Konditionen einhält und die arbeitsrechtlichen Bestimmungen beachtet.“ ■



Ariane Durian: Erster iGZ-Landeskongress Paradebeispiel für gute Netzwerkarbeit

„Der iGZ-Landeskongress in Baden-Württemberg hat den für unsere Branche so bedeutsamen Netzwerkgedanken sehr schön veranschaulicht. Der rege Austausch zwischen den anwesenden Kollegen aus der Zeitarbeit, den Vertretern der Arbeitsagenturen und ARGEN sowie der Dachverbände verhalf allen Beteiligten zu wichtigen Impulsen und wertvollen Kontakten für die eigene Arbeit. Mit großem Interesse ergriffen die Kongressteilnehmer bei den Fachvorträgen und -foren die Gelegenheit, auch mal über den eigenen Tellerrand zu schauen. Nicht Konkurrenz und Wettbewerb standen im Vordergrund, sondern die Nutzbarkeit von Synergien durch mögliche Kooperationen. Kurzum: Der iGZ-Landeskongress in Baden-Württemberg hat sich als eine optimale Plattform für innovative Ideen und Netzwerke erwiesen. Nun gilt es diese auszubauen.“ ■



iGZ-Landesbeauftragte für Baden-Württemberg und stellvertretende iGZ-Bundesvorsitzende Ariane Durian

INNOVATIONEN AUS DEM LÄNDLE

Über 200 Teilnehmer besuchten am 7. Februar den ersten iGZ-Landeskongress in Stuttgart, um sich über Neuigkeiten aus der Branche inner- und außerhalb Baden-Württembergs zu informieren und sich mit Kollegen und Vertretern anderer Institutionen auszutauschen.

KONGRESSIMPRESSIONEN



v.l.: Georg Sommer, Volker Homburg, Werner Stolz und Ariane Durian, iGZ-Bundesvorstand



Die vier Hauptinitiatoren des Kongresses: Ariane Durian und die iGZ-Regionalkreisleiter Nicole Munk, Armin Zeller und Angelika Palermitta



Werner Stolz und Ariane Durian im Gespräch mit Marion Johannsen, Geschäftsführerin Landesvereinigung Baden-Württembergischer Arbeitgebervereinigung e.V.

ZEITARBEIT – SO RECHNET SIE SICH!

„Zeitarbeit: Win-Win-Situation für Arbeitskräfte, Volkswirtschaft und Unternehmen“

Z direkt! im Gespräch mit Prof. Dr. Schwaab von der Hochschule Pforzheim über die Kosten und den Nutzen von Zeitarbeit

Als Fachmann für Personalmanagement haben Sie sich mit dem Nutzen und den Kosten der Zeitarbeit im Verhältnis zu anderen Beschäftigungsformen auseinandergesetzt. Mit welchen anderen Beschäftigungsformen kann Zeitarbeit überhaupt verglichen werden?

Grundsätzlich mit allen Möglichkeiten, die bei einem zusätzlichen Personalbedarf in Frage kommen. Dies sind zum einen betriebsinterne Lösungen, wie etwa kurzfristige Überstunden oder Mehrarbeit der Stammbeschäftigten. Zum anderen der Rückgriff auf externes Personal. Die Möglichkeiten sind hier – je nach Aufgabenstellung - vielfältig: Outsourcing, befristete Mitarbeiter, Werkstudenten, Freelancer, Berater - oder eben Zeitarbeiter. Die Unternehmen setzen in letzter Zeit auch vermehrt auf Praktikanten, was sich aber oft nicht mit dem Ausbildungscharakter verträglich, den ein Praktikum haben sollte. Genau genommen stellen jedoch allein die befristete Beschäftigung und die Mehrarbeit Alternativen dar, die wirklich mit der Zeitarbeit zu vergleichen sind. Auch die Festanstellung ist als Vergleichsbasis nur bedingt geeignet, da mit ihr eine dauerhafte Bindung eingegangen wird – gerade das ist es aber, was Unternehmen häufig scheuen.

Angenommen, ein Personalverantwortlicher entscheidet sich für den klassischen Weg, die unbefristete Direkteinstellung. Mit welchen Kosten muss er rechnen?

Der Personalmanager muss eine Gesamtbetrachtung des Arbeitsverhältnisses vornehmen und sowohl die direkten Personalkosten, nämlich die Vergütung und die Personalzusatzkosten, als auch die indirekten Personalkosten, wie Beschaffungs-, Administrations- und Freisetzungskosten berücksichtigen.

Ist ein befristetes Arbeitsverhältnis da günstiger?

Ja, um einiges günstiger, da hier die Personalzusatzkosten teilweise entfallen. Mitarbeiter mit befristeten Verträgen kommen oft nicht in den Genuss aller betrieblichen Sozialleistungen. Die Personalzusatzkosten betragen dann oft nur 50 bis 55 Prozent des Direktentgelts.

Wie kann ich als Zeitarbeitsunternehmen mein Kundenunternehmen nun davon überzeugen, dass sich Zeitarbeit im Vergleich zu einem befristeten Arbeitsverhältnis rechnet?

Ganz einfach, durch einen Vergleich der Personalkosten, wobei das Hauptaugenmerk auf den indirekten Personalkosten liegen sollte. Im Vergleich zu befristeten Arbeitsverträgen ist Zeitarbeit für die Unternehmen nämlich deutlich günstiger, und zwar gleich zu Beginn der Beschäftigung - unabhängig von den jeweiligen Stundenkosten. Denn Zeitarbeit verursacht kaum indirekte Personalkosten. Es entstehen keine Personalwerbungskosten und die Auswahlkosten sind deutlich geringer. Administrationskosten, wie Bewerberkorrespondenz, die Erstellung eines Arbeitsvertrags und das Anlegen einer Personalakte entfallen fast vollständig. Dieser



Prof. Dr. Markus-Oliver Schwaab (hier auf dem iGZ-Landeskongress in Stuttgart) lehrt an der Hochschule Pforzheim in den Studiengängen Personalmanagement und MBA in Human Resources Management and Consulting. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehören neben innovativen Ansätzen zur Steigerung der Effizienz des Personalmanagements auch die Auswirkungen des demografischen Wandels sowie die damit verbundenen Herausforderungen. Im Rahmen seiner kritischen Reflexion aktueller Entwicklungen hat er sich zuletzt intensiv mit den Chancen und Risiken der Zeitarbeit beschäftigt.

Kostenvorteil kann im Einzelfall schnell 3 000 bis 5 000 Euro betragen. Setzt ein Unternehmen Zeitarbeitnehmer ein, spart es sich zudem die Kosten für die Lohn- und Gehaltsabrechnung oder das Abführen der Sozialabgaben – das sind rund 10 bis 15 Euro im Monat pro Arbeitskraft. Mit Zeitarbeit lassen sich Mitarbeiter bei Notwendigkeit außerdem weitaus kostengünstiger freisetzen. Es müssen keine mitunter teuren Wartezeiten eingehalten werden. Arbeitszeugnisse müssen nicht erstellt und auch die Arbeitnehmervertretungen nicht eingeschaltet werden. Die dadurch entstehenden Kostenvorteile belaufen sich auf 500 bis 2 000 Euro pro Beschäftigungsverhältnis. Diese

Argumente für die Zeitarbeit, die sich bei der Analyse der indirekten Personalkosten ergeben, sind gewichtig – auch wenn man auf längere Sicht einen Vollkostenvergleich anstellt, ist die Zeitarbeit nur dann teurer als eine befristete Anstellung, wenn für die Zeitarbeit deutlich höhere Stundensätze als für befristete Verträge zu zahlen sind.

Für wen bietet Zeitarbeit aus Ihrer Sicht die größten Chancen?

