LANDESKONGRESS OST



28. Mai 2019
Magdeburg

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.
Digital. Kompetent. Interaktiv.



Einladung

Sehr geehrte Damen und Herren,

„Digital. Kompetent. Interaktiv." Diese Schlagworte beschreiben wichtige Eigenschaften, die die Zeitarbeitsbranche schon hat, in Zukunft aber noch weiter ausbauen muss, um ein unverzichtbarer Marktbestandteil zu bleiben.

Beim diesjährigen Landeskongresses Ost erfahren Sie, wie Sie sich als Personaldienstleister erfolgreich positionieren, welche Fördermittel die Bundesagentur für Arbeit bereit hält und was es aktuell aus rechtlicher Sicht zu beachten gilt. Außerdem widmen wir uns der brennenden Frage, wie Sie in Zeiten des Arbeitskräftemangels passende Kandidaten finden können.

Nutzen Sie die Gelegenheit, sich auf den neusten Stand zu bringen und mit anderen Branchenexperten zu netzwerken.

Wir laden Sie, auch im Namen der Regionalkreisleiter, herzlich nach Magdeburg ein!

Ihre iGZ-Landesbeauftragten



Björn Richter
Sachsen



Ulrike Kücker
Thüringen und Sachsen-Anhalt

Programm

MODERATION
Marcel Speker |
iGZ-Fachbereichsleiter Kommunikation

9.00
BEGRÜSSUNGSKAFFEE
mit Besuch der Fachmesse für Zeitarbeit

9.30
BEGRÜSSUNG UND INTERVIEW
Sylvia Hesse | iGZ-Regionalkreisleiterin Sachsen-Anhalt
Dirk Hellmann | iGZ-Regionalkreisleiter Sachsen
Florian Meyer | iGZ-Regionalkreisleiter Thüringen
Benjamin Fuchs | iGZ-Regionalkreisleiter Berlin








Björn Richter | iGZ-Landesbeauftragter Sachsen
Ulrike Kücker | iGZ-Landesbeauftragte Thüringen und Sachsen-Anhalt

IM GESPRÄCH MIT
Marcel Speker | iGZ-Fachbereichsleiter Kommunikation

9.45
ARBEITS- UND WIRTSCHAFTSSTANDORT SACHSEN-ANHALT – WOHIN STEUERT DER ARBEITSMARKT IM OSTEN?
Dr. Jürgen Ude | Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt



10.15
GEMEINSAM VIEL BEWEGEN – DIE iGZ-KAMPAGNE „ZEITARBEIT: EINE GUTE WAHL.“
Dr. Jenny Rohlmann | iGZ-Fachbereich Kommunikation | Strategisches Marketing/Public Relations



10.45
AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN EINER SICH WANDELNDEN BRANCHE
Werner Stolz | iGZ-Hauptgeschäftsführer



11.15
HEUTE SCHON GUT AUFGESTELLT?
WAS DIGITALISIERUNGSTHEMEN FÜR DIE ZEITARBEIT IN ZUKUNFT BEDEUTEN
Tim Behrendt | Dexa Consult GmbH



11.45 (Block A)

FORUM 1
RECHTLICHE IRRTÜRMER UND FEHLERQUELLEN IN DER PERSONALARBEIT
Syndikus-RA Julian Krinke | iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht



FORUM 2
FÖRDERMITTEL DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT
Clemens von Kleinsorgen | iGZ-Fachbereich Politische Grundsatzfragen | Arbeitsmarktpolitik



FORUM 3
VOM LIKE ZUM VIRALEN HIT: WIE SIE SOCIAL MEDIA NUTZEN UND DIE PASSENDEN KANDIDATEN FINDEN KÖNNEN
Kristin Mattheis | iGZ-Fachbereich Kommunikation | Newsdesk | Informationsmanagement/Social Media



12.30
MITTAGSPAUSE
mit Besuch der Fachmesse für Zeitarbeit

13.30
ARBEITGEBERMARKE: WIE SIE SICH TOP POSITIONIEREN!
Daniela A. Ben Said | Quid agis* GmbH



14.15 (Block B)

FORUM 1
RECHTLICHE IRRTÜRMER UND FEHLERQUELLEN IN DER PERSONALARBEIT
Syndikus-RA Julian Krinke | iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht



FORUM 2
FÖRDERMITTEL DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT
Clemens von Kleinsorgen | iGZ-Fachbereich Politische Grundsatzfragen | Arbeitsmarktpolitik



FORUM 3
VOM LIKE ZUM VIRALEN HIT: WIE SIE SOCIAL MEDIA NUTZEN UND DIE PASSENDEN KANDIDATEN FINDEN KÖNNEN
Kristin Mattheis | iGZ-Fachbereich Kommunikation | Newsdesk | Informationsmanagement/Social Media



15.00
KAFFEEPAUSE
mit Besuch der Fachmesse für Zeitarbeit

15.30
RECRUITING – WAS IST AUS RECHTLICHER SICHT ZU BEACHTEN?
Judith Schröder | iGZ-Fachbereichsleiterin Arbeits- und Tarifrecht



16.00
PRÜFPRAXIS DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: SCHWERPUNKTE – SANKTIONEN – STRATEGIE
RA Jörg Hennig | HK2 Rechtsanwälte



16.30
SCHLUSSWORT
Ulrike Kücker | iGZ-Landesbeauftragte Thüringen und Sachsen-Anhalt





Netz: Herrenkrug

Marcel Speker

iGZ-Fachbereichsleiter Kommunikation

MODERATION



speker@ig-zeitarbeit.de

Marcel Speker ist studierter Politikwissenschaftler und ausgebildeter Redakteur. Er verfügt über Erfahrungen als Journalist und Autor.

Als Pressesprecher war er im politischen und arbeitgeberverbandlichen Umfeld unter anderem beim Spitzenverband der rheinland-pfälzischen Wirtschaft (LVU) und dem Verband der Pfälzischen Metall- und Elektroindustrie tätig.

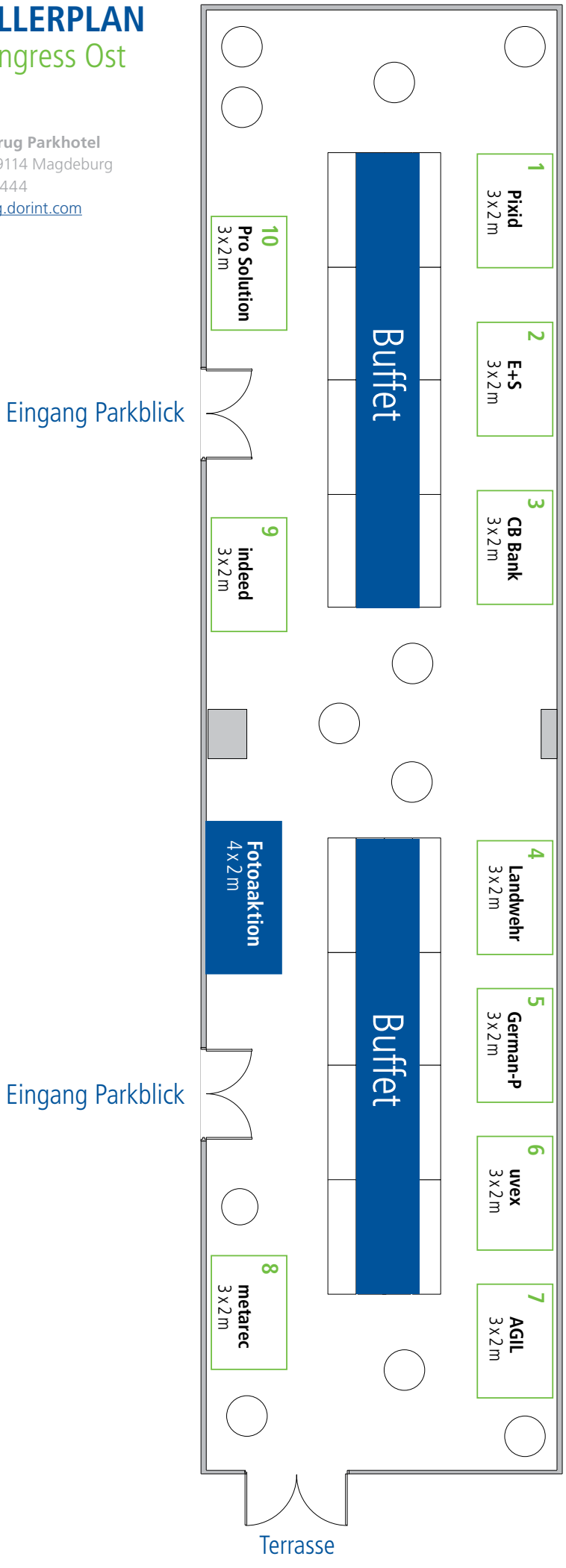
Seit 2012 leitet er den Fachbereich Kommunikation beim iGZ. Darüber hinaus ist er für das Thema Digitalisierung / Arbeit 4.0 zuständig. Ebenfalls seit 2012 vertritt er den iGZ im Beirat des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln).

Von 2013 bis 2018 war er Lehrbeauftragter an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster und lehrte dort zu aktuellen Fragen der Arbeitsmarktpolitik.

» zurück zum Programm

AUSSTELLERPLAN
Landeskongress Ost

Dorint Herrenkrug Parkhotel
Herrenkrug 3 | 39114 Magdeburg
Tel. 0221 48567-444
hotel-magdeburg.dorint.com



Ausstellerliste

1 Pixid
2 E+S
3 CB Bank
4 Landwehr
5 GermanPersonnel
6 UVEX
7 AGIL
8 metarec
9 indeed
10 Pro Solution

Sylvia Hesse

iGZ-Regionalkreisleiterin Sachsen-Anhalt

BEGRÜSSUNG
UND INTERVIEW



hesse@ig-zeitarbeit.de

1989
Werkzeugmacher im Vorrichtungsbau
Büromaschinenwerk Sömmerda

1994 bis 2002
Disponentin
Wildgruber Baustoffwerke GmbH, Niedersachswerfen

2002 bis 2004
Leiterin Personal und Controlling
HWB Bau GmbH, Nordhausen

2004 bis 2005
Selbstständigkeit (Büroservice)

2005 bis 2007
Geschäftsstellenleiterin (kommissarisch)
ARWA Personaldienstleitungen

Seit 2007
diwa Personalservice GmbH
bis 2009 Geschäftsstellenleiterin
2009 bis 2019 Senior Manager/Gebietsleiterin/Regionaldirektorin
2019 bis heute Bereichsleiterin Automotive

EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT

Seit 2016
iGZ-Mitglied der Tarifkommission

Seit 2015
iGZ-Regionalkreisleiterin Sachsen Anhalt

» zurück zum Programm

ZEIGEN SIE GESICHT …

im Rahmen der Kampagne
Zeitarbeit: Eine gute Wahl.

Sie haben hier beim Landeskongress in den Pausen die kostenlose Gelegenheit, ein professionelles Kampagnen-Shooting von sich im grünen Rahmen machen zu lassen. Unser Fotograf steht für Sie im Foyer bereit.

Mit der Teilnahme am Shooting werden Sie ein Teil der Kampagne und erklären sich dazu bereit, dass der iGZ mit Ihrem Motiv für die Kampagne wirbt.

Ihr Foto steht kurz nach dem Landeskongress Ost auf der iGZ-Website unter www.ig-zeitarbeit.de/bildergalerie zum Download bereit. Sie erhalten ein Reminder-Kärtchen, wenn Sie das Foto machen.

KONGRESSPAUSE?

Dann schnell zum Shooting kommen!



Dirk Hellmann

iGZ-Regionalkreisleiter Sachsen

BEGRÜSSUNG
UND INTERVIEW



hellmann@ig-zeitarbeit.de

Seit 2012 Orizon Holding GmbH
Berater für Outsourcing, Master-Vendor-Lösungen, Personalvermittlung, Betreuung der Niederlassungen in Thüringen, Sachsen, Brandenburg

2006 – 2011 7(S) Gruppe
Projektmanager: bundesweite Betreuung der Niederlassungen bei Master-Vendor-Projekten, bundesweiter Projektleiter mit Führungsverantwortung für Niederlassungen bei Großkunden wie der Deutschen Bahn, A.T.U, Pitstop, Umsatzverantwortung pro Jahr 15 bis 20 Mio.€ Qualifizierung beim TÜV Süd zum Projektmanager nach GPM-Standard

2004 – 2006 AOK Sachsen
Großkundenberater: Vertrieb und Betreuung von Großkunden

1999 – 2004 Selbstständig
Handelsvertreter von Haushaltwaren für die Hersteller Leifheit, Zwilling, Soehnle, Silit, Rösle, Führung von drei Angestellten

» zurück zum Programm



CB Bank

Factoring für den Mittelstand

- Sofortige Liquidität
- Vermeidung von Ausfallrisiken
- Arbeitsentlastung beim Mahnwesen

Sonderkondition für iGZ-Mitglieder

Wir geben 100 Prozent!

Ihr Partner in Sachen Factoring!

"Stellen Sie sich vor, alle Ihre Forderungen sind am nächsten Tag komplett beglichen. Kein Traum! Wir machen das für Sie."

Die CB Bank GmbH wurde 1972 gegründet.
Wir sind eine bundesweit tätige Spezialbank mit Schwerpunkten im Factoring für kleine und mittelständische Unternehmen, im Konsumentenkreditgeschäft, der Refinanzierung von Leasinggesellschaften und diversen Sonderfinanzierungen.

„Kundenorientiert, leistungsfähig und erfolgreich!"

Gründung 1972 | über 60 Mitarbeiter | Kundenzufriedenheit 96% Weiterempfehlung | Kundenzufriedenheit 99% Zuverlässigkeit | Wir geben 100%

Sofortige Liquidität

durch Ankauf Ihrer Forderungen

Factoring ist der immer wiederkehrende Verkauf von Geldforderungen aus Warengeschäften oder Dienstleistungen an die CB Bank (Factor) gegen sofortige Zahlung des Kaufpreises.

Zu unterscheiden gilt es offenes Factoring (der Schuldner wird informiert) und stilles Factoring (keine Information an den Schuldner). Die CB Bank bietet vor allem das speziell auf den Mittelstand zugeschnittene stille Factoring an.



Wie werde ich Factoring Kunde?

1. Beratungsgespräch vereinbaren
2. Wir erstellen ein unverbindliches Angebot
3. Prüfung Ihrer kaufmännischen Unterlagen, wie Bilanz, BWA usw.
4. Klärung der Details und Vertragsabschluss
5. Dauerhafte Abwicklung

1. Ihr Kunde bestellt die Ware/Dienstleistung oder erteilt den Auftrag
2. Sie liefern die Ware oder erbringen die Dienstleistung und stellen die Rechnung an den Kunden
3. Sie verkaufen die Forderung an uns und übermitteln uns eine Kopie der Rechnung (online)
4. Wir überweisen Ihnen kurzfristig den Rechnungsbetrag (in der Regel innerhalb eines Tages)
5. Ihr Kunde bezahlt den Forderungsbetrag bei Fälligkeit an uns

CB Bank Factoring - wir geben 100 Prozent!

Factoring, speziell für den Mittelstand
Wir bieten mit unserem echten, stillen Factoring die Lösung zur Sicherung Ihrer Liquidität. Es ändert sich lediglich die Bankverbindung auf Ihrer Rechnung.

100%-ige Auszahlung des Rechnungsbetrages
Ein wesentlicher Unterschied zu anderen Anbietern ist unsere 100%-ige Auszahlung. Andere Factoring-Dienstleister erheben oft Sicherheitseinbehalte von 20% und mehr.

Sofortiger Ausgleich Ihrer Forderungen
Sie schreiben Ihre Rechnung, um den Rest kümmern wir uns. Den Rechnungsbetrag schreiben wir in der Regel innerhalb eines Tages zu 100% Ihrem Konto gut.

All-in-Konditionen
- ein Factoringabschlag, der alle Gebühren beinhaltet
- kostenloses Mahnwesen
- kostenlose Bonitätsprüfung auch im Vorfeld
- Übernahme des Ausfallrisikos
- keine zusätzlichen Kosten wie Zinsen und Limitgebühren

Ankauf nicht nur gewerblicher Forderungen, sondern auch Forderungen gegenüber Privatpersonen und Kommunen.

www.cb-bank.de

CB Bank GmbH | Gabelsbergerstr. 32 | 94315 Straubing | Telefon: 09421 866-69 | Telefax: 09421 788 42 38 | cb-factoring@cb-bank.de

Florian Meyer

iGZ-Regionalkreisleiter Thüringen

BEGRÜSSUNG UND INTERVIEW



FlorianMeyer@ig-zeitarbeit.de

Abgeschlossene Berufsausbildung zum Personaldienstleistungskaufmann (IHK)

Akkreditierter INSIGHTS MDI® Berater und QUANT®-Modell Experte

Ausbilder gemäß AEVO

Einschlägige internationale Berufserfahrung in der Personaldienstleistungsbranche

Einschlägige Kenntnisse der Verbandsarbeit (iGZ, Polskie Forum HR)

Zahlreiche Weiterbildungen in der Personaldienstleistungsbranche

Umfangreiches persönliches Netzwerk in Deutschland

Soziales Engagement in verschiedenen Bereichen

» zurück zum Programm

WERBEPAKET
für Magdeburg

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.

Jede teilnehmende Firma beteiligt sich mit 500 Euro – der iGZ übernimmt den Rest. Voraussetzung ist, dass mindestens 10 Mitglieder teilnehmen. Werden Sie eins von ihnen!



Werbung auf der Magdeburger Straßenbahn

- 20 Traffic-Banner auf 5 Straßenbahnwagen in Kampagnen-Optik
- jeder Teilnehmer bekommt 2 eigene Banner mit seinem Firmenmotiv im Rahmenlayout der Kampagne
- Gestaltung durch die iGZ-Grafikabteilung
- Dauer: 3 Monate, ab September 2019
- der Wagen wird abwechselnd auf allen Linien des Stadtnetzes eingesetzt

ICH MACHE MIT!

Bitte zurücksenden an Fax: 0251 32262-455 oder rohlmann@ig-zeitarbeit.de.

Firma _____

Ansprechpartner/in _____

E-Mail _____

Telefon _____

Straße _____

PLZ/Ort _____

_____ _____

Datum Unterschrift

Benjamin Fuchs

iGZ-Regionalkreisleiter Berlin

BEGRÜSSUNG
UND INTERVIEW



fuchs@ig-zeitarbeit.de

09.1990 bis 11.1991
Ausbildung zum Kfz-Mechaniker o. Abschluss
VAG-Werkstatt Heinrich Köster in Brockel

12.1991 bis 10.1992
Allroundkraft für die Nachtschicht
ESSO-Station Manfred Dittmer in Scheeßel

12.1992 bis 03.1993
Auslieferungsfahrer f. Einrichtungshaus
Subunternehmen B+K Recycling in Hellwege

07.1993 bis 10.1994
Stellv. Geträmkemarktleiter
E-Super 2000 in Rotenburg

11.1994 bis 03.1995
Stellv. Abteilungsleiter Getränke
Famila in Rotenburg

04.1995 bis 03.1996
Grundwehrdienst (10 + 2 Monate)

04.1996 bis 06.1998
Verkaufsleiter
Landbäckerei Fitz in Lauenbrück

07.1998 bis 10.1998
Traineemaßnahme zur Übernahme eines
Franchisebetriebs
Effektiv Personal-Service GmbH in Bremen

11.1998 bis 12.2004
Geschäftsführender Gesellschafter
Effektiv Personal-Service Berlin GmbH

01.2005 bis heute
Personalleiter und Gesellschafter
timecrew GmbH in Berlin

» zurück zum Programm

MACHEN SIE MIT!

Werden Sie ein Teil der neuen Kampagne
Zeitarbeit: Eine gute Wahl.

Als iGZ-Mitglied können Sie

- den Kampagnen-Link www.zeitarbeit-einegutewahl.de auf Ihre Website stellen und z.B. auf Facebook damit Werbung machen.
- uns eine/n Zeitarbeitnehmer/in mit einer spannende Geschichte nennen, der/die mit seinem/ihrem Gesicht für die Kampagne stehen möchte. Wir machen ein Telefoninterview und vermarkten die Geschichte unter Nennung Ihres Firmennamens auf www.zeitarbeit-einegutewahl.de/fuer-arbeitnehmer und auf unseren Social Media-Kanälen.
- sich selbst hier beim Landeskongress mit dem grünen Rahmen fotografieren lassen.

Nach dem Log-In mit Ihren Mitglieder-Benutzerdaten können Sie unter www.ig-zeitarbeit.de/kampagne außerdem:

- verschiedene Kampagnenmaterialien downloaden oder bestellen.
- unser Foto-Tool nutzen und Ihr eigenes Porträt ins Kampagnen-Layout bringen. Sie können das fertige Motiv downloaden, auf Ihre Website stellen, für Ihre Social Media-Aktivitäten nutzen oder z.B. in einem Flyer abdrucken.

Der iGZ bietet laufend weitere Kampagnen-Materialien an. Infos dazu finden Sie direkt auf der Startseite unter www.ig-zeitarbeit.de/kampagne.

Bei Fragen wenden Sie sich gerne an
Dr. Jenny Rohlmann | Strategisches Marketing und PR
rohlmann@ig-zeitarbeit.de oder Tel: 0251 32262-155.



Für Mitglieder

Björn Richter

iGZ-Landesbeauftragter Sachsen

BEGRÜSSUNG
UND INTERVIEW



bjoern.richter@ig-zeitarbeit.de

Björn Richter wurde 1979 in Leipzig geboren.

Seit sieben Jahren arbeitet er erfolgreich in der Zeitarbeitsbranche. Zunächst war er Personaldisponent, später Niederlassungsleiter. Seit 2015 ist er Geschäftsführer der Saxonia Personal UG.

Er engagiert sich auf kommunalpolitischer Ebene sowie in wirtschaftlichen Netzwerken und in der Sportförderung der Stadt Leipzig.

Seine sächsische Heimat und seine Geburtsstadt Leipzig liegen ihm sehr am Herzen. Er ist stets bemüht, seine Region tatkräftig zu unterstützen.

» zurück zum Programm

E+S Softwarelösungen

Erfolgreiche und zufriedene Kunden mit E+S Software!

Unser Support-Team mit persönlichen Ansprechpartnern unterstützt Sie gern bei Fragen rund um unser Programm sowie bei den jeweils aktuellen Regelungen der Zeitarbeitstarife wie z.B.:

- Workflow AÜV – digital signieren - rechtssicher
- Kennzeichnungs-, Konkretisierungs- und Informationspflichten
- Überlassungshöchstdauer nach 18 Monaten
- Equal Pay nach 9 Monaten
- Mindestbranchenzuschlag
- Branchenzuschlagstufe nach 15 Monaten
- Individualisierbare abweichende Höchstüberlassungsdauer
- Gleichstellungsgrundsatz

Erfahren Sie mehr unter **www.es-software.de** oder **0521-947170**

Wir freuen uns auf Sie!

E+S Unternehmensberatung für EDV GmbH

Ravensberger Bleiche 2
33649 Bielefeld

Fon +49 521 94717 0
Fax +49 521 94717 90

info@es-software.de
www.es-software.de

Ulrike Kücker

iGZ-Landesbeauftragte Thüringen
und Sachsen-Anhalt

BEGRÜSSUNG
UND INTERVIEW



kuecker@ig-zeitarbeit.de

BERUFLICHER WERDEGANG

1989 bis 1992
Ausbildung Datenverarbeitungskauffrau

1992 bis 1993
Kaufm. Sachbearbeitung, Personaldisposition und -leitung in einer Zeitarbeitsfirma sowie Führung von fünf Niederlassungen

Seit 1993
Gründung und Inhaberin der Firma
Ulrike Meier – Olympia Personalleasing e. K.

1995
Erweiterung der Firma durch Eröffnung einer Niederlassung in Rudolstadt

1999
Gründung einer weiteren Firma: Olympia Personalleasing GmbH – als Geschäftsführende Gesellschafterin

EHRENAMTLICHES ENGAGEMENT

Seit 2012
Landesbeauftragte der Bundesländer Sachsen-Anhalt und Thüringen

Seit 2013
in der Tarifkommission des iGZ

Seit 2015
ehrenamtliche Richterin am Sozialgericht in Gotha

Seit 2016
ehrenamtliche Richterin am Arbeitsgericht Erfurt

Seit 2017
Mitglied im Präsidium des Verbandes der Wirtschaft Thüringens

seit 2018
Mitglied im Vorstand der Deutschen Rentenkasse Mitteldeutschland

» zurück zum Programm

AUSBILDEN LOHNT SICH!

Personaldienstleistungs--kaufmann/-kauffrau

Ausbildung ist eine gute Investition in die Zukunft, und Fachkräfte werden mehr denn je gebraucht! Welcher Ausbildungsberuf würde sich für die Branche besser eignen als der/die „Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau" (PDK)?

Ausbilden lohnt sich:

- PDK-Auszubildende sind die Fachkräfte von morgen.
- Ausbilden ist die beste Art, qualifizierte, passgenaue und motivierte Mitarbeiter für Ihre Personaldienstleistungen zu bekommen.
- Auszubildende sind produktiv und leistungsorientiert.
- Ausbilden sichert die Wettbewerbsfähigkeit Ihres Unternehmens.
- Ausbildungsbetriebe haben einen Imagegewinn.
- Mit Auszubildenden erhöhen Sie die Flexibilität und Innovationsfähigkeit Ihres Unternehmens.

Informationen zur PDK-Ausbildung finden Sie unter
www.ig-zeitarbeit.de/pdk



Dr. Jürgen Ude

Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt

ARBEITS- UND WIRTSCHAFTSSTANDORT SACHSEN-ANHALT – WOHIN STEUERT DER ARBEITSMARKT IM OSTEN?



1980-1985
Studium für Werkstofftechnik an der Technischen Universität „Otto von Guericke" Magdeburg; Abschluss: Diplom-Ingenieur

1985-1991
Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Amt für Standardisierung, Messwesen und Warenprüfung Magdeburg

1991
Promotion zum Dr.-Ing. an der Technischen Universität „Otto von Guericke" Magdeburg

1991-1997
Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Werkstofftechnik und Werkstoffprüfung der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

1998-1999
Leiter Forschung und Entwicklung der Metallwerke Harzgerode GmbH

1999-2016
Geschäftsführer der Gesellschaft für Wirtschaftsförderung und Innovation Harzgerode

2008-2016
Geschäftsführer der Innovations- und Gründerzentrum Magdeburg GmbH (IGZ)

2008-2016
Vizepräsident der Industrie- und Handelskammer Magdeburg

1999-2016
Vorstandsvorsitzender des Sachsen-Anhalt Automotive e.V. und Clustersprecher MAHREG Automotive

seit Januar 2017
Staatssekretär im Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitalisierung des Landes Sachsen-Anhalt

» zurück zum Programm

LUST AUF KARRIERE?

Fortbildungs-möglichkeiten für internes Personal

iGZ

www.ig-zeitarbeit.de/bildung/weiterbildung

Dr. Jenny Rohlmann

iGZ-Fachbereich Kommunikation |
Strategisches Marketing / Public Relations

GEMEINSAM VIEL BEWEGEN – DIE iGZ-KAMPAGNE „ZEITARBEIT: EINE GUTE WAHL.“



rohlmann@ig-zeitarbeit.de

Nach ihrem Studium an den Universitäten von Münster und Wien promovierte Dr. Jenny Rohlmann an der Westfälischen Wilhelms-Universität in Münster im Fach Kunstgeschichte. Sie sammelte vielseitige Erfahrungen in der Öffentlichkeitsarbeit von Museen, universitären Einrichtungen, Städten und Verbänden.

In ihrer über zehnjährigen Tätigkeit beim iGZ gestaltete Dr. Jenny Rohlmann den Arbeitgeberverband zunächst als Referentin für Presse und Marketing, dann als Marketingleiterin aktiv mit. Rohlmann verantwortet aktuell den Bereich Strategisches Marketing / Public Relations beim iGZ. In der selbstbewussten und klaren Vermarktung von Zeitarbeit gerade gegenüber herausfordernden Zielgruppen und vor dem Hintergrund politischer und tariflicher Neuerungen liegt ihre Kompetenz.

» zurück zum Programm

GEMEINSAM VIEL BEWEGEN

Die iGZ-Kampagne „Zeitarbeit: Eine gute Wahl."

Dr. Jenny Rohlmann
Strategisches Marketing/ Public Relations



01

Entstehung

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.

Eine Vision für die Branche

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.
www.zeitarbeit-einegutewahl.de

Wählen, nutzen, wertschätzen: Zeitarbeit ist ein attraktives Arbeitsverhältnis

Arbeitnehmer wählen Zeitarbeit, weil Personaldienstleister attraktive Arbeitgeber sind. Faire Zeitarbeit eröffnet ihnen nicht nur Jobchancen und die Option auf einen sicheren Arbeitsplatz, sondern bietet passende Weiterbildungskonzepte und – wo gewünscht – Abwechslung.

Einsatzunternehmen nutzen Zeitarbeit, weil sie die Lösungen für die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen und gesellschaftlichen/ökonomischen Megatrends hat und für Beständigkeit in der wirtschaftlichen Entwicklung sorgt. Zeitarbeit bietet ihren Kunden die beste Möglichkeit, qualifiziertes Personal zu bekommen und ihre Personalplanung marktgerecht zu gestalten.

Öffentlichkeit und Politik schätzen die Branche als unverzichtbaren Arbeitsmarktpartner, nachhaltigen Integrationslotsen und erfahrenen Experten für Personallösungen. Zeitarbeit ist eine marktwirtschaftliche Alternative zur Bundesagentur für Arbeit.



02

Strategie

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.

Die Bausteine

Echte Geschichten und Fotos unter Namensnennung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern

+

Prägnante Kommunikation der Vorteile und Leistungen der Branche

=

Glaubwürdigkeit als attraktiver Arbeitgeber der eigenen Wahl

Echte Gesichter mit echten Geschichten

unter www.zeitarbeit-einegutewahl.de



Yusuf Celebi (48)
Obermonteur, Kurt Schumacher



Thilo Koch (49)
Kommissionierer, ARMON

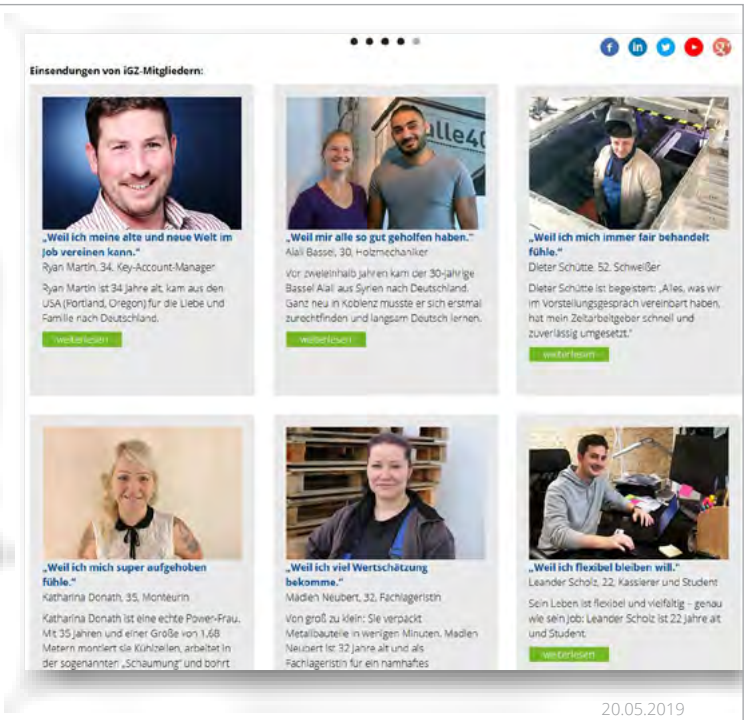


Katrin Marino (23)
Büro-Hilfskraft, Personaldienst in Minden

Mitmach-Kampagne

www.zeitarbeit-einegutewahl.de/mitgemacht:





Echte Gesichter mit echten Geschichten

Arbeitgeber aus der Mitgliedschaft, Shootings bei iGZ-Kongressen



Ulrike Kücker
Olympia Personalleasing



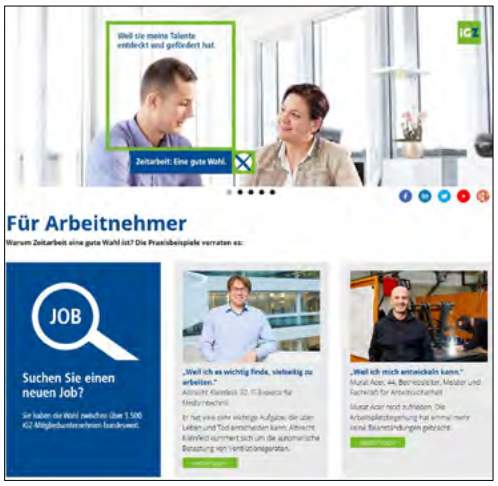
Petra Eisen, Geschäftsführerin
Eisen Personal-Service



Thomas und Catharina Evers, Geschäftsführung
André Hachem, Vertriebsleiter
TERO

Kommunikation Kampagnen-Website

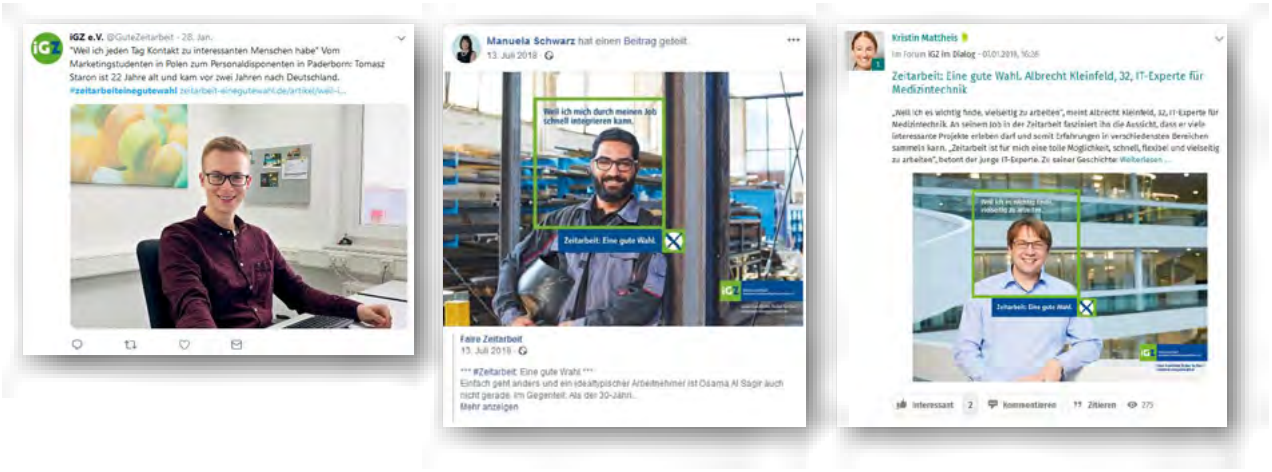
www.zeitarbeit-einegutewahl.de





Kommunikation Social Media

Aktivitäten auf allen relevanten Kanälen



Weitere Medienarbeit





Mitmach-Kampagne

www.ig-zeitarbeit.de/kampagne

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.
www.zeitarbeit-einegutewahl.de

Kampagnen-Logo zum Download



Kampagnenmotive (Auswahl) zum Download

Mitmach-Kampagne

Materialien zum Bestellen unter www.ig-zeitarbeit.de/kampagne



Fakten-Hefte



Infoheft f. Arbeitnehmer



Postkarten-Sets
mit Kartenständer



Aufkleber

Mitmach-Kampagne

Foto-Tool unter www.ig-zeitarbeit.de/kampagne





03

Best Practice

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.

Was können Sie konkret tun?

Best Practice



Was können Sie konkret tun?

Best Practice









Was können Sie konkret tun?

Best Practice



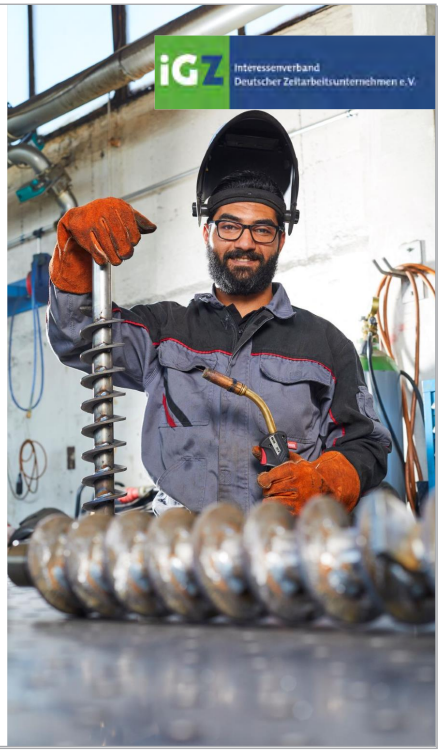
Wie geht es weiter?



19 iGZ-Landeskongress Ost 20.05.2019

Machen Sie mit!