Alle haben etwas davon! Zeitarbeit ist eine „Win-Win-Situation“ für die Arbeitskräfte, die Unternehmen und die Volkswirtschaft gleichermaßen. Arbeitssuchenden bietet sie zunächst allgemein eine Chance auf dem Arbeitsmarkt. Darüber hinaus erhalten sie über Zeitarbeit die Möglichkeit, das auf dem Arbeitsmarkt nötige Know-how zu erwerben und sich „on the job“ weiterzuqualifizieren. Sie verbessern so ihre Beschäftigungsfähigkeit. Zeitarbeit bedeutet zudem für viele ein Sprungbrett in die Festanstellung. Für Hochschulabgänger ist Zeitarbeit eine sinnvolle Alternative zur Endlosspirale Praktikum. Auch die Vorteile für die Unternehmen liegen auf der Hand: Sie können flexibel auf konjunkturelle und saisonale Auftragsschwankungen reagieren. Die typischen Arbeitgeberrisiken können auf die

Zeitarbeitsunternehmen abgewälzt werden. Dank Zeitarbeitern müssen die Betriebe selbst geringere Personalreserven bereithalten, sparen sich einen Teil ihrer Verwaltungskosten und die oft kostspielige Personalrekrutierung. Darüber hinaus bietet der Einsatz von Zeitarbeitern ein oft unterschätztes Innovationspotenzial, besonders bei qualifizierten Tätigkeiten. Letztlich profitiert auch die Volkswirtschaft von Zeitarbeit, zumindest dann, wenn diese als die Alternative zur Arbeitslosigkeit oder dem Praktikum gesehen wird. Die Arbeitslosenversicherung wird entlastet, gleichzeitig das Beitragsvolumen zur Sozialversicherung erhöht. Die Schattenwirtschaft wird zurück gedrängt und das Humankapital geht im Gegensatz zur Arbeitslosigkeit nicht verloren.

Welchen Herausforderungen und Risiken muss sich die Zeitarbeitsbranche in Zukunft Ihrer Meinung nach stellen?

Die Branche wird sich wie alle anderen Arbeitgeber auch dem „War for Talents“ (= „Krieg um Talente“, Anm. der Red.) stellen müssen. Die Hochqualifizierten werden immer rarer, auch die „normalen“ Mitarbeiter auf Grund des sinkenden Erwerbspersonenpotenzials unworbener. Unternehmen müssen daher zukünftig nicht nur Produktmarketing, sondern ebenfalls Personalmarketing betreiben. Dessen zentrale Aufgabe ist es, Mitarbeiter zu rekrutieren und zu

binden. Auch wenn bereits seit geraumer Zeit in einigen Teilen des Arbeitsmarktes klare Anzeichen zu erkennen sind, der wahre „War for Talents“ kommt erst noch.

Die Personalverantwortlichen der Kundenunternehmen werden künftig zudem noch stärker an flexiblen Lösungen interessiert sein. Daraus könnte gar ein neues Berufsbild in der Personalarbeit erwachsen, nämlich das des so genannten Humanressourcenkoordinators. Dessen Aufgabe wäre es, aus der Fülle unterschiedlicher Beschäftigungsformen flexibel den richtigen Mitarbeiterpool zusammenzustellen.

Die Gewinner in der Zeitarbeitsbranche werden in jedem Fall diejenigen sein, die bereits jetzt auf gezielte Personalwerbung setzen und dabei auch über die Grenzen Deutschlands hinaus ihre Fühler ausstrecken. Ich rate den Zeitarbeitsunternehmen überdies dazu, sich frühzeitig auf die deutlich abzusehenden demografischen Herausforderungen einzustellen. Konkret: Sie sollten auch bei älteren Generationen nach qualifiziertem Personal Ausschau halten, denn Routiniers werden immer gefragter. Ein vorausschauendes Zeitarbeitsunternehmen sollte außerdem ständig daran arbeiten, seine Produktpalette auszuweiten und zu optimieren. Dann rechnet sich Zeitarbeit auch in Zukunft. ■



BOOM DER ZEITARBEIT AUCH IN DER ALPEN-REPUBLIK

Rund 59 000 Zeitarbeitnehmer

In einer Serie beschäftigt sich die Z direkt! mit der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung. Teil 4 wirft einen Blick auf die Länder, in denen im nächsten Jahr der Europameisterschaftsfußballrollen wird: Österreich und die Schweiz. In Wien sprach Z direkt! mit Vertretern der österreichischen Branche.

Frau Dr. Tischler, die Zeitarbeitsbranche in Österreich blickt auf ein erfolgreiches Geschäftsjahr zurück. 12 000 Zeitarbeitnehmer mehr als im Vorjahr gab es zum Stichtag am 31. Juli 2006. Der Anteil unter den Beschäftigten am Arbeitsmarkt ist von 1,6 auf 1,9 Prozent gestiegen. Worin sehen Sie die Ursachen für diesen Aufschwung?

Dr. Tischler: Hauptursache für den Aufschwung unserer Branche ist sicherlich die allgemeine Konjunktur, die auch unser Land derzeit erlebt. Die Auftragsbücher der Unternehmen sind wieder

voll und da ist flexibles und vielseitig qualifiziertes Personal, wie es die Zeitarbeitsbranche bietet, natürlich Gold wert. Nach Jahren der Rezession ist das Vertrauen nämlich noch nicht so groß, dass ein wirtschaftlich denkender Unternehmer den gestiegenen Personalbedarf komplett mit Neueinstellungen deckt.

Herr Zehetner, wie schätzen Sie die momentane Stimmung unter den österreichischen Zeitarbeitsunternehmen ein?

Zehetner: Die österreichischen Zeitarbeitsunternehmen blicken mit einem vorsichtigen Optimismus in die Zukunft. Für eine Euphorie reicht die Stimmung aber nicht aus, weil die Freude immer wieder durch die schwierigen Rahmenbedingungen gedämpft wird.

Worauf sprechen Sie hier an?

Zehetner: Ein Beispiel ist der so genannte Referenzzuschlag. Demnach muss der Lohn des überlassenen Arbeitnehmers dem Niveau im Beschäftigter-Betrieb entsprechen. Da es in Österreich über 120 Kollektivverträge gibt, bedeutet das dass unser Branchenkollektivvertrag an jedem dieser Verträge gemessen werden muss. Dies zieht natürlich einen enormen und teuren Verwaltungsaufwand nach sich. Wünschenswert wäre es daher, wenn der Branchenkollektivvertrag nach deutschem Vorbild vorrangig wäre.

Dr. Rantasa: Auf der anderen Seite ist dieses System aber auch gerechter als in Deutschland. Denn durch den Vorrang höherer Kollektivverträge gibt es keine Einkommenskluft zwischen Zeitarbeitnehmern und Stammbeschäftigten. Im Gegensatz zu Deutschland bringt der Einsatz von Zeitarbeitskräften den Kunden daher zwar keine direkten Kostenvorteile. Die indirekten Kostenvorteile wiegen aber dennoch so schwer, dass die Unternehmen zunehmend auf Zeitarbeit setzen.

Personaldienstleister-Funktionäre in den Wirtschaftskammern und Gewerkschaften haben im vergangenen Jahr den sogenannten Ausbildungsfonds für Zeitarbeiter ins Leben gerufen. Was hat es mit diesem Fonds auf sich?

Dr. Rantasa: Der Ausbildungsfonds dient seit Januar 2007 der Weiterbildung aller Arbeitnehmer, die bei einem Personaldienstleister beschäftigt sind. Vom Staplerschein bis zum EDV-Kurs – jeder Personaldienstleister kann selber entscheiden, für welchen Bereich er seine Mitarbeiter aus- oder weiterbilden will. 2, 20 Euro werden den Personaldienstleistern pro Monat für die Weiterbildung von vollbeschäftigten Mitarbeitern, 1, 10 Euro für Beschäftigte von bis zu 20 Wochenstunden gutgeschrieben. Zeitarbeitsfirmen, die am Ende des Jahres nichts in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investiert haben, müssen ihren Anteil am Fonds abtreten. Das überschüssige Geld wird dann jenen



Zur Person
Dr. Viktoria Tischler

Seit fast fünf Jahren ist Dr. Viktoria Tischler Präsidentin des VZA. Seit Anfang Mai 2003 ist die promovierte Betriebswirtin Geschäftsführerin der Landesgeschäftsstelle Oberösterreichs des Hilfswerks mit knapp 500 Beschäftigten und 300 ehrenamtlichen Mitarbeitern. Das Hilfswerk bietet Leistungen im Bereich Gesundheits- und Sozialdienste, in der Kinderbetreuung und im Familienservice an.



Personaldienstleistern gutgeschrieben, die mehr in die Ausbildung ihrer Mitarbeiter investiert haben.

Das Projekt finanziert sich zunächst nur über die Beiträge der Personaldienstleister und soll später von Personaldienstleistern, Staat und Arbeitnehmern mischfinanziert werden.

Dr. Tischler: Anstoß für die Errichtung des Fonds war der auch in unserer Branche gestiegene Bedarf an fachlich

Geschichte der Arbeitskräfteüberlasser einmaligen Fonds kann unsere Branche von nun an dem Facharbeitermangel entgegen wirken. Die Zeitarbeitsbranche wird damit außerdem für Frauen attraktiver, die mit einem Anteil von 18 Prozent weit hinter ihren männlichen Branchen-Kollegen liegen.

Bei den Kollektivvertragsverhandlungen werden die Interessen der Arbeitgeber systembedingt durch die Wirtschaftskammern vertreten. Inwieweit können Sie sich als Verband dort überhaupt einbringen?

Dr. Tischler: Um auf die Kollektivverhandlungen Einfluss nehmen zu können, müssen wir uns aktiv in den Wirtschaftskammern engagieren. So bin ich in der Wirtschaftskammer Oberösterreich tätig und mein Kollege Dr. Rantasa in der Wirtschaftskammer Wien.



Zur Person Dr. Hermann Rantasa
Dr. Hermann Rantasa ist Vizepräsident des VZa. Er ist Geschäftsführer der Dr. Rantasa Interpersonal GmbH, einem mittelständischen österreichischen Familienunternehmen.

spezialisierten Arbeitskräften. Zu der Zeit, in der sich der Facharbeitermangel abzeichnete, steckte die Branche selber in den Kinderschuhen und konnte daher noch nicht viel tun. Mit dem in der



iGZ-Pressesprecherin Simone Kemper und iGZ-Rechtsexperte für grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung Stefan Sudmann im Gespräch mit Dr. Viktoria Tischler und Dr. Hermann Rantasa

Seit einem Jahr steht die Zeitarbeitsbranche auch diplomiertem Gesundheits- und Krankenpflegepersonal beschränkt offen. Die Lockerung ist auch ein persönlicher Erfolg für Sie, Herr Zehetner, da Sie als Obmann der Allgemeinen Fachgruppe des Gewerbes eine der maßgeblichen Triebfedern waren. Kann damit dem Pflegenotstand ein Ende gesetzt werden?

Zehetner: Das wird natürlich sehr schwierig werden, denn nahezu alle österreichischen Pflegekräfte stehen bereits in Lohn und Brot. Außerdem sind uns an vielen Stellen leider auch noch die Hände gebunden. Nur 15 Prozent aller Gesundheits- und Krankenpfleger dürfen durch Zeitarbeitsfirmen überlassen werden. Zudem sind der medizinische Dienst und zahlreiche andere Berufsgruppen ausgeschlossen. Die fehlenden 40 000 Pflegerinnen und Pfleger können wir auch nicht ohne weiteres aus dem Ausland rekrutieren, da ihre Ausbildung hierzulande häufig



Zur Person Gerhart Zehetner

Gerhart Zehetner (rechts, im Gespräch mit iGZ-Pressesprecherin Simone Kemper) ist Vorstandsvorsitzender der EURO JOBS AG, einer Aktiengesellschaft mit über 26 Niederlassungen in neun Ländern. Als Fachgruppenobmann in der Wirtschaftskammer Wien vertritt er die Interessen von rund 6 500 Unternehmen und 80 Berufsgruppen, darunter auch die Zeitarbeit.



nicht anerkannt wird. Damit die Gesundheits- und Krankenpflege für die Österreicher nicht in einem Desaster endet, muss sich die Grundhaltung der politischen Entscheidungsträger ändern. Für sie scheint Zeitarbeit noch immer nicht mit der sozialen Ausrichtung des Gesundheits- und Pflegebereiches vereinbar zu sein. Dass sie damit falsch liegen, zeigt sich in Deutschland, wo der Einsatz von Zeitarbeitnehmern im Gesundheitsbereich uneingeschränkt möglich ist.

Sollten sich die Deutschen denn umgekehrt ein Beispiel an Österreich nehmen, was die Legalisierung der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe betrifft?

Zehetner: Unbedingt. Einer unserer größten Kunden ist ein international tätiger Baukonzern. Ich weiß daher aus eigener Erfahrung, wie sehr die Branche auf das Flexibilisierungsinstrument der Arbeitnehmerüberlassung angewiesen ist. Dort wird nicht auf Vorrat produziert, sondern man ist extremen Auftragschwankungen und kurzen Auftragsreichweiten ausgesetzt. Das Arbeitnehmerüberlassungsverbot in Deutschland halte ich daher für einen großen Fehler, auch aus arbeitsmarktpolitischer Sicht. Zeitarbeit fördert Schwarzarbeit nicht, sondern verhindert sie.

Worin sehen Sie die Herausforderungen für die Zukunft?

Dr. Tischler: Jeder Wirtschaftstreibende, der unserer Branche mit Skepsis begegnet und jeder Personaldienstleister, der von unseren seriösen Standards abweicht, tut uns weh. Unter den Wirtschaftstreibenden müssen wir also noch mehr Aufklärungsarbeit leisten – unter den Personaldienstleistern uns weiter vorbildlich dafür einsetzen, dass sie am Markt positiv agieren. ■

Über den VZa

Der Österreichische Verband Zeitarbeit und Arbeitsvermittlung, kurz VZa, ist mit seinen rund 40 Mitgliedsunternehmen die einzige repräsentative Dachorganisation der österreichischen Zeitarbeitsunternehmen. Zum Abschluss von Tarifverträgen, in Österreich so genannten Kollektivverträgen, ist der VZa indes nicht fähig. Das System der Interessenvertretung ist in Österreich grundsätzlich anders geregelt als in Deutschland. Nicht die Verbände sind auf Arbeitgeberseite in die Sozialpartnerschaft mit den Gewerkschaften eingebunden, sondern die Wirtschaftskammern. Jedes der neun österreichischen Bundesländer hat seine eigene Wirtschaftskammer, bei der aufgrund des Wirtschaftskammergesetzes alle gewerblich tätigen Wirtschaftstreibenden mit einigen Ausnahmen gesetzliche Mitglieder sind. Nähere Informationen zum VZa gibt es unter www.vza.at.



TEMPORÄRARBEIT BOOMT TROTZ FLEXIBLEM ARBEITSMARKT

Weiter geht's über die Grenze in die Schweiz. Wie die Situation dort aussieht beschreibt uns Myra Rosinger, wissenschaftliche Mitarbeiterin von swisstaffing, dem Schweizer Verband für Zeitarbeitsunternehmen, in einem exklusiv für die Z direkt! verfassten Aufsatz.