Bei Fragen:
Dr. Jenny Rohlmann, Strategisches Marketing/PR
rohlmann@ig-zeitarbeit.de



23 iGZ-Landeskongress Ost



Ihre Geschichte finden Sie unter www.zeitarbeit-einegutewahl.de

Werner Stolz

iGZ-Hauptgeschäftsführer

AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN EINER SICH WANDELNDEN BRANCHE



stolz@ig-zeitarbeit.de

Werner Stolz hat während seiner hauptamtlichen Tätigkeit beim iGZ seit Anfang 2001 den damaligen kleinen Verbund von 180 mittelständischen Zeitarbeitsunternehmen zum mitgliederstärksten und professionell aufgestellten Arbeitgeberverband iGZ mit gegenwärtig über 3500 Personaldienstleistern weiterentwickelt.

Zuvor studierte er Rechtswissenschaften an der Universität Münster sowie Volks-/Betriebswirtschaft an der Fernuniversität Hagen und arbeitete nach erfolgreichem Abschluss der Staatsexamina als selbstständiger Rechtsanwalt in einer Hammer OLG-Kanzlei und in münsterschen Sozietäten.

» zurück zum Programm



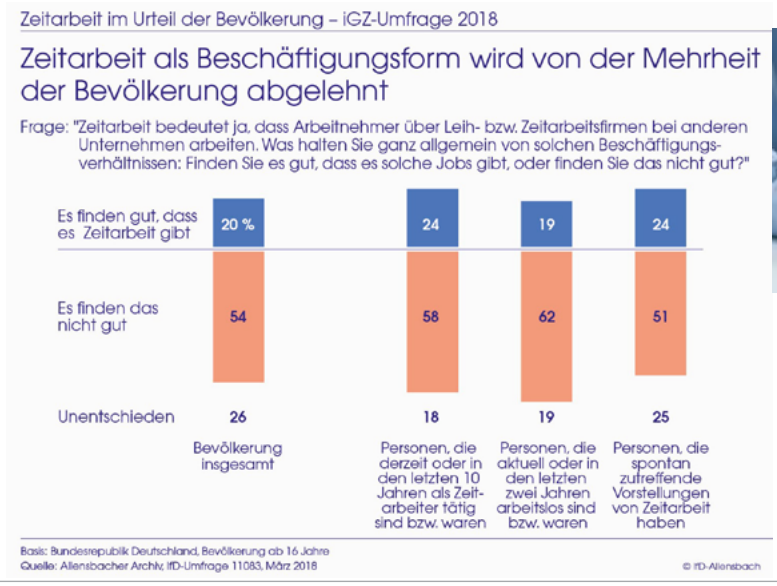
AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN EINER SICH WANDELNDEN BRANCHE

1	Image der Personaldienstleistungen verbessern
2	(Fach-) Arbeitskräftemangel lindern
3	Digitalisierung der Wirtschaftswelt annehmen
4	Tarifverträge in der Zeitarbeit und gesetzliche Rahmenbedingungen mitgestalten
5	Qualitätsstandards und Beschwerdemanagement ernst nehmen
6	iGZ-Verbandsschwerpunkte in der Zukunft als Hilfen



Wahrnehmungen der Branche ambivalent

Von „Wundermittel“ bis „prekär“…






iGZ
Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
Schwarze Schafe: Einzelfälle oder Herde?


iGZ
Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
ZDF zoom IN
Zeitarbeit


iGZ
Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
(Fach-)
Arbeitskräftemangel


iGZ
Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
Qualifizierung und Weiterbildung


iGZ
Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
Arbeitswelt 4.0: Zeitarbeitsroboter?
pi4


iGZ
Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
Digitalisierung im Dreiecksverhältnis


iGZ
Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
Wandel der Personaldienstleistungen
Flexibilität und Sicherheit ist Trumpf!


iGZ
Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
Tarifverhandlungen

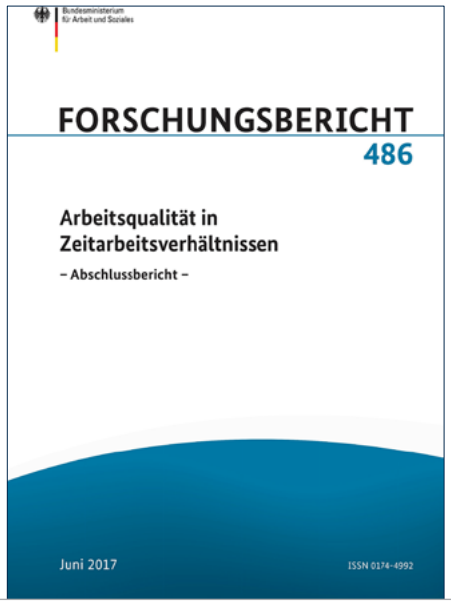


Qualitätsstandards ständig verbessern

Mehr Branchen-Reputation durch Prozess-Optimierungen

iGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.







iGZ-Vision für die Branche

Nicht verwechseln mit dem Status Quo

Zeitarbeit: Eine gute Wahl.

www.zeitarbeit-einegutewahl.de

Wählen, nutzen, wertschätzen:

Zeitarbeit ist ein attraktives Arbeitsverhältnis

Arbeitnehmer/innen wählen Zeitarbeit, weil Personaldienstleister attraktive Arbeitgeber sind. Faire Zeitarbeit eröffnet ihnen nicht nur Jobchancen und die Option auf einen sicheren Arbeitsplatz, sondern bietet passende Weiterbildungskonzepte und – wo gewünscht – Abwechslung.

Einsatzunternehmen nutzen Zeitarbeit, weil sie die Lösungen für die arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen und gesellschaftlichen/ökonomischen Megatrends hat und für Beständigkeit in der wirtschaftlichen Entwicklung sorgt. Zeitarbeit bietet ihren Kunden die beste Möglichkeit, qualifiziertes Personal zu bekommen und ihre Personalplanung marktgerecht zu gestalten.

Öffentlichkeit und Politik schätzen die Branche als unverzichtbaren Arbeitsmarktpartner, nachhaltigen Integrationslotsen und erfahrenen Experten für Personallösungen. Zeitarbeit ist eine marktwirtschaftliche Alternative zur Bundesagentur für Arbeit.


HOT
TOPICS
iGZ
Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
iGZ-Themensetting
Richtige Botschaften zur richtigen Zeit mit richtigen Inhalten


iGZ
Interessenverband
Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.
Nicht verzagen,
Neues wagen!

TIME JOB®

ERP-Lösung für Personaldienstleister

Entscheiden Sie sich jetzt für TIME JOB!

Die Komplett-Lösung für Personaldienstleister

Funktionen

- Branchenspezifische CRM-Funktionalität
- Umfangreiche Mitarbeiter- und Einsatzplanung
- Branchenzuschläge und Equal Pay
- Personalvermittlung und Freelancer
- Ganzheitliche Arbeitssicherheit u.v.m.

Vorteile

- Einfache Lösung für komplexe Branche
- Anpassbar an kundenspezifische Anforderungen
- Abbildung individueller Prozesse & Workflows
- Erweiterbar um Spezialmodule
- Flexible Lizenzmodelle (Cloud und OnPremise)

Prozesse digital steuern

Process Manager

Digitalisierung fängt in der Software von innen heraus an. Auf dem Weg in die digitale Transformation setzen wir daher auf digitalisierte Prozesse.

Mit dem Process Manager bilden Sie in TIME JOB Ihre eigenen Prozesse ab und können die Folge der einzelnen Abläufe selbst gestalten und automatisieren.



AÜV digital unterschreiben

eSign Manager

Das Einholen der Unterschriften aller Vertragsparteien ist eine logistische Herausforderung - und kostet auf dem Papierweg viel Zeit.

Mit der digitalen Signatur in TIME JOB ist dieses Problem einfach gelöst. Die Unterschriften werden online geleistet - komplett ortsunabhängig, innerhalb weniger Minuten und rechtssicher. So effizient geht die digitale Signatur mit TIME JOB.



Sie haben Fragen? Dann rufen Sie uns an!
Tel. + 49 6421 9445 0
E-Mail: info@gedat.de

ein Produkt der GEDAT®

GEDAT GmbH
Lahnstraße 14
D-35091 Cölbe

Tim Behrendt

Dexa Consult GmbH

HEUTE SCHON GUT AUFGESTELLT? WAS DIGITALISIERUNGSTHEMEN FÜR DIE ZEITARBEIT IN ZUKUNFT BEDEUTEN.

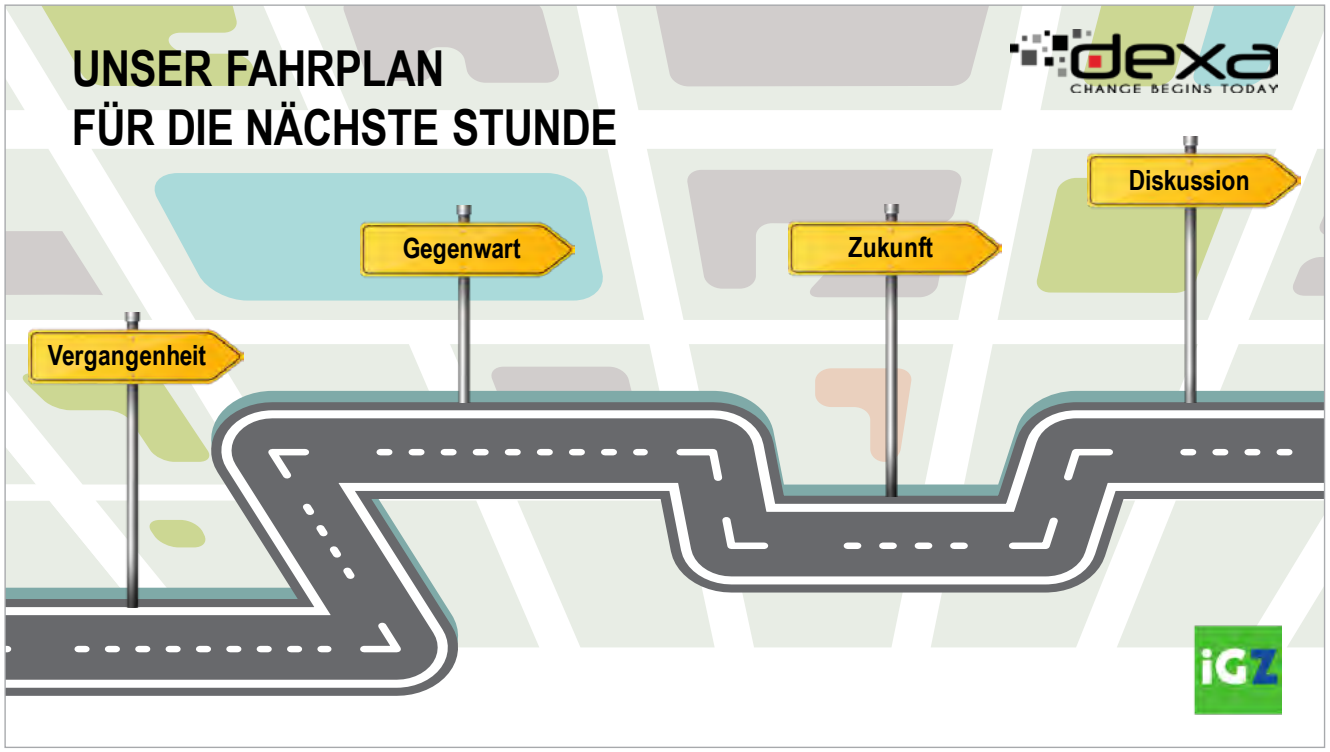


tim.behrendt@dexa-consult.com

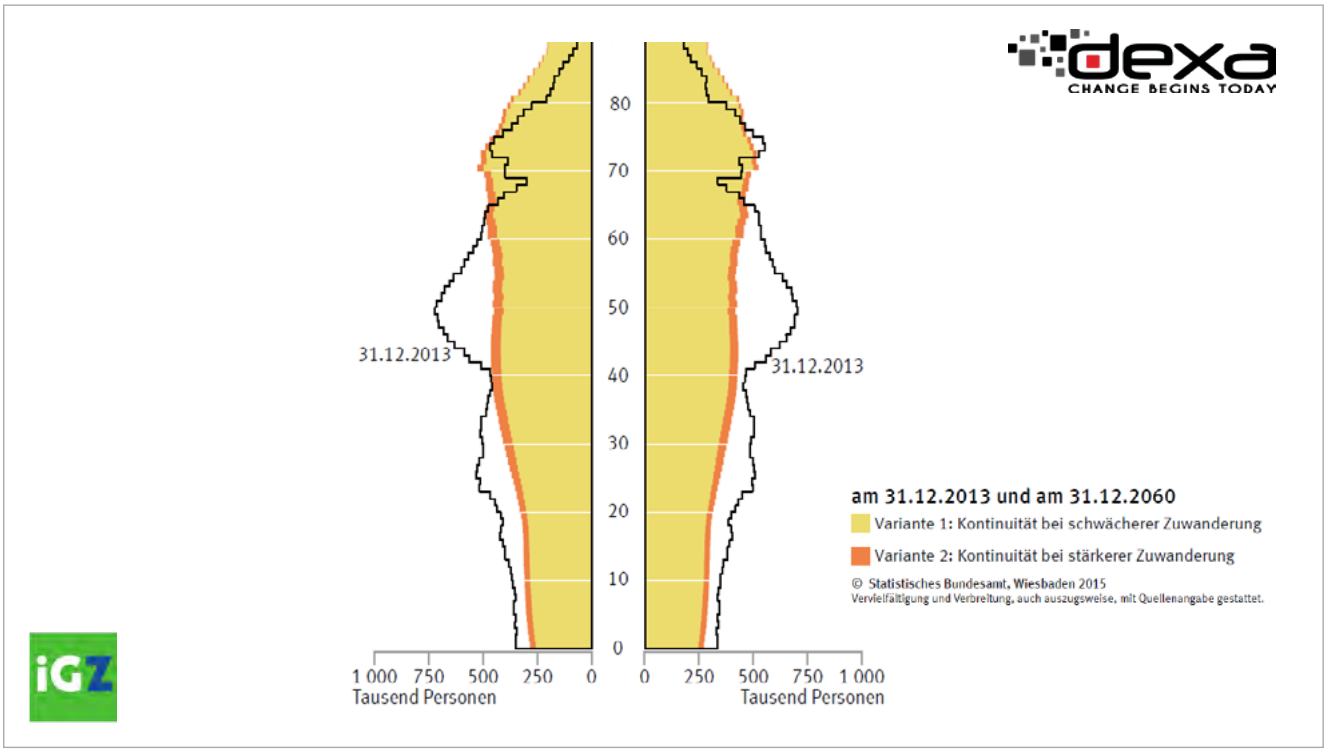
Tim Behrendt ist Geschäftsführer der Dexa Consult GmbH und berät große wie kleine Unternehmen bei der Digitalen Transformation. Als Mischung aus Technologe und Coach versucht der 33-jährige Ingenieur stetig, die Themen technologische Veränderung und Menschenführung unter einen Hut zu bringen. Dabei betrachtet er das Thema Digitalisierung ganzheitlich, vom digitalen Geschäftsmodell bis hin zu den Prozessen.