Wie in den meisten EU-Ländern boomt die Temporärrarbeit auch in der Schweiz. Und ähnlich den anderen europäischen Ländern kennt auch die Schweizer Temporärbranche branchenspezifische Regulierungsformen – allerdings etwas ungewöhnliche.

WACHSENDE TEMPORÄRBRANCHE

Im letzten Jahrzehnt hat die temporäre Arbeitsform in der Schweiz stark an Bedeutung gewonnen. Der Umsatz der Schweizer Temporärbranche ist jedes Jahr um durchschnittlich über 10 Prozent gewachsen.

Auffällig ist, dass selbst in einem Land, wie der Schweiz, das einen vergleichsweise flexiblen Arbeitsmarkt aufweist, das Interesse an der Temporärrarbeit sehr stark ist. Dem Aufwärtstrend liegen daher vermutlich nicht nur veränderte Firmenbedürfnisse zugrunde, sondern auch gewisse Veränderungen der gesellschaftlichen Wünsche in Richtung mehr Ungebundenheit und Abwechslung. Für einen beachtlichen Teil der rund 245 000 jährlich im Einsatz stehenden temporären Arbeitskräfte in der Schweiz ist die Temporärrarbeit nämlich nicht ausschließlich eine Überbrückungslösung. Knapp 40 Prozent der Temporärrarbeitenden nennen als Motiv für die Aufnahme eines Temporärjobs ein Bedürfnis nach Abwechslung und die freie Wahl von Zeitpunkt und Dauer ihres Arbeitsverhältnisses.



swisstaffing trifft auf iGZ: Geschäftsführer von swisstaffing Georg Staub und wissenschaftliche Mitarbeiterin Myra Rosinger bei ihrem Treffen mit iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz und iGZ-Bundesvorstandsmitglied Georg Sommer im Februar in Bonn.

GESAMTARBEITSVERTRAGLICH GEREDELTE TEMPORÄRBRANCHE

Im europäischen Vergleich ist die Schweizer Gesetzgebung zur Temporärrarbeit ziemlich liberal. Zwar kennt die Schweiz wie die meisten der alten EU-Länder Vorschriften zugunsten der Gleichbehandlung von temporärem und festangestelltem Personal. Im Falle der Schweiz entstammen diese allerdings nicht dem Gesetz, sondern den über 50 allgemeinverbindlich erklärten Branchengesamtarbeitsverträgen. Dies bedingt für die Personalberatenden der Temporärrfirmen, dass sie die rund 50 allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge kennen und jeweils wissen, welcher zur Anwendung kommt–

keine einfache Aufgabe. Einschränkungen, wie sie etliche EU-Länder kennen – zum Beispiel hinsichtlich der Branche, der Einsatzdauer oder der Gründe, Temporärrarbeitskräfte einstellen zu dürfen – kennt die Schweiz hingegen keine.

GRENZÜBERSCHREITENDE ARBEITNEHMERÜBERLASSUNG

Seit Abschluss des Personenfreizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der EU rekrutieren die Schweizer Temporärrunternehmungen vermehrt auch im Ausland, wegen der gemeinsamen Sprache und Kultur vor allem in Deutschland. Im Gegenzug dürften in Zukunft wohl auch mehr Schweizer, zumindest für gewisse Zeit, ihren Arbeitsplatz jenseits der Landesgrenze suchen. Zwar sind die Schweizer Arbeitnehmer im Vergleich zu den Arbeitskräften aus Deutschland noch wenig mobil. Mit dem Heranwachsen einer jüngeren Generation, für die Globalisierung und Flexibilität in Zeiten eines demografisch bedingten und zunehmenden europaweiten Wettbewerbs um Fachkräfte selbstverständlich sind, dürfte sich dies wohl ändern. ■

! Zum Thema grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung bietet der iGZ (RA Stefan Sudmann) regelmäßig Seminare an. Nähere Informationen unter www.ig-zeitarbeit.de.

ALLES, AUßER GEWÖHNLICH Provokante Ideen für Manager und Mitarbeiter aus dem „Labor für Business Querdenken“

Die Schweizer Bestsellerautorin („Different Thinking“, „Alles außer gewöhnlich“) und Managementberaterin Anja Förster gehört zu einer neuen Generation von Wirtschaftsvordenkern. Leidenschaftlich unkonventionell kämpft sie für den Blick über den Tellerrand und die Befreiung aus dem Kopf-an-Kopf-Wettbewerb. In ihrem „Labor für Business Querdenken“ forscht sie gemeinsam mit Dr. Peter Kreuz nach neuartigen Geschäftskonzepten. Zu ihren Kunden zählen unter anderen die Führungsetagen von BMW, Deutsche Bank, IBM und Siemens. Ihre Methode des Business Querdenkens erläuterte Förster in einem Gespräch mit Z direkt!

„Das Problem, das viele Personalverantwortliche mit Querdenkern haben, liegt auf der Hand“, so Förster. „Solche Leute nerven, haben Ecken und Kanten und geben sich nicht mit einem einfachen Nein zufrieden.“ Deshalb laufe in vielen Unternehmen das Einstellungsverfahren darauf hinaus, dass Miniaturausgaben des großen Chefs eingestellt werden. Genau das aber sei das Problem: „Wenn Sie sich nur mit Jasagern umgeben, dürfen Sie sich nicht wundern, wenn am Ende auch nur mittelmäßige Ideen herauskommen. Wirklich gute und innovative Ideen entstehen in einem Umfeld, das Widersprüche nicht nur zulässt, sondern geradezu fordert.“ Auch für ein mittelständisches deutsches Zeitarbeitsunternehmen, das sich neben mehr als 4 000 anderen auf dem Markt behaupten müsse, seien innovative Ideen möglich. „Aus der Masse hervorheben, kann sich aber nur, wer damit aufhört, auf die Konkurrenz schießen“, so Förster. Zwar sei es nicht problematisch, gelegentlich zu analysieren, was der Wettbewerb mache. Aber auch die Konkurrenten steckten selbst oft noch in den Lösungen von gestern. „Deshalb Augen auf für neue Lösungen“, rät Förster. Die fänden sich oft auch in ganz anderen Branchen. Denkbar sei Einmaligkeit aber auch zum Beispiel durch das Schaffen ganz neuer branchenüblicher Preismodelle oder das Hinterfragen gängiger Produkt- und Servicekonzepte. Letztlich sei die Lösung ganz einfach: „Über den Tellerrand des eigenen Unternehmens blicken!“. Querdenken eben. Und sich nicht vom Erfolg von gestern aufhalten lassen. Das gelte gerade für die deutsche Zeitarbeitsbranche. Dass diese derzeit den größten Erfolg in der Geschichte erlebt, könne auch das Hemmnis von morgen werden, nämlich dann, wenn sich



Querdenkerin Anja Förster

darauf ausgeruht werde. „Der Erfolg von gestern und heute ist immer dann brandgefährlich, wenn er Unternehmer dazu verführt, sich mit dem Status Quo zufrieden zu geben. Lähmede Selbstzufriedenheit ist dann die Begleiterscheinung des Erfolgs“, meint die Motivationskünstlerin, die auch regelmäßig durch Deutschland tourt. In Sachen innovativer Querdenkbereitschaft sei die Zeitarbeitsbranche aber vorbildlich, schließlich sei sie ja aus dem Mut zur Innovation überhaupt erst entstanden. Das System der Zeitarbeit passe hervorragend in das Wettbewerbsumfeld von heute und morgen. „Die Idee der lebenslangen Leibeigenschaft in den Unternehmen ist vorbei – zum Glück.“ Immer mehr Unternehmen organisierten sich um Projekte herum. „Und genau das ist die Chance der Zeitarbeitsbranche: Die besten Köpfe für den jeweiligen Job zur Verfügung zu stellen.“ ■

Das neue Buch „Alles, außer gewöhnlich“ der beiden Wirtschaftsvordenker Förster & Kreuz (Econ Verlag).