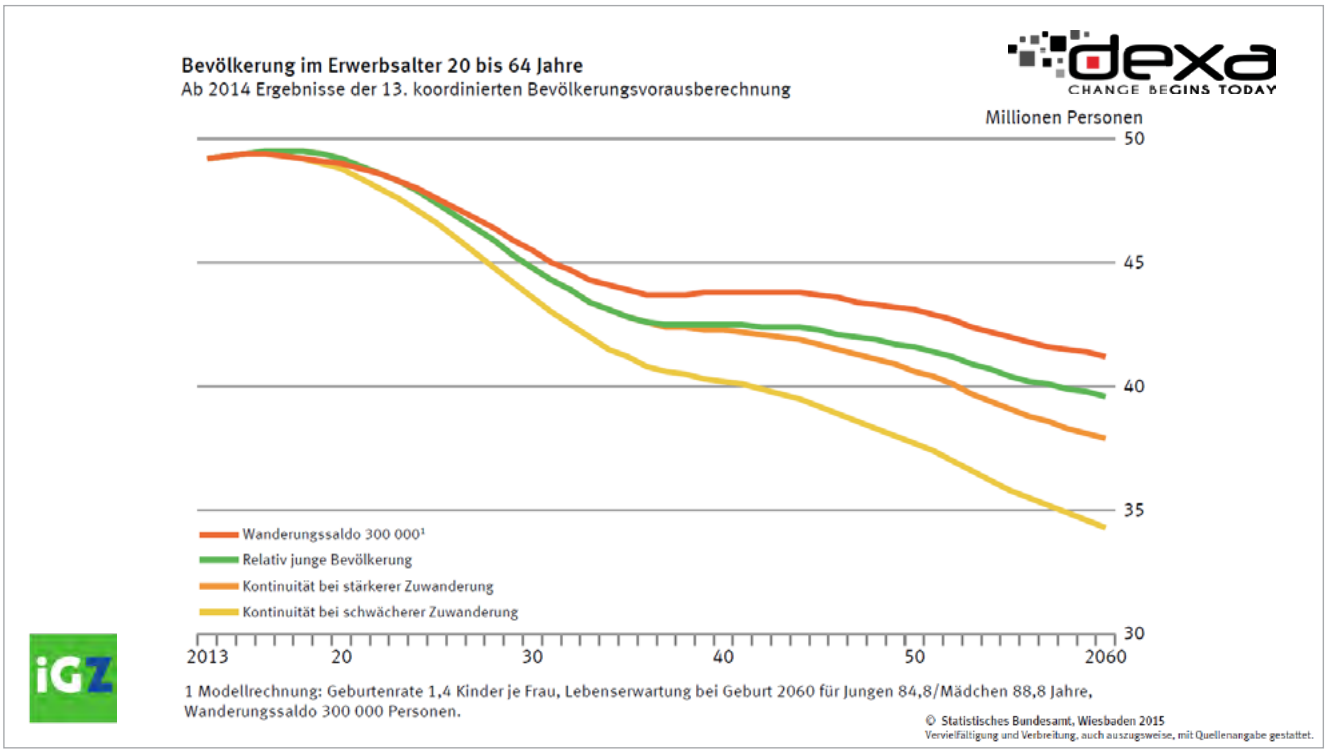
» zurück zum Programm

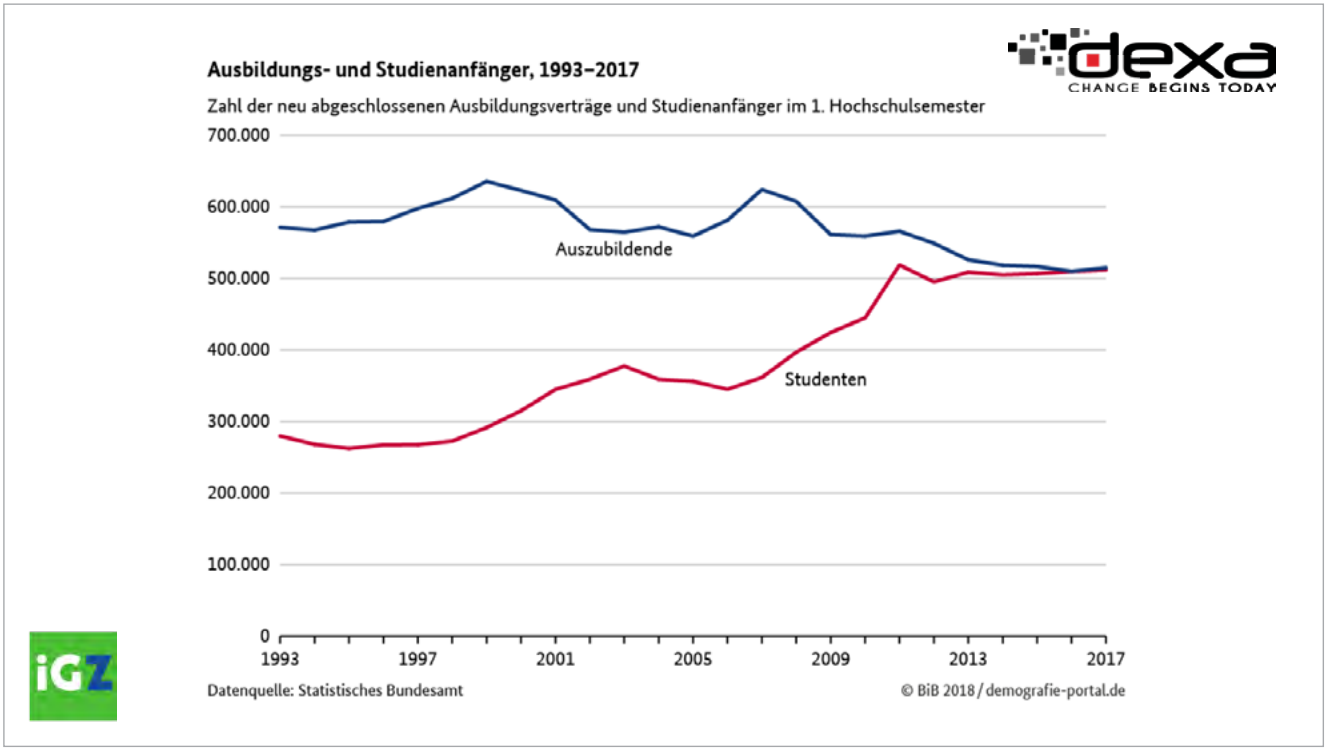

dexa
CHANGE BEGINS TODAY
WAS DIGITALISIERUNGSTHEMEN FÜR DIE ZEITARBEIT IN ZUKUNFT BEDEUTEN
iGZ
TIM BEHRENDT, M.SC.
DEXA CONSULT GMBH


UNSER FAHRPLAN
FÜR DIE NÄCHSTE STUNDE
dexa
CHANGE BEGINS TODAY
Vergangenheit
Gegenwart
Zukunft
Diskussion
iGZ

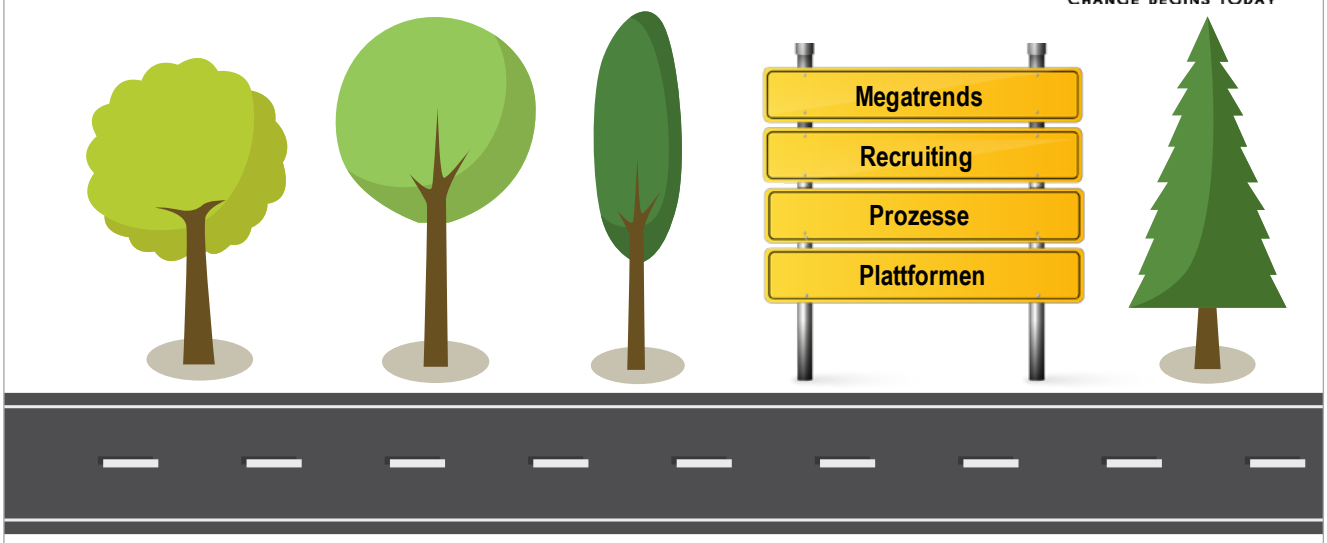

WAS BISHER GESCHAH...
dexa
CHANGE BEGINS TODAY
PERSONAL SERVICE
iGZ


dexa
CHANGE BEGINS TODAY
31.12.2013
31.12.2013
80
70
60
50
40
30
20
10
0
1 000 750 500 250 0
Tausend Personen
0 250 500 750 1 000
Tausend Personen
am 31.12.2013 und am 31.12.2060
Variante 1: Kontinuität bei schwächerer Zuwanderung
Variante 2: Kontinuität bei stärkerer Zuwanderung
© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.
iGZ


Bevölkerung im Erwerbsalter 20 bis 64 Jahre
Ab 2014 Ergebnisse der 13. koordinierten Bevölkerungsvorausberechnung
dexa CHANGE BEGINS TODAY
Millionen Personen
50
45
40
35
30
Wanderungssaldo 300 000¹
Relativ junge Bevölkerung
Kontinuität bei stärkerer Zuwanderung
Kontinuität bei schwächerer Zuwanderung
2013
20
30
40
50
2060
1 Modellrechnung: Geburtenrate 1,4 Kinder je Frau, Lebenserwartung bei Geburt 2060 für Jungen 84,8/Mädchen 88,8 Jahre, Wanderungssaldo 300 000 Personen.
© Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 2015
Vervielfältigung und Verbreitung, auch auszugsweise, mit Quellenangabe gestattet.


Ausbildungs- und Studienanfänger, 1993–2017
Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge und Studienanfänger im 1. Hochschulsemester
dexa CHANGE BEGINS TODAY
700.000
600.000
500.000
400.000
300.000
200.000
100.000
0
Auszubildende
Studenten
1993
1997
2001
2005
2009
2013
2017
Datenquelle: Statistisches Bundesamt
© BiB 2018 / demografie-portal.de

WORÜBER MÜSSEN WIR SPRECHEN?



PERSONALDIENSTLEISTUNG 2025

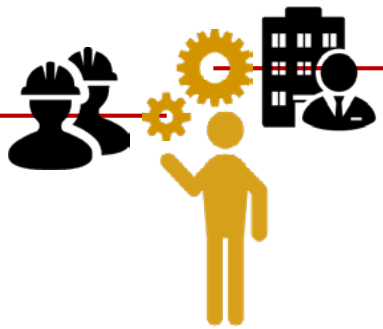


PERSONAL SERVICE = PLATTFORM
PERSONALDISPONENT = KI
CONTRACTING & PAYMENT = BLOCKCHAIN

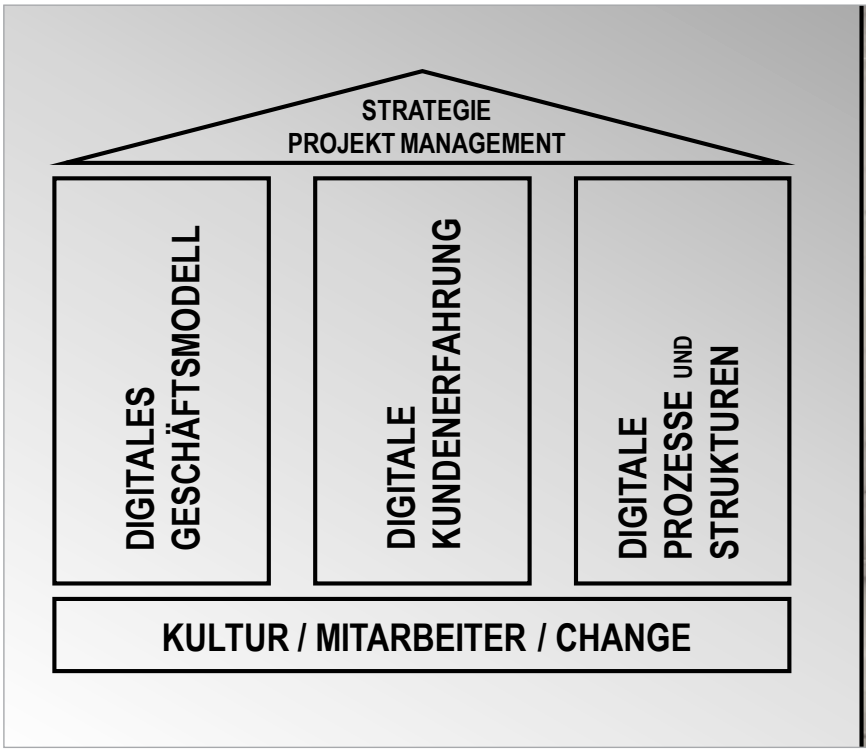
IHRE AUFGABE BIS DAHIN

dexa CHANGE BEGINS TODAY

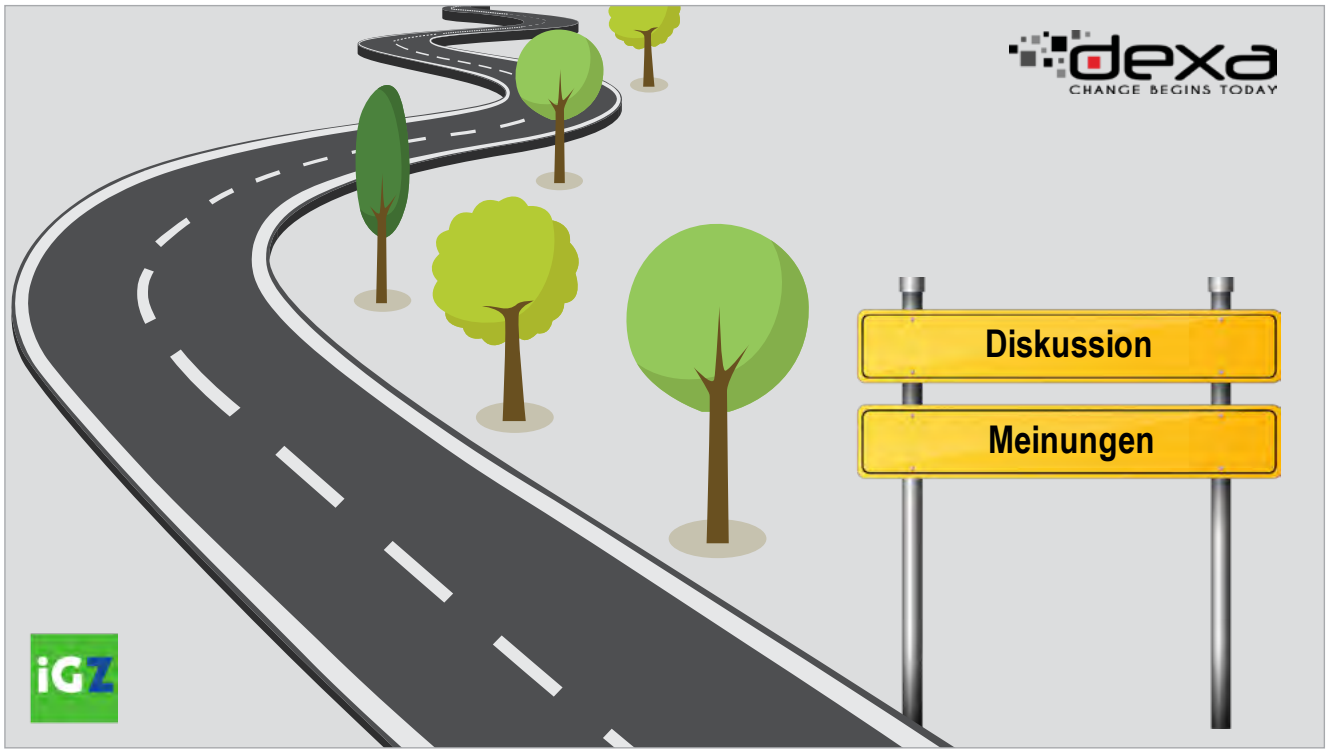
- ONLINE RECRUITING
- SOCIAL MEDIA
- SCHNITTSTELLEN
- BEWERBER DATENBANK
- EMPLOYEE SELF SERVICE
- LOHNBUCHHALTUNG
- APPS
- DATENSCHUTZ



- CRM
- RECHTSSICHERE KOMMUNIKATION
- DIGITALES VERTRAGSWESEN
- DIGITALE ABRECHNUNGSDATEN
- SOURCING SCHNITTSTELLE
- ONLINE-PROFILE
- ONLINE-INTERVIEW
- DATENSCHUTZ






dexa
CHANGE BEGINS TODAY
Diskussion
Meinungen
iGZ



Ihre Geschichte finden Sie unter www.zeitarbeit-einegutewahl.de

Julian Krinke

Syndikus-RA |
iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht

FORUM 1
RECHTLICHE IRRTÜRMER UND FEHLERQUELLEN IN DER PERSONALARBEIT



recht@ig-zeitarbeit.de

Julian Krinke ist seit Dezember 2017 für den iGZ im Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht als Syndikusrechtsanwalt tätig. Er berät Verbandsmitglieder in arbeits- und tarifrechtlichen Angelegenheiten und leitet Seminare zu juristischen Themen.

Er studierte Rechtswissenschaften an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster und absolvierte anschließend sein Rechtsreferendariat in Münster, Bocholt und München.

» zurück zum Programm



Vielfältige Themen im Alltag



Datenschutz bei Bewerbungen

Was ist zu beachten?

- Bewerbung auf bestimmte (z.B. ausgeschriebene) Stelle
  - Verwendung nur für diese Stelle -> § 26 Abs. 1 BDSG (neu)
  - Verwendung für andere Stelle/anderen Kunden -> Einwilligung
  - aktuell keine Stelle/Speicherung der Unterlagen über Bewerbungsverfahren hinaus -> Einwilligung
- Initiativbewerbung
  - Bewerbung auf alle Arbeitsplätze, die Qualifikation des Bewerbers entsprechen -> § 26 Abs. 1 BDSG (neu)
  - aktuell keine Stelle/Speicherung der Unterlagen über Bewerbungsverfahren hinaus -> Einwilligung
- Zugang zu Bewerberdaten nur für diejenigen, die mit Bewerbung befasst
- Nichteinstellung oder keine Einwilligung: Aufbewahrung 2 – 6 Monate
- Information des Bewerbers nach Art. 13 bzw. 14 DSGVO

Landeskongress Ost, Syndikus-RA Julian Krinke

§ 26 Abs. 1 S. 1 BDSG (neu):
*„Personenbezogene Daten von Beschäftigten dürfen für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses verarbeitet werden, wenn dies für die **Entscheidung über die Begründung** eines Beschäftigungsverhältnisses oder nach Begründung des Beschäftigungsverhältnisses für dessen **Durchführung** oder **Beendigung** […] erforderlich ist.“*

Bewerbungsgespräch

Darf ich alles fragen?

Sonstiges	Zutreffendes bitte ankreuzen	
1. Sind Sie vorbestraft?	ja	nein
Wenn ja, weshalb?	.....	
2. Besteht eine nicht ausgeheilte Krankheit/Schwerbehinderung?	ja	nein
3. Haben Sie bei einem Sozialversicherungsträger eine Kur beantrag?	ja	nein
4. Besteht eine Schwangerschaft?	ja	nein
Wenn ja, wann ist das voraussichtliches Datum der Niederkunft?	.....	
5. Sind Lohnpfändungen anhängig?	ja	nein
6. Dürfen wir bei Ihren früheren Arbeitgebern Erkundigungen über Sie einholen?	ja	nein
7. Wie hoch war Ihr letzter Stundenlohn?	ja	nein
8. Sind Sie Mitglied eine Gewerkschaft?	ja	nein
9. Haben Sie bereits bei uns gearbeitet?	ja	nein

Landeskongress Ost, Syndikus-RA Julian Krinke

Fragen zum Urlaub

Gilt in der Probezeit eine Urlaubssperre?

- Vollurlaub <-> Teilurlaub

- Vollurlaub
  - erstmals nach Wartezeit von 6 Monaten
  - danach: Anspruch entsteht mit Beginn eines Kalenderjahres (in voller Höhe)

- Teilurlaub -> § 6.2.3. MTV
  - 1/12 des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses
  - Anspruch auf Teilurlaub entsteht bereits mit Beginn des ArbV, wenn …
    - … zu Beginn des ArbV feststeht, dass Wartezeit nicht erfüllt werden kann -> = ArbV beginnt in 2. Jahreshälfte (nach dem 01.07.);
      - anders: Beginn in 1. Jahreshälfte
    - … ArbV auf ≤ 6 Monate befristet;
      - anders: Probezeitkündigung
  - Anspruch entsteht ebenfalls in voller Höhe

Fragen zum Urlaub

Urlaub verfällt immer zum Jahresende, spätestens im März!

- Grundsatz: Urlaub muss im laufenden Urlaubsjahr (Kalenderjahr) genommen werden
  - Andernfalls: Erlöschen des Anspruchs zum 31.12.