FIT FÜR DEN DISPONENTENALLTAG

Berufsbegleitender iGZ-Lehrgang sichert qualitätsorientierte Ausbildung



Rainer Moitz erläutert, was bei einer Einsatzvereinbarung beachtet werden muss.

Es ist Montagmorgen, 08.15 Uhr. Gerade haben Sie es sich auf Ihrem Bürosessel bequem gemacht, mit der Beantwortung Ihrer E-Mails begonnen und Ihre „To-do-Liste“ für die Woche durchgesehen. So allmählich können der neue Tag und die neue Woche losgehen. Da klingelt schon das Telefon. Herr Eilig von der Firma Eilig Aufzugsservice GmbH ist am Apparat: „Ich brauche ab Mittwoch dringend einen Schweißer für die Montage eines Aufzugs“, tönt es aus dem Hörer. „Am besten einen, der kräftig anpacken kann, Überstunden und Wochenendarbeit nicht scheut und auch noch höhentauglich ist. Können Sie mir ein Angebot machen?“

RAUM FÜR DISKUSSIONEN

Mit diesem aus dem Alltag eines Personaldisponenten gegriffenen Fallbeispiel begann iGZ-Lehrgangsteilnehmer und Personalberater Rainer Moitz das zweite Modul des neuen iGZ-Lehrgangs „Personaldisposition“. Nachdem den Seminarteilnehmern im ersten Modul bereits die rechtlichen Grundlagen der Arbeitnehmerüberlassung vermittelt wurden, war das zweite Modul „Kunde/Vertrieb“ sehr praktisch ausgerichtet und ließ jede Menge Raum für Diskussionen. Welche Punkte gehören auf meine Checkliste, wenn ein Kunde wie Herr Eilig anruft? Kann ich ein Schweißgerät zur Verfügung stellen? Wie veranlasse ich Überstunden und Wochen-

endarbeit? Diese und andere Fragen wurden von den 16 Lehrgangsteilnehmern in Hannover rege diskutiert.

ZERTIFIKAT

Insgesamt 29 Personaldisponenten nehmen in Hannover und Nürnberg an dem neuen iGZ-Lehrgang teil. Unterstützt wird Moitz durch die beiden iGZ-Rechtsreferenten Dr. Martin Dreyer und Stefan Sudmann, dem iGZ-Arbeitssicherheitsexperten Martin Gehrke sowie der iGZ-Seminarorganisatorin Annette Messing. In Fachmodulen werden der rechtliche Hintergrund, die Bereiche Vertrieb und Kundenbetreuung, Mitarbeiterführung und Arbeitssicherheit erarbeitet. Am Ende winkt den Teilnehmern ein Zertifikat, das ihnen eine qualitätsorientierte Ausbildung bescheinigt.

BEGLEITUNG IN DER EINARBEITUNGSPHASE

„Das neue Weiterbildungsangebot richtet sich vor allem an Neueinsteiger, die fit für ihre neue Aufgabe gemacht werden sollen“, so Moitz. An vier Tagesveranstaltungen während eines Zeitraums von vier Monaten werden die teilnehmenden Personaldisponenten in ihrer Einarbeitungsphase begleitet. „Die unternehmenseigene Einarbeitung wird damit optimal durch den fachlichen Input ergänzt“, berichtet Moitz. Auch ältere Gediente zeigten sich an dem Angebot interessiert, Heiko Wensing zum Beispiel. Er ist bereits seit fast elf Jahren in der Branche, nutzt den Lehrgang aber, um seinen Wissensstand und die eigene Arbeitsweise kritisch zu hinterfragen. Ein eigens eingerichtetes Online-Forum unterstützt die Teilnehmer außerdem während des Lehrgangszeitraumes. „In diesem Forum tummeln sich unsere Teilnehmer aber auch, um den Kontakt miteinander zu halten“, berichtet Rainer Moitz. Denn auch zum Knüpfen persönlicher Kontakte bietet der Lehrgang reichlich Gelegenheit. „Die Atmosphäre ist bewusst sehr locker gehalten. Schließlich sollen die Teilnehmer ja nicht nur was lernen, sondern auch Spaß an der Sache haben“, so Moitz. Beides hat sich erfüllt, so das einhellige Feedback der Teilnehmer. Für das Anliegen von Herrn Eilig fühlen sie sich jedenfalls nun bestens gerüstet. ■

Was sagen die Teilnehmer?

SARAH PASTERNAK (20), PASTERNAK PERSONAL GMBH, UNNA
„Ich beabsichtige, in das Zeitarbeitsunternehmen meiner Eltern einzusteigen. Dafür brauche ich dringend Basisinformationen. Damit werde ich hier auch sehr gut ausgestattet. Bei dem heutigen Modul „Kunde/Vertrieb“ war es besonders spannend zu sehen, wie unterschiedlich die jeweiligen Unternehmen diesen Bereich handhaben. Das Seminar würde ich in jedem Fall weiterempfehlen.“ ■

DIANA FELBER (37), BRINKMANN GMBH & CO. KG, BOCHUM

„In der Zeitarbeit bin ich nicht ganz neu. Ich war vorher im externen Bereich tätig und kenne daher die Strukturen ein wenig. Aus dem Lehrgang habe ich trotzdem noch sehr viel mitnehmen können. Zum Beispiel, dass es im Bauhauptgewerbe verboten ist, Arbeitnehmer zu überlassen. Mit dieser Frage bin ich bei meiner täglichen Arbeit bisher nämlich noch nicht in Berührung gekommen. Sollte das in Zukunft der Fall sein, bin ich bestens gewappnet.“ ■

SANDRA BEUTLER (36), JOB-IM-PULS-PERSONALMANAGEMENT GMBH, HANNOVER

„Ich bin ganz frisch im Zeitarbeitsgeschäft. Vorher war ich als Kontakterin in einer Werbeagentur tätig, so dass ich mit dem Thema Kundengewinnung schon etwas vertraut bin. Bei den Rechtsgrundlagen sieht es schon anders aus. Aber die Einführung von Herrn Sudmann im ersten Modul hat da schon jede Menge Licht ins Dunkel gebracht. Und die Nacharbeit fällt mit dem umfangreichen und anschaulichen Informationsmaterial auch nicht schwer. Die Truppe in Hannover ist jedenfalls super!“ ■



MICHAELA REICHSTEIN (29), PEAG PERSONAL GMBH, DORTMUND

„Der Lehrgang ist sehr wichtig für mich, da ich erst seit Mitte letzten Jahres in der Zeitarbeitsbranche arbeite. Vorher war ich in unserer Muttergesellschaft im Bereich Beschäftigtertransfer tätig. Unser Unternehmen ist noch im Aufbau begriffen, sodass die Zeitarbeit für viele meiner Mitarbeiter noch Neuland ist. Weiterbildung wird daher bei uns sehr groß geschrieben.“ ■

HEIKO WENSING (41), FAIR-ZEITARBEIT GMBH, GRONAU

„Verglichen mit den anderen Teilnehmern hier bin ich mit meinen fast elf Jahren Erfahrung schon ein alter Hase im Zeitarbeitsgeschäft. Trotzdem halte ich es für sinnvoll, mein Wissen kontinuierlich aufzufrischen. Unsere Geschäftsführung ist dafür immer offen und legt auf Weiterqualifikation großen Wert.“ ■

THOMAS PÖCKER (39) PESO GMBH (ARBEITERWOHLFAHRT), GEVELSBERG

„Ich komme ursprünglich aus dem Bereich der Altenpflege und bin seit 1. Januar 2006 in der Branche, dort im Bereich der Überlassung von Pflegekräften, beschäftigt. Auch wenn ich damit in der Seminargruppe eher ein Exot bin, profitiere ich doch sehr von dem Austausch und den Informationen. Vor allem im Bereich der Kundenakquise habe ich wertvolle Anregungen erhalten. Den Erwerb des Zertifikats hat unsere Geschäftsführung zur Bedingung für meine Unterschriften- und Entscheidungsberechtigung gemacht.“ ■

! Weitere Starttermine für das zweite Halbjahr 2007 sind bereits in Planung. Nähere Informationen zum iGZ-Modul-Lehrgang Personaldisposition sowie zum gesamten iGZ-Seminarprogramm erhalten Sie im Internet unter www.ig-zeitarbeit.de in der Rubrik „Seminarangebot“ sowie in der iGZ-Geschäftsstelle bei Annette Messing, Telefon: 0251-98112-10, messing@ig-zeitarbeit.de. Sie können sich auch direkt an den Lehrgangsteilnehmer Rainer Moitz wenden (Mobil: 0172 6692424, www.Moitz.eu).

BERUFSBILD PERSONALDISPONENT

In einer neuen Serie befasst sich **Z direkt!** mit typischen Berufsbildern aus dem internen Personal eines Zeitarbeitsunternehmens. Heute im Visier: der Personaldisponent.

Zu den Hauptaufgaben eines Personaldisponenten im Bereich der Zeitarbeit gehören Informations- und Einstellungsgespräche mit Bewerbern und die Planung der Einsätze. Der Disponent kennt sowohl die Kompetenzen der Mitarbeiter als auch das Anforderungsprofil des Unternehmens genau und kann so beides aufeinander abstimmen.

In der Regel betreut ein Personaldisponent 25 bis 40 Zeitarbeitsmitarbeiter. Für sie trägt er die Personalverantwortung, schließt und löst ihre Arbeitsverträge. Die Disponenten verwalten ihre Zeitarbeitnehmer mit Hilfe einer branchenspezifischen Software. Sie rechnen ab, wie viele Stunden der Zeitarbeitnehmer beim Kunden im Einsatz war, und fakturieren die Umsätze.

Bisher ist Personaldisponent kein Ausbildungsberuf. Dies zu ändern fordert der iGZ gemeinsam mit den beiden anderen Arbeitgeberverbänden der Branche, da der Beruf spezifische Qualifikationen voraussetzt, die mit den klassischen betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Ausbildungen allein nicht erworben werden. Derzeit sind alle Personaldisponenten Quereinsteiger, meist mit kaufmännischer oder betriebswirtschaftlicher Ausbildung. Aber auch Absolventen der Sozialwissenschaften, Psychologie oder Pädagogik finden sich unter den Personaldisponenten. Es besteht die Möglichkeit des Aufstiegs zum Niederlassungsleiter, bei größeren Zeitarbeitsfirmen danach zum Regionalleiter. ■



Wichtig: Einfühlungsvermögen und Gelassenheit



Denise Rethel (25), Personaldisponentin bei Gess und Partner, Niederlassung Hilden.

Wie sind Sie Personaldisponentin geworden?

Im Jahr 2000 habe ich meine Ausbildung zur Bürokauffrau bei der Firma Gess und Partner begonnen. Nach Abschluss meiner Ausbildung wurde ich zunächst als Springerin eingesetzt und habe so in alle Bereiche Einblick gewonnen. Im Februar 2007 bin ich dann zur Teamleiterin der Abteilung Technik aufgestiegen.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Tätigkeit besonders?

Dass es nie langweilig wird. Man sitzt nicht den ganzen Tag für sich allein am Schreibtisch, sondern kommt bei Bewerbungsgesprächen oder Kundenbesuchen mit vielen unterschiedlichen Menschen in Kontakt. Außerdem habe ich viele interessante Weiterentwicklungsmöglichkeiten, die ich bei einer reinen Bürotätigkeit nicht hätte.

Welche Eigenschaften muss ein Personaldisponent mitbringen?

Vor allem ein hohes Einfühlungsvermögen sowohl gegenüber den Wünschen der Unternehmenskunden als auch gegenüber den externen Mitarbeitern. Gerade im gewerblichen Bereich hat unser Beruf auch eine hohe soziale Komponente. Wir haben es hier oft mit Personen in schwierigen Lebenslagen zu tun, für die wir nicht selten auch menschlich eine wichtige Anlaufstelle sind. Neben Team- und Führungsfähigkeit sind auch Stresstauglichkeit und eine gesunde Portion Gelassenheit von Vorteil, wenn es mal wieder hektisch zugeht. ■



Michael Hacker

DER RUNDE TISCH: KOMPETENZENTWICKLUNG ZEITARBEIT

In einer neuen Serie stellt **Z direkt!** die fünf iGZ-Arbeitskreise vor. Teil 1 präsentiert den Arbeitskreis Kompetenzentwicklung Zeitarbeit. Arbeitskreisleiter Michael Hacker berichtet.

Seit Arbeit gegen Entgelt unsere soziale Existenz bestimmt, herrscht panische Angst vor der Verknappung dieser Ressource. Allen Gerüchten zum Trotz, dass alle Arbeit nach Fernost auswandert steigt in allen Wirtschaftsnationen die Erwerbstätigkeit. Das System „Arbeit“ entwickelt sich in Richtung projektbezogener Komplexität und Differenzierung und erzeugt dabei einen Sog an ständig neuen Nachfragen nach Arbeitskräften.

Unternehmen benötigen Putzfrauen, Sicherheitsdienste, Logistiker, Transporteure, Zuliefersysteme, Service-Provider; auf Dauer oder Zeit zu festen oder flexiblen Bedingungen. Zeitarbeit ist geradezu prädestiniert, diese gesamtwirtschaftliche Aufgabe zu übernehmen. Dazu bedarf es der Kompetenzentwicklung von Arbeitnehmern, Unternehmen und Systemen.

2003 von Bert Dijkhuizen gegründet, entwickelt der Arbeitskreis jetzt unter meiner Leitung Kompetenzen für die

Zeitarbeit unter Einbeziehung externen und wissenschaftlichen Know-hows.

Der Bogen spannt sich von der beruflichen Weiterbildung der Zeitarbeiter über die (Verbund-) Ausbildung von Nachwuchskräften, der Schaffung eines neuen Berufsbildes für internen Nachwuchs (Personaldienstleistungskaufmann/frau) und des dazugehörigen Weiterbildungsspektrums bis hin zu fachspezifischen Studiengängen und der „Entwicklung“ von Zeitarbeitsunternehmen, Beschäftigungsformen und Betätigungsfeldern.

Dies erfordert nicht nur die Präsenz auf unterschiedlichsten Bühnen, wie etwa Personalmessen und Bildungskongresse, sondern auch die Zusammenarbeit mit Medien, Verbänden und Institutionen der Branche, Sozialpartnern, politischen Meinungsbildnern, Kammern bis hin zu Systemanbietern für die Zeitarbeit, Bildungsträgern und Softwareentwicklern.

Von den Arbeitsergebnissen des überschaubaren Arbeitskreises, in dem unter anderem das Gründungsmitglied des iGZ Dietmar Richter, Dr. Bernd Benikowski (TZZ Dortmund), Peter Dunkel (bfw) und iGZ-Regionalkreisleiter Peter Schütz wirken, profitieren unter anderem mittlerweile mehrere Bundesministerien und -behörden.

Ein Schwerpunkt der gegenwärtigen Arbeit ist die Entwicklung des Berufsbildes Personaldienstleistungskaufmann/frau, das der Branche zusätzliche gesellschaftliche Anerkennung und neue Herausforderungen bringen soll.