- (automatische) Übertragung des Anspruchs, wenn…
  - …dringende betriebliche oder in der Person des ZAN liegende Gründe dies rechtfertigen
    - Urlaub muss bis 31.03. des Folgejahres genommen werden (§ 6.2.4. MTV iGZ)
  - … ZAN während des gesamten Bezugszeitraums oder eines Teils davon krankgeschrieben war und er seinen Urlaubsanspruch daher nicht ausüben konnte (EuGH, Urt. v. 20.01.2009 - C-350/06 – (Schultz-Hoff))
    - aber auch hier Möglichkeit der Vertragsparteien, absoluten Übertragungszeitraum zu vereinbaren
    - Zeitraum von bis zu 15 Monaten nach Ende des Urlaubsjahres in Ordnung (EuGH, Urt. v. 22.11.2011 – C-214/10 (KHS))
  - … kein Hinweis + Aufforderung des AG (EuGH, Urt. v. 06.11.2018, C-619/16 und C-684/16)
    - rechtzeitig vor Ablauf des Bezugs-/Übertragungszeitraumes

Festhaltenserklärung

Geht immer!

- Wann?
  - PDL hat keine AÜ-Erlaubnis
  - fehlerhafte Bezeichnung des AÜV + keine Konkretisierung vor Überlassung
  - Überschreitung der ÜHD
- Voraussetzungen?
  - Abgabe ggü. Kunde und/oder PDL
  - innerhalb eines Monats ab Überschreitung der ÜHD -> Erklärung vor Erreichen der ÜHD unwirksam!
  - zuvor „Vorstellung" bei einer Agentur für Arbeit, die Identität und Datum bestätigt
  - Erklärung muss spätestens am 3. Tag nach der Vorlage Kunde und/oder PDL zugehen
- Rechtsfolge!
  - Arbeitsverhältnis mit PDL bleibt bestehen
  - aber: Gesetzesverstoß wird nicht geheilt, kein weiterer Einsatz beim Kunden möglich

Reduzierung Arbeitszeit

Was ist möglich?

- Tatbestände
  - allgemeiner Reduzierungsanspruch (§ 8 TzBfG)
    - Verringerung zeitlich nicht begrenzt
    - kein Anspruch auf Rückkehr in Vollzeit (vgl. § 9 TzBfG)
  - Elternzeit (§ 15 BEEG)
    - bis zu 3 Jahre
  - Reduzierung zur Pflege naher Angehöriger (§ 3 PflegeZG und § 2 Abs. S. 1 FPfZG)
  - Brückenteilzeit (§ 9a TzBfG)
    - 1-5 Jahre
    - Ablehnung aus betrieblichen Gründen oder wenn bereits andere AN verringert haben (Bsp.: bei 200 Beschäftigten 14)
- Ausgleich
  - für Eltern-, Pflege- und Familienpflegezeit besondere Befristungsgründe für Vertretungskraft, i.Ü. § 14 Abs. 1 S. 2 Nr. 3 TzBfG

Kündigung und Krankheit

Was ist zu beachten?

- Kündigung während der Krankheit
  - möglich, denn es gibt keine Rechtsnorm, die dies ausschließt!
- Kündigung wegen Krankheit
  - wie andere personenbedingte Kündigungen -> Prüfung in 3 Stufen
    - Negative Gesundheitsprognose
      - Häufige Kurzerkrankungen in Vergangenheit können Indiz für entsprechende Entwicklung in Zukunft sein
      - Vergangene lang andauernde Erkrankung ≠ lang andauernd in der Zukunft
    - Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen
      - Konkrete Betriebsablaufstörungen (z.B. zu erwartende, einen Zeitraum von mehr als sechs Wochen pro Jahr übersteigende Entgeltfortzahlungskosten, Verlust von Aufträgen)
    - Interessenabwägung im Einzelfall
  - Abmahnung?

Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht

iGZ-Bundesgeschäftsstelle
Albersloher Weg 10
48155 Münster

iGZ-Hauptstadtbüro
Schumannstraße 17
10117 Berlin

recht@ig-zeitarbeit.de
www.ig-zeitarbeit.de

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

WORKSHOPS

FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE

Hier buchen!



Clemens von Kleinsorgen

iGZ-Fachbereich Politische Grundsatzfragen | Arbeitsmarktpolitik

FORUM 2
FÖRDERMITTEL DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT



kleinsorgen@ig-zeitarbeit.de

Clemens von Kleinsorgen hat als Arbeitsvermittler bei der Bundesagentur für Arbeit unter anderem bei der Projektdurchführung „Kontakt Plus“, bei der Beratung von Asylbewerbern in der Schnittstelle zum Projekt „Early Intervention“ und bei der Förderung und Integration der Zielgruppe „unter 25“ mitgewirkt.

Im Arbeitgeberservice betreute er vor allem die Zeitarbeitsunternehmen in Coesfeld als starke Nachfragegruppe. Aus seiner Tätigkeit als staatlich anerkannter Sozialpädagoge und Sozialarbeiter bei einer Evangelischen Jugendhilfeeinrichtung bringt er die Fähigkeit mit, die Belange von spezifischen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen zu identifizieren und mit den Markterfordernissen der Zeitarbeit in Einklang zu bringen.

» zurück zum Programm



Agenda

Leistungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

iGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

1	Aktive Arbeitsmarktpolitik
2	„Grundsätze“ zur Gewährung von Leistungen
3	Förderung aus dem Vermittlungsbudget
4	Maßnahmen zur Aktivierung
5	Förderung der beruflichen Weiterbildung
6	Eingliederungszuschuss
7	Teilhabechancengesetz
8	Einstiegsqualifizierung

LK Ost 28.05.2019

1 Aktive Arbeitsmarktpolitik

LK Ost 28.05.2019

Zielsetzung nach § 1 SGB III

- dem Entstehen von Arbeitslosigkeit entgegenwirken
- Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen
- zügige Besetzung offener Stellen
- durch die Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden
- hoher Beschäftigungsstand
- Umsetzung der beschäftigungspolitischen Zielsetzung der Sozial-, Wirtschafts- und Finanzpolitik der Bundesregierung

LK Ost 28.05.2019

2

„Grundsätze“ zur Gewährung von Leistungen

28.05.2019

§3 SGB III - Ermessensleistung

Leistungen der aktiven Arbeitsförderung sind Ermessensleistungen („Kann-Leistungen“)

Das bedeutet:

- ein Rechtsanspruch auf Förderung besteht nicht
- eine Förderung erfolgt nur im Rahmen der Haushaltsmittel
- die Entscheidung erfolgt nach pflichtgemäßem Ermessen unter Berücksichtigung der ermessenslenkenden Weisungen (§39 SGBI)

Ausnahmen u.a.: Aktivierungs- und Vermittlungsgutschein nach § 45 (7) und Förderung des nachträglichen Erwerbs des Hauptschulabschlusses (Pflichtleistungen!!!)

§323 ff SGB III - Antragstellung

Notwendigkeit der Antragstellung (§ 323 Abs. 1 S. 1 SGB III)

i.d.R. keine bestimmte Form der Antragsstellung erforderlich

Anruf genügt: **0800 4 555520 Hotline Arbeitgeberservice**

Rechtzeitige Antragstellung (§ 324 Abs. 1 S. 1 SGB III)

Antrag vor Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses, das je nach Förderleistung unterschiedlich sein kann:

- vor Entstehen der Kosten (z.B. VB)
- vor Beschäftigungsaufnahme (z.B. EGZ)
- vor Maßnahmenbeginn (z.B. § 45)
- vor Aufnahme der selbstständigen Tätigkeit (GZ)

LK Ost 28.05.2019

Wohnortprinzip (§ 327 Abs. 1 S. 1 SGB III)



Antrag ist bei der Agentur zu stellen, in deren Bezirk der Antragsteller bei Eintritt des leistungsbegründenden Ereignisses seinen Wohnort /Firmensitz hat

LK Ost 28.05.2019

3

Förderung aus dem Vermittlungsbudget § 44 SGB III (VB)

§ 44 Vermittlungsbudget

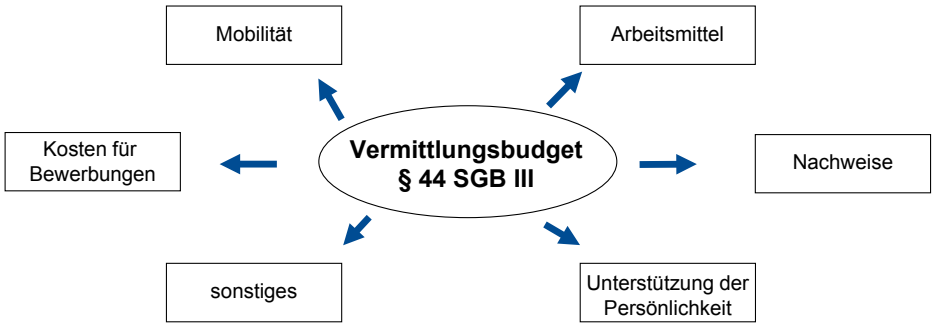
Förderungsfähiger Personenkreis

Eine Förderung aus dem VB können erhalten:

- Arbeitslose
- von Arbeitslosigkeit bedrohten Arbeitsuchende
- Ausbildungssuchende, die bei der AA gemeldet sind und eine berufliche Ausbildung bei einem Arbeitgeber anstreben
- Berufsrückkehrer (in sinngemäßer Anwendung § 16 bzw. §17)
- Selbständige (in sinngemäßer Anwendung § 16 bzw. §17)

§ 44 Vermittlungsbudget

Förderleistungen



LK Ost

28.05.2019

4

§ 45 SGB III Maßnahmen zur Aktivierung (MAT, MAG, MPAV)

§ 45 Maßnahmen zur Aktivierung

Förderungsfähiger Personenkreis



- von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitsuchende (auch Berufsrückkehrende, Hochschulabsolventen und Selbständige)
- Arbeitslose

→ Nicht förderungsfähig sind z.B. „reine Arbeitssuchende“

Maßnahmen der Aktivierung und beruflichen Eingliederung

MAT

- Maßnahme bei einem (Bildungs-)Träger
- (Zuweisung in eine geplante/eingekaufte Maßnahme in Absprache mit dem Kunden)
- Dauer variiert nach Maßnahmenbogen

MAG

- Maßnahme bei einem Arbeitgeber
- (Zuweisung zu einem Praktikum bei einem Betriebs i.d.R. auf Initiative des Bewerbers/AG)
- Dauer max. 6 Wochen

MPAV

- Maßnahme bei einem priv. Arbeitsvermittler
- (Ausstellung eines Gutscheins zur Einschaltung eines privaten AV → der Kunde sucht eigenständig!
- Dauer max. 3 Monate/ Ende ALG

§ 45 Maßnahmen zur Aktivierung

Hinweise zur MAG in Zeitarbeit

Erweitertes Vorstellungsgespräch:

- unterstützt die Bewerberauswahl des AG (Ausloten persönlicher und fachlicher Kompetenzen)
- Max. 15 Std
- keine „Probearbeiten“ (keine Arbeitsproben zur Aufgabenerledigung des AG)
- Fahrtkosten aus VB (nicht MAG) im Rahmen Anbahnung denkbar

LK Ost



5

§§ 81 ff. SGB III Förderung der beruflichen Weiterbildung (FbW)

28.05.2019

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Voraussetzungen

Grundsatz: § 81 (1) Satz 1

Arbeitnehmer können bei Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme durch Übernahme der Weiterbildungskosten gefördert werden, wenn

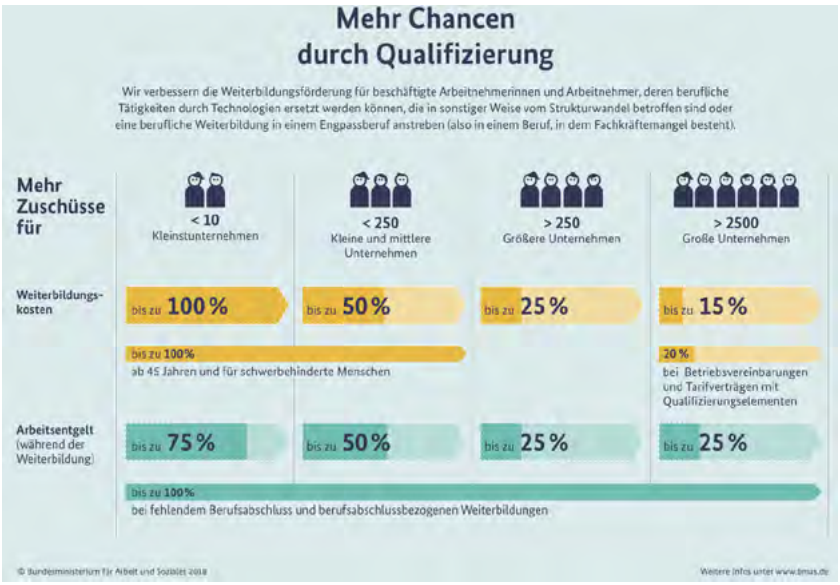
- § 81 (1) Nr.1 Notwendigkeit gegeben
  - Berufliche Eingliederung bei Arbeitslosigkeit
  - Abwendung einer drohenden Arbeitslosigkeit
  - Fehlender Berufsabschluss
- § 81 (1) Nr. 2 Beratung erfolgt
  - Durch die AA vor Beginn der Teilnahme
- § 81 (1) Nr. 3 Zulassung der Maßnahme und des Trägers
  - Für die Weiterbildungsförderung i. V. m. §§ 178, 179 SGB III
- § 81 (2) Nr. 2 i.V.m. GA-FbW
  - Jede mind. 15 Std./Woche umfassende Tätigkeit im In- und Ausland
  - Gilt nicht für ein abgebrochenes Studium

Förderung der beruflichen Weiterbildung

Voraussetzungen

- Voraussetzungen erfüllt?
  - ➢ Anpassungsqualifizierung
  - ➢ Erwerb Berufsabschluss *ggf. Verkürzungstatbestand

Qualifizierungschancengesetz



LK Ost

28.05.2019



LK Ost

Leistungen an Arbeitgeber

Ziele

- Minderleistung ausgleichen
- Anpassung an neue Technologien erreichen und damit zu wettbewerbsfähigen Arbeitsplätzen beitragen
- Eingliederung von benachteiligten Personengruppen / Kundengruppen und Handlungsprogramme beachten
- Frauenförderung (Vereinbarkeit von Familie und Beruf)
- Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden
- Finanzieller Anreiz für den Arbeitgeber für eine Einstellung
- u.v.m.

28.05.2019

6 | Eingliederungszuschuss (EGZ)

28.05.2019

„Arbeitgeber können zur Eingliederung von Arbeitnehmern, deren Vermittlung wegen in ihrer Person liegender Gründe erschwert ist, einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt zum Ausgleich einer Minderleistung erhalten."

Rechtsgrundlage: §88 S.1 SGB III

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Vermittlungshemmnisse

- Fehlender Berufsabschluss
- Veraltete berufliche Kenntnisse
- Fachliche Defizite, fehlende Kenntnisse
- Alter
- Fehlende Sprachkenntnisse
- Gesundheitliche Einschränkungen bzw. Behinderungen
- Familiäre Betreuungspflichten
- Dauer der Arbeitslosigkeit
- usw.

LK Ost 28.05.2019

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Grundsatz zur Höhe und Dauer

Ist die Vermittlung eines Kunden tatsächlich auf Grund von in der Person liegenden Gründen erschwert, richtet sich ein potenzieller Eingliederungszuschuss nach....

- 1. Umfang der Einschränkungen
- 2. Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes

LK Ost 28.05.2019

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Maximale Höhe und Dauer

EGZ für	Höhe des Zuschusses	Max. Dauer
Kd. ohne (Schwer)Behinderung	Max. 50% des zu berücksichtigenden Arbeitsentgeltes	Max. 12 Monate - bis 49 Jahre Max. 36 Monate - ab 50 Jahre
Kd. mit Behinderung / Schwerbehinderung	Max. 70 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgeltes	Max. 24 Monate
Besonders betroffene schwerbehinderte Menschen *	Max. 70 % des zu berücksichtigenden Arbeitsentgeltes	Max. 60 Monate - bis 54 Jahre Max. 96 Monate - ab 55 Jahre

Individuelle Prüfung!

*Bearbeitung ausschließlich durch Team Reha

Eingliederungszuschuss (EGZ)

Hinweise

Der Eingliederungszuschuss muss teilweise an die AA zurückgezahlt werden, wenn....

- der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Nachbeschäftigungszeit beendet

Dies gilt u.a. nicht, wenn:

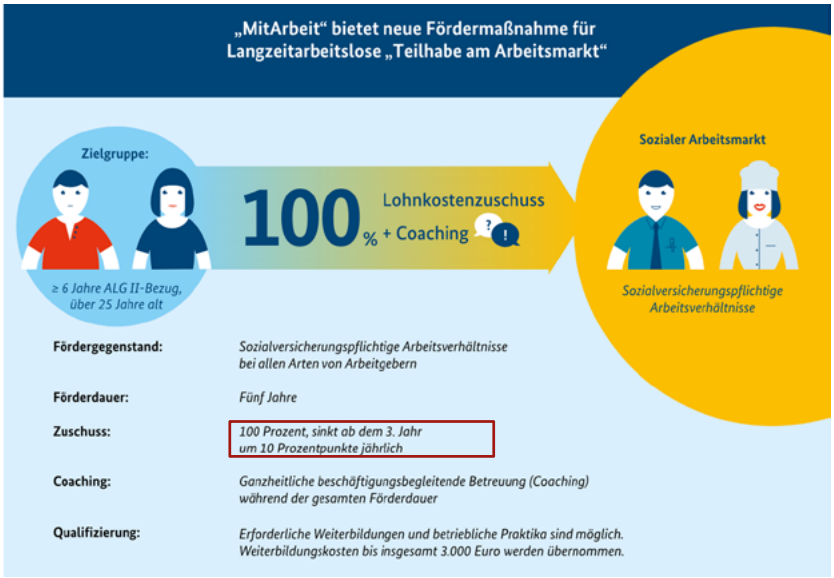
- der Arbeitgeber berechtigt war, das Beschäftigungsverh. zu lösen (z.B. Diebstahl)
- die Kündigung aus dringenden betrieblichen Gründen erfolgte
- der Kunde das Beschäftigungsverhältnis gelöst hat
- der Kunde das Mindestalter für die Altersrente erreicht hat oder
- der EGZ für besonders betroffene schwerbehinderte Menschen gezahlt wurde

7

Teilhabechancengesetz §16e & §16i SGBII

28.05.2019

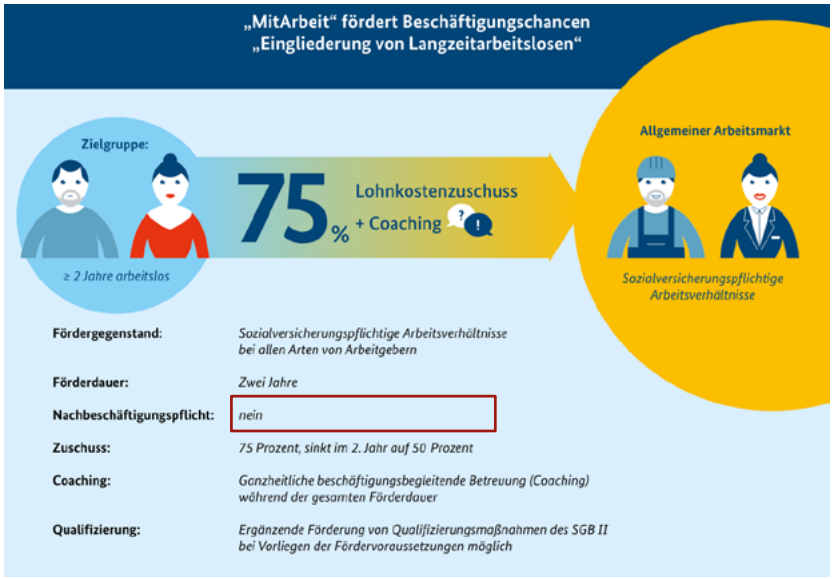
Teilhabechancengesetz



LK Ost

28.05.2019

Teilhabechancengesetz



8 | Einstiegsqualifizierung (EQ)

Einstiegsqualifizierung

Was ist eine EQ?

- Langzeitpraktikum in einem Betrieb
- Brücke in die Berufsausbildung
- Ziel ist die Vertiefung von Grundlagen
  für eine spätere (ggf. verkürzte) Berufsausbildung

Welche Zielgruppe hat die EQ?

- Bei der AA gemeldete Ausbildungsbewerber mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven oder
- Bei der AA gemeldete Ausbildungssuchende, die noch nicht in vollem Maße die Ausbildungsreife besitzen
- Ausbildungssuchende i.d.R. unter 25 Jahre

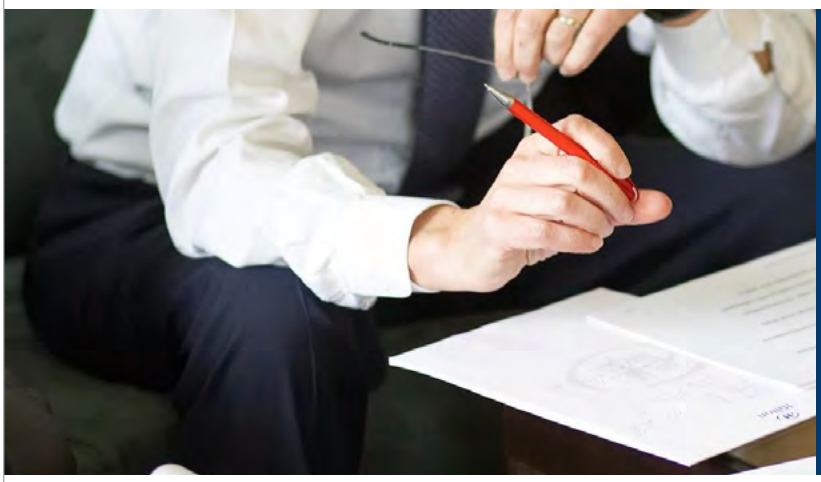
Einstiegsqualifizierung

<u>Förderumfang</u>

- SV-Pauschale
- Zuschuss zur Praktikumsvergütung (max. 231,00 € monatlich)
- Ggf. ausbildungsbegleitende Hilfe

Kontakt

So erreichen Sie mich bei Nachfragen



Clemens von Kleinsorgen
Fachbereich Arbeitsmarktpolitik



iGZ-Bundesgeschäftsstelle

Albersloher Weg 10
48155 Münster

Phone: 0251 32262-161
Fax: 0251 32262-461

E-mail: kleinsorgen@ig-zeitarbeit.de
www: www.ig-zeitarbeit.de




uvex
Persönliche Schutzausrüstung direkt vom Hersteller!
Sicherheit von Kopf bis Fuss
uvex bietet Ihnen branchenspezifische Service- und Sortiments-pakete, welche speziell auf die Anforderungen von Personal-dienstleistungsunternehmen abgestimmt sind.
Mit diesen Leistungen können Sie rechnen:
uvex 48 h Lieferung
Lieferung innerhalb 2 Werktagen garantiert
uvex A-Z 15.000 Artikel
15.000 Artikel für nahezu alle Einsatz-Bereiche
uvex 24 h Eilservice
Eilservice 1 Werktag ohne Sonderkosten
uvex 0,- Minimum
Kein Mindestbestellwert/ Mindermengenzuschlag
uvex 99% Verfügbarkeit
99% der Artikel sofort verfügbar
uvex Fon · Fax Internet Bestellung
Einfache und schnelle Bestell-Hotline:
uvex Statistik + Kosten Beratung
Beratung zu Kostenoptimierung
Telefon: 09 11 / 97 36 -17 16
Telefax: 09 11 / 97 36 - 14 20
www.pdl.uvex-safety-shop.de
protecting people
Hier erhalten Sie Ihren NEUEN Spezialkatalog für Personal-dienstleister:
UVEX ARBEITSSCHUTZ GMBH
Würzburger Str. 181-189
90766 Fürth
E-Mail: r.golob@uvex.de

Kristin Mattheis

iGZ-Fachbereich Kommunikation |
Newsdesk |
Informationsmanagement / Social Media

FORUM 3:
VOM LIKE ZUM VIRALEN HIT: WIE SIE SOCIAL MEDIA NUTZEN UND DIE PASSENDEN KANDIDATEN FINDEN KÖNNEN



mattheis@ig-zeitarbeit.de

Kristin Mattheis ist seit Anfang 2018 für den iGZ als Online-Redakteurin im Newsdesk für die Bereiche Informationsmanagement und Social Media-Kommunikation verantwortlich.

Neben der Online-Berichterstattung für die Social Media-Kanäle Facebook, Twitter, XING und YouTube kümmert sie sich um den iGZ-Blog und das Erstellen von iGZ-Videos. Sie bietet auch Seminare zum Thema Social Media-Kommunikation für Personaldienstleister an.

Zuvor arbeitete sie vier Jahre lang als Online-Redakteurin für die AGRAVIS Raiffeisen AG in Münster. Ihr Volontariat absolvierte Mattheis in der Pressestelle der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, wo sie auch die Fächer Anglistik, Germanistik und Ethnologie mit dem Abschluss Magister studierte.

Praktische journalistische Erfahrungen sammelte sie als langjährige freie Mitarbeiterin bei der Münsterschen Zeitung und bei Radio Antenne Münster sowie bei Hospitationen bei der Deutschen Presse-Agentur (dpa) und beim ZDF.

» zurück zum Programm



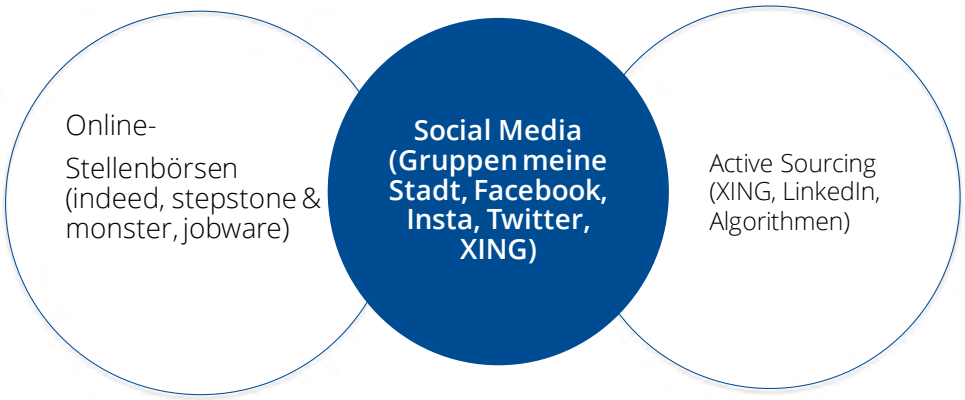


iGZ Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

„Statt in der Kneipe trifft man sich heute im Netz!“

2 iGZ-Landeskongress Ost 28.05.2019

3 Möglichkeiten von E-Recruiting



Agenda

Social Media ist…

- PR & Lobbyarbeit
- Vernetzung
- Digitalisierung
- Storytelling
- E-Recruiting

Definition Social Media

Geben Sie Ihren Untertitel ein

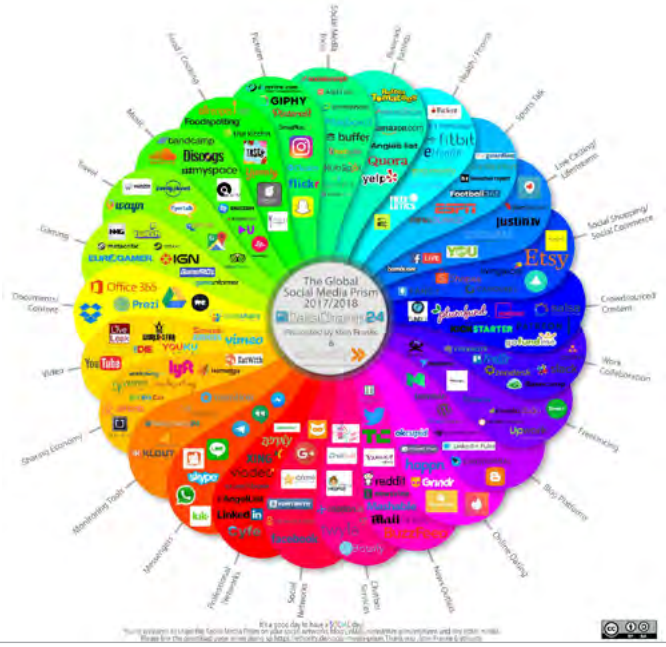
„Der Begriff Social Media beschreibt Webseiten und Apps, über die Nutzer Inhalte kreieren sowie teilen und sich vernetzen können.

Zentrales Merkmal von Social Media ist die Interaktivität. Soziale Interaktion zwischen Nutzern sowie kollaboratives Schreiben prägen den Online-Dialog, die sogenannte Many-to-many-Kommunikation.

Nutzer erstellen Inhalte (User Generated Content), über die ein permanenter, zeitlich unbegrenzter Austausch mit anderen stattfindet."

Quelle: onlinemarketing.de

Das Social Media Prism



- Für jede Branche gibt es Angebote:
- Wer kennt Skype, Prezi und flickr?
- Was ist fitbit?
- Nutzt jemand Trello?

Kommunikative Lage im Überblick

Wussten Sie schon...?

Künstliche Intelligenz naht: Messanger-Dienste und Chatbots boomen!

10.000	120 Min	214 mal
Werbebotschaften pro Tag	...sind User online	...greifen wir zum Smartphone.

Eine Welt mit und ohne Social Media

YouTube
https://www.youtube.com/watch?v=TLKEGK3_N20



Generation Y oder „Generation Me“





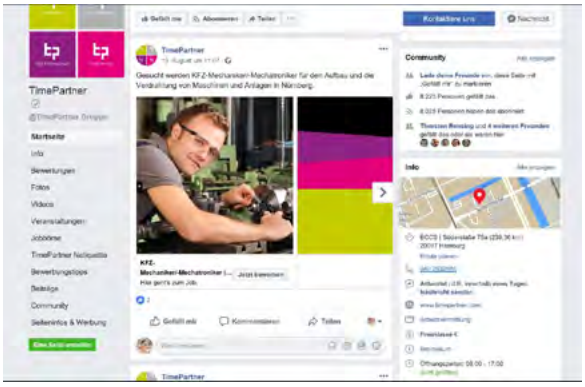
Die Personaldienstleister im Netz







Kreativ, kurz & pfiffig





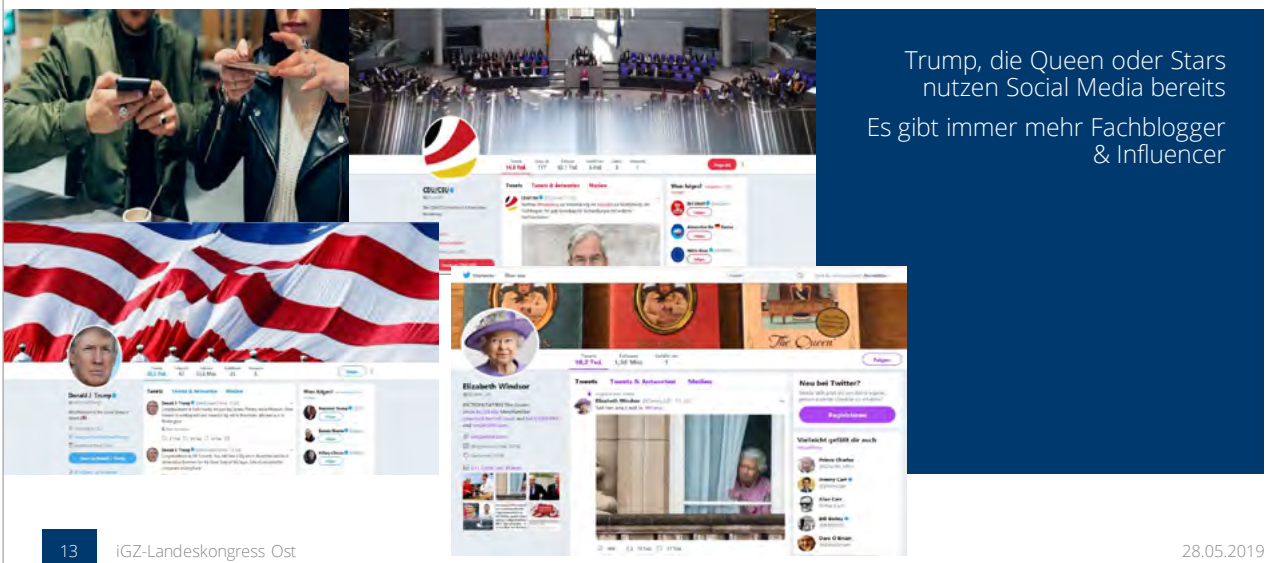
Humorvoll und authentisch





Lobbyarbeit in Sozialen Netzwerken

Wie können Facebook & Co. die Öffentlichkeit beeinflussen?



Trump, die Queen oder Stars nutzen Social Media bereits

Es gibt immer mehr Fachblogger & Influencer

1. Interaktiver Online-Bürgerdialog mit Hubertus Heil am 21. August 2018



Wie tickt unser neuer Arbeitsminister?

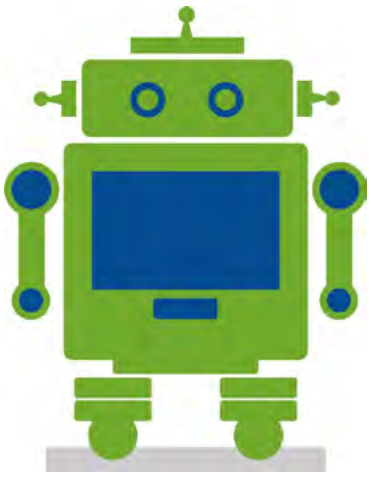


iGZ Hauptstadtbüro-Leiterin, Andrea Resigkeit, traf den neuen Arbeitsminister Hubertus Heil und schilderte ihre Eindrücke und Erfahrungen im iGZ-Blog, der auf den iGZ-Social Media-Kanälen verlinkt wurde

Ergebnis: Gute Resonanz!!

Künstliche Intelligenz: Vorsicht Chatbots!

Woran man sie erkennt: rechte & islamfeindliche Dinge, Fake News, 50 Tweets am Tag oder stets die gleiche Anzahl an Tweets, reagiert schneller als der Mensch



Immer mehr programmierte Chatbots sollen das Netz beeinflussen (siehe US-Wahl).

PR für den iGZ im Social Web





Kampagne
Statements
Diskussion
Positionierung
Imagepflege







Tipps zur Berichterstattung im Netz: Fotos, Links & Storytelling!



Machen Sie Fotos!
(Querformat, genug Licht, mehrere Schüsse, Hintergrund...)

Schreiben Sie mit!

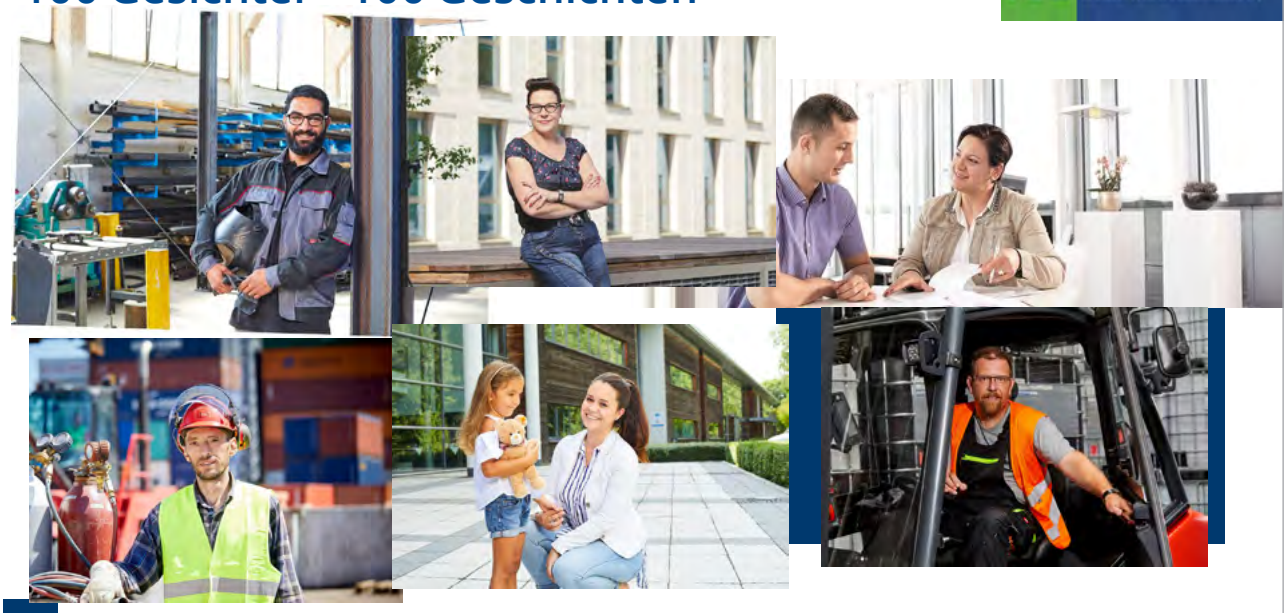
(Stichpunkte, Zitate authentifizieren lassen, in der Kürze liegt die Würze)

Verlinkungen (Mehr Infos unter.. und @hubertus_heil)

Bewegtbild ist authentisch und gibt Experten eine Stimme

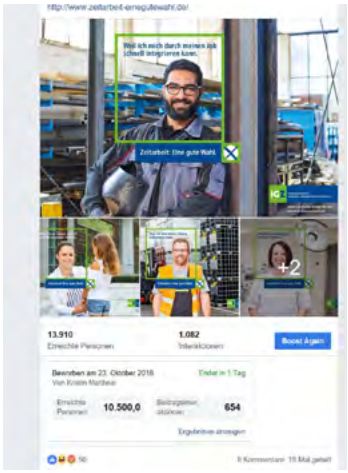


100 Gesichter - 100 Geschichten



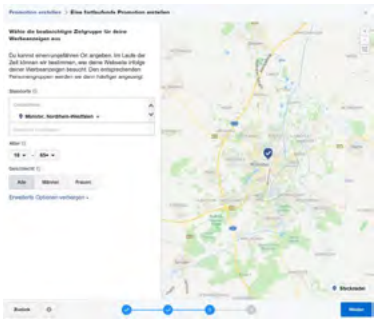
Die Social Ad



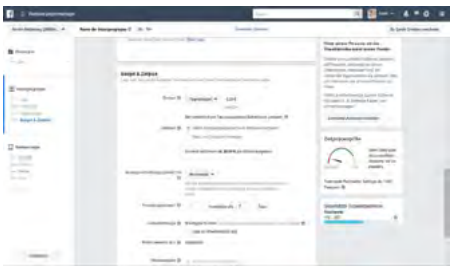




Region, Budget und Laufzeit







DSGVO auf einen Blick



Rechtliches

- **Datenschutz:** Datenschutzerklärung auf der Homepage verlinken
- **Impressum** mit rechtlichen Daten des Absenders
- **Urheberrecht:** Quellenhinweis auf dem Bild (externes Bild)
- Teilen und verlinken erlaubt, wenn Ursprung nachvollziehbar ist
- **Gewinnspiele:** besondere Vorsicht !!
  (unter 18-Jährige ausschließen , Teilnahmebedingungen mit genauen Angeben zu wer gewinnt wann was?)
- Insights/ Analytics: Erklären Sie in der Datenschutzerklärung genau, was mit Daten passiert

Datenschutzerklärung

- Facebook verarbeitet die Daten seiner Nutzer, sofern diese auf unserer Seite interagieren, indem sie z. B.