Zeitarbeit ist heute nicht mehr Lückenfüller und wirtschaftlicher Notnagel für saisonale oder auftragsbedingte Personalengpässe, sondern eine moderne Alternative in der Arbeitswelt mit enormen Entwicklungspotenzialen. Diese auszuschöpfen ist unser Ziel. ■

iGZ-Buchtipps:



Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit - Potenziale und Grenzen

Zeitarbeit scheint geradezu prädestiniert, durch die Vielfalt der Einsatzorte eine maximale Breite von Kompetenzen zu fördern. Wer soll eine Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit steuern? Wer trägt die Kosten? Gibt es bereits Konzepte der Zeitarbeitsunternehmen? Die Publikation des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) nimmt sich dieses bislang in Wissenschaft und Praxis vernachlässigten Forschungsfeldes an.

Die BIBB-Publikation „Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit - Potenziale und Grenzen“ (Hrsg.: Gesa Münchhausen) umfasst 276 Seiten. ISBN-Nr.: 3-7639-1091-3.

schlag **Z**eilen

iGZ-ARBEITSKREIS „TARIFPOLITIK“

Parallel zu den Tarifverhandlungen hatte der Leiter des iGZ-AK **Holger Piening** das 25-köpfige Verbandsteam am 8. Februar nach Hannover eingeladen. Einmütig nominierten die Teilnehmer ihn erneut zum Verhandlungsführer. Gleichzeitig werden der iGZ-Tarifverhandlungskommission **Georg Sommer, Werner Stolz, Dirk Schneider, Helmut Meyer** und **Dr. Martin Dreyer** angehören.



iGZ-ARBEITSKREIS „ARBEITSMARKTPOLITISCHE PROJEKTE“

Die Mitglieder des iGZ-AK berieten am 27. Februar in Hamburg über die geplanten Schwerpunkte im laufenden Jahr. Hauptthema wird nach Auskunft des iGZ-AK-Leiters **Dr. Klaus Enders** sein, wie sich mittels Zeitarbeit einfach qualifizierte Arbeitslose besser in den ersten Arbeitsmarkt integrieren lassen. Dabei sollte auf folgende Aspekte besonders eingegangen werden: Teilnehmer gewinnen und auswählen; kurzzeitige Anpassungsqualifizierung als Integrationsbaustein auf konkreten Einfacharbeitsplatz hin; konstruktives Zusammenwirken mit Bundesagentur und Arbeitsgemeinschaften. Ziel ist die Entwicklung von konkreten iGZ-Vorschlägen für entsprechende Modellprojekte der BA oder einzelner ARGEN. Des Weiteren will der Arbeitskreis den iGZ-Mitgliedsunternehmen Hilfen an die Hand geben, damit sich interessierte Firmen besser im Förderungsdschungel zurechtfinden können.



iGZ-ARBEITSKREIS „VERBANDSMARKETING“

Unter der Federführung von **Helmut Meyer** (iGZ-Bundesvorstand) tagte der AK Verbandsmarketing am 9. März in Münster. Hier stellte **Dr. Jenny Rohlmann** (iGZ-Marketingreferat) zunächst die bisherigen Konzepte dar und gab Anregungen für weitere Aktionen. Nach intensiver Diskussion wurden einige innovative neue Projekte wie etwa eine Filmdokumentation über die Zeitarbeitsbranche oder Werbemaßnahmen für den neuen Ausbildungsgang „Personaldienstleistungskaufmann“ auf den Weg gebracht. Die nächste AK-Sitzung wird am 15. Juni in Erfurt stattfinden.



Grenzen überschreiten. Chancen nutzen.

Internationale Personaltransfers gewinnen in der Zeitarbeit immer mehr an Bedeutung. Profitieren auch Sie! Das nötige Know-how bekommen Sie von uns.

Ausführliche Informationen unter www.akademie-der-zeitarbeit.de oder 04274/9315-0



Grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung – Internationales Arbeits-/Lohnsteuer-/Sozialversicherungsrecht
8. Mai 2007 in München
Zeitarbeit in Europa > Österreich, Tschechien und Slowakei
9. Mai 2007 in München

Auch als Kombi buchbar!



ANZEIGE

schlag **Z**eilen

BREMEN

Die iGZ-Mitgliedsunternehmen in Bremen haben sich Ende Januar zu einem informativen Meinungsaustausch unter der Leitung von **Bettina Schiller** (iGZ-Landesbeauftragte) getroffen. Inhaltlicher Schwerpunkt war ein Referat von Rechtsanwalt **Stefan Sudmann** über die praktischen Auswirkungen des „Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes“ sowie die Änderungen im Lohnsteuer-/Sozialversicherungsrecht ab Anfang 2007 – insbesondere die Neuregelungen im Bereich der Fahrtkostenerstattung. Des Weiteren diskutierten die Teilnehmer die neuen VBG-Gefahrtarife Zeitarbeit und die angestrebte Öffnung des Bauhauptgewerbes für die Arbeitnehmerüberlassung.



Unter der Überschrift „Weniger Arbeitslose – mehr Zeitarbeiter“ führte **Bettina Schiller** ein interessantes Streitgespräch über die aktuelle Situation der Zeitarbeitsbranche mit der Regionsvorsitzenden des DGB Bremen/Bremerhaven Helga Ziegert, das im Weserkurier/Bremer Nachrichten in voller Länge abgedruckt wurde. Hierbei machte Sie deutlich, welche positiven Impulse die Zeitarbeit auf dem Arbeitsmarkt geben kann.

SCHLESWIG-HOLSTEIN/MECKLENBURG-VORPOMMERN/HAMBURG

Ende Februar trafen sich die nördlichen iGZ-Landesverbände in Quickborn. Zu dieser Tagung hatten **Olaf Richter** (iGZ-Landesbeauftragter von Schleswig-Holstein) und **Jürgen Nodop** (iGZ-Landesbeauftragter von Hamburg) gemeinsam eingeladen. iGZ-Mitglied **Norbert Kobiela** berichtete über das Thema Arbeitnehmerüberlassung nach Dänemark und gab interessante Einblicke in die dortige Praxis. **Volker Homburg** (iGZ-Bundesvorsitzender) stellte als Gast die aktuellen Verbandsaktivitäten dar und erläuterte unter anderem den Stand des angestrebten allgemeinverbindlichen Mindestlohn-Tarifvertrages für die Zeitarbeitsbranche sowie die Förderungspraxis der Bundesagentur für Arbeit bei Zeitarbeitsunternehmen. Hier verwies er auf die klare Aussage von BA-Vorstandsmitglied Heinrich Alt, dass Personaldienstleister genauso gefördert werden sollen wie alle anderen Wirtschaftsbereiche auch.



Unter dem Titel „Personal als entscheidender Wettbewerbsfaktor – wie bleibe/werde ich attraktiv für Mitarbeiter“ ist vorgesehen, dass der iGZ-Landesbeauftragter **Olaf Richter** ein Referat beim IHK-Schleswig-Holstein-Forum Personaldienstleistungen in Kiel hält.

BUNDESGESCHÄFTSFÜHRER STOLZ WURDE 50

Im Rahmen einer Feier des iGZ-Bundesgeschäftsführers **Werner Stolz** zu seinem 50. Geburtstag würdigte der Bundesvorsitzende **Volker Homburg** seine Verdienste für den Aufbau und die enorme Aufwärtsentwicklung des iGZ zu einem starken und gewichtigen Arbeitgeberverband der Zeitarbeitsbranche. **Stolz** habe mit strategischem Weitblick und klugem Handeln immer wieder neue Verbandsakzente gesetzt und die Arbeit des iGZ professionalisiert. Bundesvorstandsmitglied **Helmut Meyer** überreichte dem Jubilar eine eigens kreierte Geburtstagstorte, die in kurzer Form das Engagement noch einmal „schmackhaft“ hervorhob.