  Beiträge verfassen, Beiträge teilen, Beiträge kommentieren, Nachrichten versenden
- Zu den erhobenen statistischen Daten gehören z. B. die Zählung von Kommentaren, ‚Gefällt mir'-Angaben, woher die Besucher kommen, Alter und Geschlecht
- Auskunfterteilung über Ihre Daten auf Facebook
- Abgrenzung (Nach Auskunft von Facebook wird diese IP-Adresse anonymisiert (bei "deutschen" IP-Adressen) und nach 90 Tagen gelöscht.)
- Opt-Out (Wenn Sie dies vermeiden möchten, sollten Sie sich bei Facebook abmelden bzw. die Funktion "angemeldet bleiben" deaktivieren, die auf Ihrem Gerät vorhandenen Cookies löschen, Ihren Browser beenden und neu starten.)

Teilnahmebedingung für Gewinnspiele

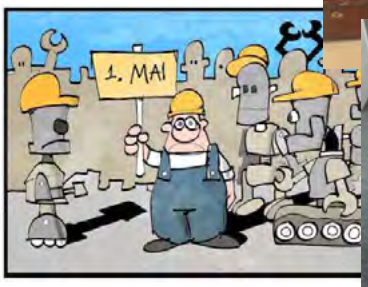
- Teilnehmen darf jede Person ab 18 Jahren, die diese Teilnahmebedingungen akzeptiert.
- Pro Person und E-Mail-Adresse ist nur eine Teilnahme möglich.
- Mitarbeiter vom iGZ sowie deren Angehörige und kooperierende Dienstleister sind von der Teilnahme ausgeschlossen. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.
- Die Aktion gilt nur in Deutschland. Der ausgeschriebene Preis ist nicht übertragbar und kann nicht geändert oder gegen Bargeld eingetauscht werden.
- Haftungsausschluss: Der iGZ behält sich das Recht vor, insbesondere aus technischen Gründen, die Erreichbarkeit des Gewinnspiels einzuschränken oder für einen vorübergehenden Zeitraum auszusetzen. Hieraus resultieren keine Ansprüche gegen den iGZ.
- Der iGZ haftet nicht für Sach- und/oder Rechtsmängel an Preisen.
- Die Social Media Portale wie Facebook, Instagram und Twitter stehen in keiner Verbindung zu dem Gewinnspiel. Sie sponsern, unterstützen oder organisieren das Gewinnspiel nicht.

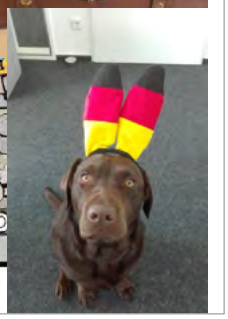
10 Thesen zum Schluss

1) Durch Kreativität im Wettbewerb auffallen (Like)
2) Neu denken und mutig sein
3) Sich in die Zielgruppe reindenken
4) Humor und Entertainment dürfen sein
5) Emotionen betonen
6) Interaktion und Call-to-Action
7) Kandidaten dort abholen, wo sie sind
8) Videos nutzen
9) Social Ad schalten
10) Viraler Hit: Reichweite und Schneeballeffekt nutzen!



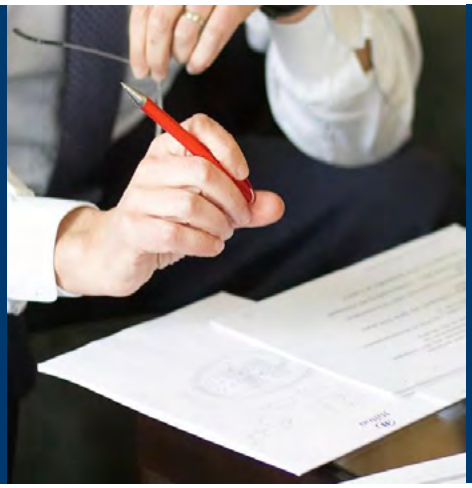






Kontakt

Kristin Mattheis
E-Mail: mattheis@ig-zeitarbeit.de
Telefon: 0160/ 9466 8148



XING
LinkedIn
Facebook
Instagram alias „wolti07“
Twitter „KMatti18“

Auf allen Kanälen erreichbar



Faire Zeitarbeit



Faire Zeitarbeit



iGZ e.V.



Interessenverband Deutscher Zeitarbeits-unternehmen e.V.



Moderne Zeitarbeit



www.igz-blog.de



iGZ-Infodienst



Gruppe:
Moderne Zeitarbeit

Daniela A. Ben Said

Quid agis* GmbH

ARBEITGEBERMARKE: WIE SIE SICH TOP POSITIONIEREN!



info@danielabensaid.com

Ihre Vorträge sind Gedankenrevolutionen in puncto Führung, Kundenverblüffung und Persönlichkeitsentwicklung. Ihre Botschaften sind authentisch. Ob als Keynote-Speakerin, Trainerin oder als Coach: Daniela A. Ben Said begeistert ihre Zuhörer und Seminarteilnehmer mit Energie, Glaubwürdigkeit, mit ihren klaren Einschätzungen sowie den sofort umsetzbaren Ideen sowie Konzepten. 2008 gewann Daniela A. Ben Said den Coaching Award, 2009 schrieb Spiegel Wissen über sie: „… damit gehört sie zur Spitze der Branche!“ 2014 wurde die Rednerin mit DER Auszeichnung der Branche geehrt: Female Speaker of the Year.

2017 kam sie unter den Top 100 der Speaker aus Deutschland, Österreich und der Schweiz auf Platz 12 und ist die erfolgreichste Frau.

Daniela A. Ben Said studierte Psychologie, hat eine Ausbildung zur Heilpraktikerin für Psychotherapie absolviert und zahlreiche Zusatzqualifikationen in den Bereichen NLP, Transaktionsanalyse und Business Consulting erworben. Sie hat mehrere Bücher geschrieben und mit „Quid agis*“ 1998 ein eigenes Weiterbildungsinstitut gegründet, das sie bis heute erfolgreich führt. Bei ihrer Wissensvermittlung der etwas anderen Art kommen auch mal Pferde, Esel oder Raubvögel zum Einsatz.

» zurück zum Programm

JETZT IM SHOP:
Kampagnenplakate



„Hier bestellen!“

Judith Schröder

iGZ-Fachbereichsleiterin
Arbeits- und Tarifrecht

RECRUITING – WAS IST AUS RECHTLICHER SICHT ZU BEACHTEN?



recht@ig-zeitarbeit.de

Judith Schröder arbeitet seit 2011 beim iGZ. Nach dem Studium der Rechtswissenschaften in Trier und dem zweiten juristischen Staatsexamen 2006 in Duisburg arbeitete Judith Schröder zunächst als Rechtsanwältin in Rechtsanwaltskanzleien in Düsseldorf und Mülheim an der Ruhr. Dort war sie im Wesentlichen mit Rechtsfragen aus dem Bereich des Wirtschafts- und Arbeitsrechts befasst.

Weitere berufliche Erfahrungen konnte Judith Schröder als Juristin in der Rechtsabteilung eines Großhandelsunternehmens sammeln. Zudem hat sie eine Weiterbildung zur geprüften Personalreferentin absolviert.

Seit 2018 ist Judith Schröder Leiterin des Fachbereiches Arbeits- und Tarifrecht.

» zurück zum Programm

Recruiting

So meistern Sie die rechtlichen Herausforderungen

28.05.2019



1 Internationale Personalsuche

Recruiting vor Ort

Welches Recht gilt im Rekrutierungsprozess?

Es gilt das Recht des ausländischen (EU-)Staates	Relevante Regelungen des ausländischen Staates	Wo kann ich Unterstützung bekommen?
▪ Stellenausschreibung ▪ Bewerberauswahlverfahren, insbesondere Einstellungsgespräch	▪ Regelungen zur Geschlechtsneutralität und Diskriminierungsfreiheit	▪ Deutsche Außenhandelskammern im Rekrutierungsstaat

4

Bewerber aus Drittstaaten

Unter welchen Voraussetzungen können Arbeitnehmer aus Drittstaaten in die Zeitarbeit rekrutiert werden?

Echte Erwerbsmigration in die Zeitarbeit …

… ist erlaubt, wenn die Voraussetzungen für die Erteilung einer Blaue Karte EU vorliegen.

- Ausländischer anerkannter Hochschulabschluss
- Mindestbruttogehalt in Höhe von 53.600 Euro

- Inländischer Hochschulabschluss in einem Mangelberuf
- Mindestbruttogehalt in Höhe von 41.808 Euro Mindestlohn

Echte Erwerbsmigration in die Zeitarbeit…

… scheitert im Übrigen an dem Zustimmungsvorbehalt der Bundesagentur für Arbeit.

Die Bundesagentur für Arbeit erteilt keine Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung, wenn der Drittstaatsangehörige in der Zeitarbeit beschäftigt werden will.

Wird das Fachkräfteeinwanderungsgesetz helfen?

5

2 Die Stellenausschreibung und das AGG

Das dritte Geschlecht

Was ist zu beachten?

Ganz falsch

MONTAN SHIPPING GMBH
Ein Unternehmen der VTG-LEHNKERING AG

Zur Verstärkung unserer Klarierungsabteilung suchen wir zum frühestmöglichen Termin einen

Schiffahrtskaufmann

für den Einsatz im Innen- und Außendienst.

Wenn Sie über Erfahrungen in der Betreuung von Tank- und Massengutschiffen sowie gute Englischkenntnisse verfügen, freuen wir uns über Ihre schriftliche Bewerbung.

Montan Shipping GmbH
Ballindamm 17 · 20095 Hamburg

falsch

Zur Verstärkung unseres Teams suchen wir kurzfristig oder später

Sekretärinnen (m/w) **Steuerfachgehilfen (m/w)**
Reno-Gehilfinnen (m/w) **Bankkauffrauen (m/w)**
Buchhalter (m/w) **Sachbearbeiter (m/w)**

Auch qualifizierten Berufsanfängern bieten wir eine gute Einstiegschance sowie persönliche Weiterbildung. **Beste Verdienstmöglichkeiten, volle Fahrgelderstattung, 14 Monatsgehälter bei sicherem Arbeitsplatz.** Senden Sie uns jetzt Ihre Bewerbungsunterlagen oder vereinbaren Sie einfach einen Termin.

ASSISTA

Das dritte Geschlecht

Wie geht es richtig?

Geschlechtsneutraler Zusatz

- (m/w/d)
- (m/w/i/t)

Symbolik?

- Mitarbeiter*innen
- Mitarbeiter_innen

Besser nicht!

Geschlechtsunabhängiger Oberbegriff?

- Pflegekraft
- Haushaltshilfe
- Hebamme

Besser nicht!

3 Social Media Recruiting, Active Sourcing und rechtliche Rahmenbedingungen

Datenschutz

Wie funktioniert Datenschutz?

Allgemeines

Die Verarbeitung personenbezogener Daten ist nur zulässig, wenn sie auf einen Erlaubnistatbestand gestützt werden kann.

Die Zulässigkeit der Verarbeitung von Daten im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses kann sich regelmäßig

- aus der Einwilligung der Betroffenen oder
- aus den Rechtsvorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (z.B. § 26 BDSG – Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsschutzes) und
- der Datenschutzgrundverordnung (§ 6 Absatz 1 lit. f DSGVO – Auffangklausel)

ergeben.

11

Kandidatensuche und Datenschutz

Vorgehensweise

Aufklärung

Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeiter

Vorgehensweise

Entscheidung darüber, über welche Suchmaschinen und Netzwerke recherchiert werden soll

- Freizeit- und berufsorientierte Netzwerke
- Allgemein zugängliche Daten, für Mitglieder offenes Profil, für Freunde offenes Profil

Prüfung

Beachtung der Nutzungsbedingungen des ausgewählten Netzwerkes

- Beschränkter Zugang – nur für private Zwecke
- Keine Pseudonyme

Leitlinien

Formulierung von Leitlinien für die datenschutzgerechte Recherche

12

Wettbewerbsrecht

Wettbewerbsrechtliche Vorgaben

Grundsätze

UWG

- Grundsätzlich ist das Abwerben von Mitarbeitern erlaubt.
- Erst bei Hinzutretend besonderer Umstände, wenn mit der Abwerbung ein verwerflicher Zweck verfolgt oder bei der Abwerbung verwerfliche Mittel oder Methoden eingesetzt werden, wird die Abwerbung unzulässig

Beispiele für unzulässige Mittel und Methoden

- Verleitung zum Vertragsbruch
- Irreführende oder herabsetzende Äußerungen
- Unwahre angaben über bevorstehende Entlassungen oder betriebliche Veränderungen
- Überrumpelung oder Androhung von Nachteilen
- Erpressung
- Leere Versprechungen oder Versprechen rechtswidriger Vorteile
- Anbieten sachfremder Lockmittel (z.B. Verlosung einer Flugreise)

14

Der Anruf

OLG Frankfurt (Urteil vom 09.08.2018 – 6 U 51/18)

- Der Erstanruf eines Personalberaters auf dem privaten Handy eines Arbeitnehmers ist wettbewerbswidrig, wenn sich der Anrufer nicht zu Beginn des Gesprächs davon vergewissert, dass sich der Arbeitnehmer nicht an seinem Arbeitsplatzbefindet oder momentan auf andere eise für den Arbeitgeber tätig ist.
- Unter denselben Voraussetzungen sind Folgeanrufe auf dem privaten Mobiltelefon des Umworbenen wettbewerbswidrig.

Fazit

Ein Anruf ist zumutbar, wenn er nur der ersten kurzen Kontaktaufnahme dient, bei welcher sich der Anrufer bekannt macht, den Zweck seines Anrufs mitteilt und das Interesse an einem vertieften Kontakt erfragt.

15

E-Mail/Privatnachricht über soziale Netzwerke

Unzumutbare Belästigung

Eine unzumutbare Belästigung ist stets anzunehmen, bei elektronischer Post, ohne dass eine vorherige ausdrückliche Einwilligung des Adressaten vorliegt.

Ausdrückliche Einwilligung

Was datenschutzrechtlich zulässig sein kann, kann dennoch wettbewerbsrechtlich unzulässig sein

Option

Xing-Einstellungen:

- „Aktiv auf Jobsuche“
- „nicht auf Jobsuche“
- „offen für Angebote“

Im Ergebnis auch nicht als ausdrückliche Einwilligung zu bewerten.

16

Unlauteres Abwerben über Xing

LG Heidelberg (Urteil vom 23.05.2012 – 1 S 58/11)

„Sie wissen ja hoffentlich, in was für einem Unternehmen Sie gelandet sind.
Ich wünsche Ihnen einfach mal viel Glück. Bei Fragen gebe ich gerne Auskunft."

Das Gericht wertet die Aussage als Herabsetzung des Mitbewerbers. Weiter bejahte das Gericht eine gezielte Behinderung des Mitwerbers durchunlauteres Abwerben von Mitarbeitern. Die Abwerbung ist zwar grds. zulässig, nicht aber, wenn wettbewerbsrechtlich unlautere Begleitumstände hinzukommen, wie z.B. herabsetzende Äußerungen über den bisherigen Arbeitgeber.

17

Direktes Ansprechen beim Kunden

Gelten in der Zeitarbeit andere Maßstäbe?

Keine anderen Maßstäbe

- Betrieb des Kunden ist als „verlängerte betriebliche Sphäre" des PDL zu sehen
- Bereits die bisherige Rspr. hält Abwerbeversuche des Mitbewerbers vor Ort für unzulässig
- Kunde und Mitbewerber wirken auf ZAN ein

OLG Karlsruhe

Gemeinsame Informationsveranstaltung von Kunde und anderem PDL bei Kunden zwecks Akquise bei vorherigem PDL beschäftigter ZAN ist nicht grds. unzulässig

Bindung des ZAN ist auf eine vorübergehende (18) Monate gerichtete Tätigkeit beim Kunden gerichtet

18

Ethik Kodex

iGZ-Mitgliedsunternehmen im Wettbewerb

Die Mitglieder des iGZ bekennen sich uneingeschränkt zum fairen Wettbewerb. Dazu gehört der faire und kollegiale Umgang mit anderen Personaldienstleistern. Sofern Anbahnungsgespräche mit Mitarbeitern anderer Personaldienstleister geführt werden, geschieht dies unter strenger Beachtung der im Gesetz gegen unlauteren Wettbewerb enthaltenen und durch den Bundesgerichtshof entwickelten Grundsätze. Insbesondere verpflichten sich die Mitglieder des iGZ

- Mitarbeiter nicht zu verleiten, unter Verstoß gegen die Kündigungsfristen rechtswidrig den Arbeitsplatz zu wechseln.
- Mitarbeiter nicht auf dem Betriebsgelände des Kundenunternehmens zum Zweck der Abwerbung anzusprechen.
- Mitarbeiter nicht mit bewusst unzutreffenden Verdienstmöglichkeiten zum Wechsel des Arbeitsplatzes zu verleiten.

19

Und, und, und...

20

Weitere Aspekte

- Eignungsuntersuchungen und Datenschutz
- Abfrage von Bewerberinformationen durch Online-Bewerbungsportale
- Künstliche Intelligenz im Recruiting-Prozess
- Gestaltung zulässiger Abwerbemaßnahmen

Judith Schröder
Leiterin Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht

iGZ-Bundesgeschäftsstelle
Albersloher Weg 10
48155 Münster

Phone: 0251 32262-0
Fax: 0251 32262-100

E-mail: recht@ig-zeitarbeit.de
www: www.ig-zeitarbeit.de

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

8. Potsdamer Rechtsforum zur Zeitarbeit

3. SEPTEMBER 2019, DORINT HOTEL SANSSOUCI

RA Jörg Hennig

HK2 Rechtsanwälte

PRÜFUNG DURCH DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: SCHWERPUNKTE – SANKTIONEN – STRATEGIE



Hennig@hk2.eu

Jörg Hennig ist seit 1997 Rechtsanwalt und Partner der Kanzlei HK2 Rechtsanwälte in Berlin. Als Fachanwalt für Arbeitsrecht ist er spezialisiert auf die Beratungsfelder Zeitarbeit und Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen. Daneben betreut er Unternehmen bei Umstrukturierungen, Auslandsentsendungen und in sozialversicherungsrechtlichen Fragen (Versicherungspflicht, Scheinselbstständigkeit, Auseinandersetzungen mit Berufsgenossenschaften und SOKA-Bau). Der Fokus liegt dabei auf den Branchen Personaldienstleistungen, IT, Health, Engineering und Bau.

» zurück zum Programm

Prüfungen durch die Bundesagentur für Arbeit

Schwerpunkte, Sanktionen, Strategie

Jörg Hennig, Fachanwalt für Arbeitsrecht, HK2 Rechtsanwälte Berlin



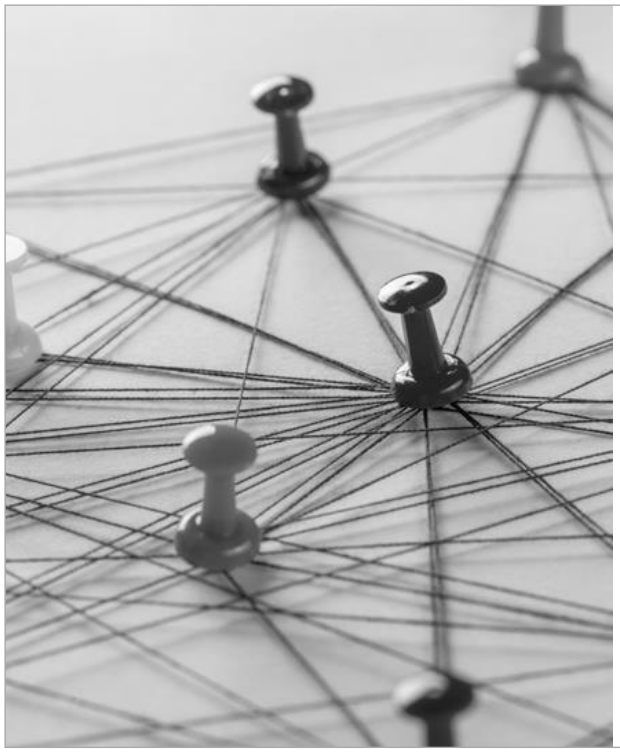


RA Jörg Hennig

- Fachanwalt für Arbeitsrecht
- Fachanwalt für Sozialrecht
- Partner bei HK2 Rechtsanwälte Berlin, Schwerpunkte Arbeitsrecht + Zeitarbeit + Sozialversicherung
- Mitautor des Fachbuchs „*Böhm/Hennig/Popp* Zeitarbeit und Arbeiten 4.0“, 4. Aufl. 2017 sowie diverser weiterer Fachbeiträge
- Ständige Begleitung von AÜ-Prüfungen, Widerspruchs- und Klageverfahren gegen die Bundesagentur für Arbeit

Schwerpunkte





Organisation und Standorte der BA

HK2 Rechtsanwälte

- 3 Teams Sachbearbeitung
  - AA Kiel
  - AA Düsseldorf
  - AA Nürnberg
- 5 Teams Prüfung
  - AA Berlin für Ostdeutschland, Hamburg und Schleswig-Holstein
  - AA Düsseldorf für NRW
  - AA Hannover für Niedersachsen, Bremen, Hessen
  - AA Nürnberg für Bayern
  - AA Stuttgart für Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz, Saarland

Sinn und Zweck der Prüfung

- Die BA prüft, ob das Zeitarbeitsunternehmen
  - Über die erforderliche Zuverlässigkeit nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG verfügt,
  - Nach der Gestaltung seiner Betriebsorganisation gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 2 AÜG in der Lage ist, die üblichen Arbeitgeberpflichten zu erfüllen
  - Dem Zeitarbeitnehmer die ihm zustehenden Arbeitsbedingungen (§ 8 AÜG) einschließlich des Arbeitsentgeltes gewährt, gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 AÜG
- Es geht um eine Prognose für die Zukunft: „Ist damit zu rechnen, dass der Personaldienstleister sich in Zukunft an die Regeln halten wird?“

5

Welche Unterlagen will die BA sehen?

- Gesamte Personalakte, d.h. Arbeitsverträge, Überlassungsverträge/Einsatzmitteilungen, Entgeltabrechnungen, Stundenzettel, Anträge von Arbeitnehmern (z.B.: Urlaub, Freizeitausgleich, AU-Bescheinigungen), SV-Meldungen, Kündigungen/Aufhebungsverträge/Abmahnungen
- **Aktuelle Brennpunkte**:
  - **Keine Dateien** erlaubt, nur Ausdrucke
  - **Originaldokumente**
  - **Übersetzungen** ins Deutsche



Prüfungsschwerpunkte

- Korrekte Gewährung von Entgelt/ Entgeltersatz (Eingruppierung, Vergütung bei Krankheit, Feiertag, **Urlaub**)
- **Equal Treatment/Equal Pay** und Tarifvertrag
- Branchen-Mindestlöhne, Einhaltung Lohnuntergrenze
- **Überlassungshöchstdauer**
- Offenlegungs- und **Konkretisierungspflicht**
- Abführen von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer
- Vollständige Vertragsunterlagen + Merkblatt
- Arbeitsschutz, Arbeitssicherheit
- Datenschutz

7



Korrekte Gewährung von Entgelt/ Entgeltersatz

- Korrekte Eingruppierung und Beschreibung der Tätigkeit? -> Es kommt auf die Tätigkeit an, nicht die Berufsbezeichnung
- Wurde Entgeltfortzahlung gemäß § 6a iGZ MTV richtig berechnet?
- Korrekte Berechnung von Feiertagen? (Echtes Entgeltausfallprinzip)
- Garantielohn für Nichteinsatzzeiten gezahlt?
- An Jahressonderzahlung gedacht?
- Ist alles transparent auf der Lohnabrechnung zu erkennen?

8

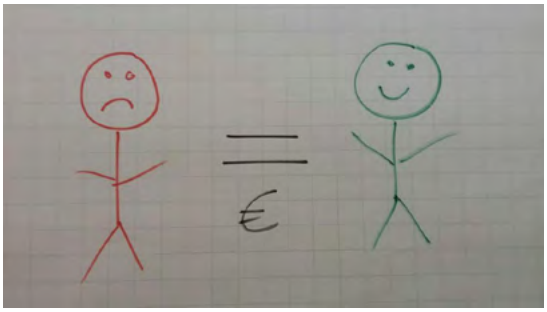
Urlaubsabgeltung

- § 7 Abs. 3 Satz 1 BUrlG sieht **Verfall des nicht genommenen Urlaubs am Ende des Jahres** vor
- Vorlagebeschluss des BAG v. 13.12.2016 – 9 AZR 541/15 : Muss der Arbeitnehmer den Urlaub beantragen, damit der Anspruch nicht am Ende des Bezugszeitraums ersatzlos untergeht?
- Dazu EuGH (Rechtssache C 684/16 v. 06.11.2018):
  - Der Umstand allein, dass ein Arbeitnehmer keinen Urlaub beantragt hat, kann nicht automatisch den Verlust des Anspruchs auf finanzielle Vergütung für den bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub bewirken. Den **Arbeitgeber treffen jedenfalls Informationspflichten** über den Verfall des Urlaubsanspruchs.
- Diese Auffassung vertrat die BA schon bislang und beanstandet dementsprechend weiterhin den Verfall des Urlaubs am Jahresende

9

Equal Treatment/Equal Pay und Tarifvertrag

- Equal Treatment oder TV anwendbar?
- Falls Equal Treatment: Exakte Gleichbehandlung?
- Falls TV: Allen Pflichten aus TV nachgekommen?
- Entscheidend kommt es auf Abfrage / Dokumentation an



10

Überlassungshöchstdauer

Wie wird gerechnet?
Fachliche Weisungen der BA

- Die BA wählt in ihren Fachlichen Weisungen zum AÜG einen **vertragsbezogenen** Berechnungsansatz:

  „***Für die Bestimmung der Überlassungsdauer ist die vertragliche Vereinbarung der Überlassung zwischen Verleiher und Entleiher maßgeblich***.“ (S. 23 FW)

- Beginn und Ende eines Einsatzes richten sich somit nach dem im Vertrag festgelegten Daten
- **Vorteil**: Tageweise Berechnungen sind möglich, denn es ist immer nur erforderlich, den Einsatz offiziell enden zu lassen. Die Einsatzdauer würde sich erst mit Beginn des folgenden Einsatzes verlängern

Wie wird gerechnet II?
Berechnung der Monatsfrist

- Die Bestimmung des für die Überlassungshöchstdauer maßgeblichen Überlassungszeitraums richtet sich nach §§ 187 Abs. 2 Satz 1, 188 Abs. 2 2. Alt. BGB.
- Die nach Monaten bestimmte Frist beginnt mit dem ersten Tag der Überlassung und endet mit Ablauf desjenigen Tages des letzten Monats, welcher dem Tag vorhergeht, der durch seine Benennung oder seine Zahl dem Anfangstag der Frist entspricht. Beginnt die Überlassung bspw. am 3. April 2017, ist diese unter Beachtung der grundsätzlichen Überlassungshöchstdauer von 18 aufeinanderfolgenden Monaten bis zum Ablauf des 2. Oktober 2018 zulässig.

Wie wird gerechnet III?
Kurzeinsätze



Monate mit mehr oder weniger als 30 Tagen

- Es wird immer mit 30 Tagen gerechnet

  → Monate > 30 Tage: Sobald 31 Tage gearbeitet wurde, wird auf monatliche Berechnung umgestellt → Hier dauert ein voller Monat 31 Tage

  → Februar: wird weniger als 28 Tage gearbeitet, wird entsprechend gezählt. Bei genau 28 Tagen ist es ein ganzer Monat

Kombination aus vollen und aus Teilmonaten

- Hier werden die vollen Monate voll und die Teilmonate anteilig gerechnet und die Werte dann entsprechend addiert.

Konkretisierung I
Schrift- oder Textform?

- Konkretisierung = namentliche Benennung der zu überlassenden Person im Überlassungsvertrag/unter Bezugnahme auf Überlassungsvertrag (gilt auch für Verträge die vor 01.04.2017 geschlossen wurden) -> Formerfordernis?

Konkretisierung II
Rahmenverträge ohne konkrete Kontingente unzulässig



Aktueller Textbaustein der BA:

Da der Rahmenvertrag keinen Überlassungsvertrag darstellt, sondern dieser erst durch die Einzelvereinbarung entsteht, **muss die Einzelvereinbarung dem Schriftformerfordernis** nach § 12 AÜG i.V.m. § 126 BGB genügen. …..

Der eigentliche Arbeitnehmerüberlassungsvertrag ist dann die konkrete Einzelvereinbarung. Diese muss dann auch den Anforderungen der Offenlegung nach § 1 Abs. 5 AÜG und Schriftlichkeit nach § 12 AÜG genügen. **Erst hier wird eine Schuldrechtliche und somit auch einklagbare Verpflichtung begründet.**

„Tipp“ der BA: Boten einstellen!

Konkretisierung III
Worum geht es?

- Die Konkretisierung bedarf nur dann keiner Schriftform, wenn im Hauptvertrag eine zwingende und bindende Absprache erfolgt ist. Daher folgende Varianten möglich:
  - Einhaltung der „**echten“ Schriftform**, indem jede Konkretisierung mit einer Originalunterschrift versehen wird
  - Wahl der **elektronischen Form** („App“)
  - Versuch, die **Kontingentlösung** in rechtsverpflichtender Weise zu praktizieren, also verbunden mit Liefer- und Abnahmeverpflichtungen
  - Arbeiten mit der „**Vollmachtslösung**“, nach der der Personaldienstleister vom Kunden eine Vollmacht zur Unterschrift unter die jeweiligen Einsatzvereinbarungen besitzt (oder umgekehrt)
  - Verzicht auf Annahmeerklärung (§ 151 BGB)

Mehrarbeitszuschläge auch bei Teilzeit

- Das BAG hat am 19.12.2018 (10 AZR 231/18) entschieden, dass **Mehrarbeitszuschläge** stets ab einem prozentualen Überschreiten der vereinbarten Arbeitszeit zu zahlen sind.
- Die bisher starren Grenzen des MTV-iGZ gelten deshalb nicht mehr; stattdessen muss das Überschreiten nun relativ in demselben Verhältnis wie bei vertraglicher Vollzeit zur absoluten Grenze gesehen werden, ab der Mehrarbeitszuschläge anfallen.

17

BAG zur Befristung ohne Sachgrund

- Die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Sachgrund gem. § 14 Abs. 2 TzBfG ist nur zulässig, wenn bislang zwischen den Parteien noch kein Arbeitsverhältnis bestanden hat (BAG v. 23.01.2019 – 7 AZR 733/16)
- Das Gericht folgt dem BVerfG (v. 06.06.2018 - 1 BvL 7/14, 1 BvR 1375/14), welches die bisherige BAG-Auslegung - Befristung ohne Sachgrund bleibt zulässig, wenn das letzte Arbeitsverhältnis mehr als drei Jahre zurückliegt - für unzulässig erklärt hatte
- Es ist zu erwarten, dass auch solche Vorbefristungen zukünftig genauer überprüft werden

18

Sanktionen



Sanktionen

- **Beanstandungen**
- **Auflagen** (Eintragung ins GZR)
- **Bußgelder** (-> ab 200 € Eintragung ins GZR)
- **Entzug der Erlaubnis**
- **Ablehnung** des Antrags auf Erteilung einer unbefristeten Erlaubnis.
- **Ablehnung** des Antrages auf Verlängerung der Erlaubnis
- **Praxistipp**: Beanstandungen immer ernst nehmen!

Strategie





Was tun bei Beanstandungen?

HK2 Rechtsanwälte

- Bei Anhörung:
  - Fehlende Nachweise Erbringen
  - Darlegen, dass Fehler abgestellt werden
  - Schulung zum AÜG besuchen
  - Darlegen dass Arbeitnehmerinteressen nicht gefährdet waren
  - Ggf. Nachzahlen
  - Fehler auch mal eigestehen und Besserung geloben
- Bei Bußgeld und oder Entzug/Versagung der Erlaubnis
  - Widerspruch + Klage

22

Gegenmaßnahmen

- **Beanstandungen – Gegendarstellung**, um „Verwertung“ bei Folgeprüfung zu vermeiden
- **Auflagen – Widerspruch** einlegen, da ggf. Basis für späteren Erlaubnisentzug. Oft ungenau formuliert, „normwiederholende“ Auflagen sind unzulässig
- **Bußgelder – Einspruch** einlegen. Vorsorglich **Aufteilung in Einzelbußen** unter 200 € beantragten
- **Ablehnung der unbefristeten Erlaubnis** – Im **Anhörungsverfahren** Gegenauffassung sehr ausführlich begründen
- **Ablehnung der Verlängerung der Erlaubnis** - **Widerspruch** und **Antrag auf aufschiebende Wirkung**, wenn der Verlängerungsantrag rechtzeitig gestellt wurde. Sonst (und bei Entzug): Direkt mit **Eilantrag zum Sozialgericht**

23

Weitere Ziele und begleitende Maßnahmen

- Gespräch mit der BA suchen und Lösungen diskutieren (geht manchmal)
- Nach der Prüfung ist vor der Prüfung – jedenfalls aus Fehlern lernen
- Klagen gegen Bußgeldbescheide (irgendwas geht da immer)

24

Haben Sie Fragen?



Jörg Hennig (Partner)
Fachanwalt für Arbeitsrecht

HK2 Rechtsanwälte
Hausvogteiplatz 11A
10117 Berlin

Telefon +49 (0) 30 27 89 00-0
Fax +49 (0) 30 27 89 00-20
E-Mail hennig@hk2.eu
www.hk2.eu; **www.zeitarbeit-und-recht.de** 25

Ort

PARKEN
Parkplätze sind am Hotel vorhanden.

ÜBERNACHTUNG
Dorint Hotel
Herrenkrug 3
39114 Magdeburg
Tel. 0391 8508-0

DORINT HERRENKRUG PARKHOTEL MAGDEBURG
Festsaal
Herrenkrug 3
39114 Magdeburg
Tel. 0391 8508-0
https://hotel-magdeburg.dorint.com/de/

Am Vorabend findet um 19.30 Uhr ein Abendessen im Hotel statt (Selbstzahler).



Datenschutz
Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) e.V. fertigt – im berechtigten Interesse (Art. 6 Abs. 1 Satz 1 lit. f DSGVO) – während seiner Veranstaltungen Foto- und Filmaufnahmen an, die im Zusammenhang mit der Veranstaltung für die Öffentlichkeitsarbeit und die Dokumentation der verbandlichen Arbeit genutzt werden. Das Material wird gespeichert und in Print- und Digitalmedien verwendet. Um Missverständnisse zu vermeiden würden wir uns freuen, wenn Sie für den Fall, dass Sie bei einer unserer Veranstaltungen nicht abgebildet werden wollen, den Veranstalter zu Beginn des Termins darauf hinweisen.



www.landeskongress-ost.de

Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e.V.

iGZ-Bundesgeschäftsstelle
PortAL10 | Albersloher Weg 10 | 48155 Münster
Telefon 0251 32262-0 | Fax 0251 32262-100

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

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