HOMBURG: „ZEITARBEIT IN DER MITTE DER GESELLSCHAFT ANGEKOMMEN“

Die Zeitarbeitsbranche in Deutschland fühle sich nach jahrelanger Diskriminierung jetzt „mitten in der Gesellschaft angekommen“. Das sagte der Bundesvorsitzende des iGZ, Volker Homburg, in einem am 2. Januar veröffentlichten Gespräch mit der Neuen Osnabrücker Zeitung. Die gestiegene Akzeptanz von Zeitarbeit führte Homburg vor allem darauf zurück, dass Politik und Öffentlichkeit deren Wert für den Wirtschaftsstandort Deutschland richtig erkannt hätten. Bis zum Jahr 2010 könne die Millionengrenze geknackt werden, so Homburg, was schon einen relevanten Bereich von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ausmache.



PETERS: „ALLGEMEINVERBINDLICHER ZEITARBEITSTARIFVERTRAG RICHTIGER SCHRITT“

In einem Interview mit der Frankfurter Allgemeinen Sonntagszeitung vom 25. Februar kritisierte der IG-Metall-Vorsitzende Jürgen Peters, dass es trotz der Tarifabschlüsse immer noch zu viele Unternehmen in der Branche gebe, die mit Dumpinglöhnen arbeiteten. In vielen Unternehmen sei Zeitarbeit mittlerweile ein Thema des billigen Einkaufs und nicht der Personalpolitik. „Deswegen darf Zeitarbeit nicht ausufern“, so Peters. Zeitarbeiter müssten genauso bezahlt werden wie die Stammbeschäftigten. „Ein erster Schritt in die richtige Richtung wäre es, den Tarifvertrag der Zeitarbeit für allgemeinverbindlich zu erklären.“ Das wäre gerecht und entspreche sogar der Forderung von tariftreuen Zeitarbeitsunternehmen. „Die wollen, dass es in der Marktwirtschaft fair zugeht“, so Peters.



CLEMENT FÜR MINDESTLÖHNE IN DER ZEITARBEIT

In einem für die Welt am Sonntag vom 4. Februar verfassten Artikel zum Thema Mindestlöhne befürwortete Wolfgang Clement die Ausweitung des Arbeitnehmerentendengesetzes um die Zeitarbeitsbranche. Er bezeichnete es als schwer erträglich, dass sich ausgerechnet beim Thema Mindestlöhne ein christlicher Gewerkschaftsbund anbieten würde, um Anti-Dumping-Vereinbarungen des DGB – etwa bei der Zeitarbeitsbranche – zu unterlaufen. Die Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände sollte sich dazu zu schade sein. „Es ruht kein Segen auf taktischen Spielen mit Richtungsgewerkschaften“, so Clement. Das gehöre zur deutschen Geschichtslektion, die auch bei der BDA nicht in Vergessenheit geraten sollte.



WEISE: „ZEITARBEIT SCHAFFT ARBEITSPLÄTZE“

„Schafft Zeitarbeit wirklich Arbeitsplätze?“, lautete die Frage eines Tagesspiegel-Lesers (25. Februar). Eine Antwort erhielt er von Frank-Jürgen Weise, Vorstandsvorsitzender der Bundesagentur für Arbeit. „Ja, Zeitarbeit schafft Arbeitsplätze“, so Weise. So sei gut die Hälfte aller Arbeitsplätze in der Zeitarbeit entstanden. Weise bekräftigte, dass es sich hierbei nicht um Umschichtung, sondern um einen tatsächlichen Zuwachs an Beschäftigung handele. In Sachen Zeitarbeit sei Deutschland innerhalb Europas aber ein Entwicklungsland. In anderen Ländern, beispielsweise Großbritannien, habe die Zeitarbeit kein negatives Image. Auch er verurteile Zeitarbeit nicht, sondern sehe darin eine „sinnvolle Flexibilisierung am Arbeitsmarkt“. Zu verhehlen sei zwar nicht, dass es einige schwarze Schafe in der Branche gebe, die sich nicht an Tarifverträge und Regeln halten würden. „Die seriösen Unternehmen aber sind gute Arbeitgeber, die wir als BA voll unterstützen“, so Weise.



STOLZ: „ZEITARBEIT AUF DEM BAU IST SCHLAU“

„Soll das Verbot der Zeitarbeit auf dem Bau fallen?“, diese Frage stellte die Hessische-Niedersächsische-Allgemeine vom 4. Januar dem iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz und Frank Steinmeier, Fachreferent beim Bundesvorstand der IG Bauen-Agrar-Umwelt. Zeitarbeit führe zu einem Ausdünnen der Stammbesellschaften und bringe die sehr bewährte Tarifautonomie in Gefahr, so Steinmeier. Es gebe keinen vernünftigen Grund, wieso Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe nicht wie in allen anderen Wirtschaftsbranchen gut und ohne Nachteile funktionieren sollte, äußerte demgegenüber Stolz. Es gehe um die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Bauwirtschaft und um die Chance, reguläre und flexible Wettbewerbsverhältnisse dort zu schaffen.



ZEITARBEIT IM SPIEGELBILD DER ÖFFENTLICHKEIT

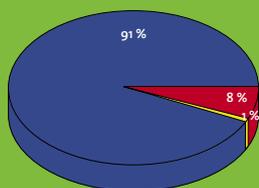
Was wissen die Deutschen über Zeitarbeit? Wo steht die Zeitarbeit im Vergleich der unterschiedlichen Arbeitsformen? Werden vorrangig positive oder negative Botschaften mit der Branche identifiziert? Überwiegen die Chancen oder die Risiken? Bietet Zeitarbeit auch eine persönliche berufliche Option?



*Diese und andere Fragen stellte das Marktforschungsinstitut tns emnid im Auftrag des iGZ 1001 Privatpersonen ab 14 Jahren. An zwei Tagen liefen die Telefone heiß. Die wichtigsten Ergebnisse der repräsentativen Umfrage exklusiv in **Z direkt!***

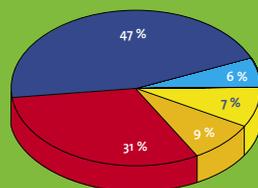
Alle Umfrage-Ergebnisse unter www.ig-zeitarbeit.de

Haben Sie schon einmal etwas über Zeitarbeit gehört?



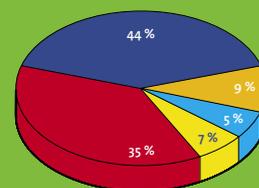
■ ja
■ nein
■ weiß nicht, keine Angabe

Was glauben Sie ist aus Sicht von Kundenunternehmen der wichtigste Vorteil für den Einsatz von Zeitarbeit?



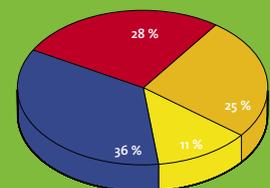
■ Unternehmen hat Personal, wenn es gebraucht wird
■ Unternehmen kann Kosten einsparen
■ keine Vorteile
■ Unternehmen kann Wettbewerbsfähigkeit steigern
■ weiß nicht, keine Angabe

Wenn Sie einmal in die Zukunft denken: „Wird da der Einsatz von Zeitarbeit in den Betrieben...?“



■ etwas zunehmen
■ stark zunehmen
■ etwas abnehmen
■ stark abnehmen
■ weiß nicht, keine Angabe

Wie hat sich Ihrer Meinung nach die Einstellung der Deutschen zur Zeitarbeit in den letzten Jahren verändert?



■ Einstellung ist unverändert
■ Einstellung ist besser geworden
■ Einstellung ist schlechter geworden
■ weiß nicht, keine Angabe