LANDESKONGRESS NORD



13. November 2019
Lübeck

Innovative Personalkonzepte –
heute und morgen



Einladung

Sehr geehrte Damen und Herren,

innovative Personalkonzepte sind der Schlüssel zum wirtschaftlichen Erfolg. Gerade Ihre Expertise als Personaldienstleister ist in Zeiten eines sich verschärfenden Arbeits- und Fachkräftemangels in der Wirtschaft gefragt. Es gilt „out of the box" zu denken und auch neue Wege zu beschreiten. Hierüber möchten wir mit Ihnen bei unserem Landeskongress Nord ins Gespräch kommen – möglichst praxis- und anwendungsorientiert.

Lübeck, die Stadt des Freihandels und der Weltoffenheit, möge uns bei diesem Kongress Inspiration dafür sein, nicht in einer Blase zu verharren, sondern die Dinge anzugehen. Da Lübeck auch die Stadt des Marzipans ist, soll neben dem Inhaltlichen auch der Genuss nicht zu kurz kommen. Wir freuen uns daher, wenn wir Sie nicht nur zum Kongress, sondern auch schon zu unserem harmonischen Vorabendprogramm mit Stadtführung und Abendessen begrüßen dürfen.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre iGZ-Landesbeauftragten



Bettina Schiller
Bremen



Jürgen Sobotta
Niedersachsen



Christian Baumann
Hamburg



Oliver Nazareth
Schleswig-Holstein

Programm

MODERATION
Marcel Speker |
Leiter iGZ-Fachbereich
Kommunikation und
Digitalisierungsbeauftragter



9.30 BEGRÜSSUNGSKAFFEE
mit Besuch der Fachmesse für Zeitarbeit






10.00 BEGRÜSSUNG als Interview
Christian Baumann | iGZ-Bundesvorsitzender
Bettina Schiller | Stellv. iGZ-Bundesvorsitzende und
iGZ-Landesbeauftragte Bremen
Oliver Nazareth | iGZ-Landesbeauftragter Schleswig-Holstein
Jürgen Sobotta | iGZ-Landesbeauftragter Niedersachsen

10.15 Quo vadis Konjunktur? Zur aktuellen Wirtschaftslage
Dr. Hubertus Bardt | Geschäftsführer und Leiter Wissenschaft | Institut
der deutschen Wirtschaft



**10.45 Zeitarbeitsunternehmen tragen soziale Verantwortung:
CSR-Branchenkonzepte**
Werner Stolz | iGZ-Hauptgeschäftsführer



11.15 BLOCK A

PRAXISPRAXISFORUM 1
Künstliche Intelligenz wird die Rekrutierung verändern – Hier lernen Sie die KI richtig kennen und verstehen!
Tim Behrendt | Dexa Consult GmbH



PRAXISFORUM 2
Abwerben von Mitarbeitern – Möglichkeiten und Grenzen
Olaf Dreßen | iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht



PRAXISFORUM 3
Active Sourcing, Social Ad und Google for Jobs – wie Sie Online-Kanäle effizient nutzen
Kristin Mattheis | iGZ-Fachbereich Kommunikation | Newsdesk | Informationsmanagement und Social Media



PRAXISFORUM 4
Arbeitsschutz in der Zeitarbeit – rechtliche Aspekte
Maike Rußwurm | Syndikusrechtsanwältin iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht



12.00 MITTAGSPAUSE
mit Besuch der Fachmesse für Zeitarbeit

13.00 Tierisch entspannt im Büro!
Daniela A. Ben Said | Quid agis* GmbH



13.45 **Stillstand oder Fortschritt –**
Neue Regelungen zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen
Judith Schröder | Leiterin iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht



14.15 BLOCK B

PRAXISFORUM 1
Künstliche Intelligenz wird die Rekrutierung verändern –
Hier lernen Sie die KI richtig kennen und verstehen!
Tim Behrendt | Dexa Consult GmbH



PRAXISFORUM 2
Abwerben von Mitarbeitern – Möglichkeiten und Grenzen
Olaf Dreßen | iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht



PRAXISFORUM 3
Active Sourcing, Social Ad und Google for Jobs – wie Sie
Online-Kanäle effizient nutzen
Kristin Mattheis | iGZ-Fachbereich Kommunikation | Newsdesk | Informationsmanagement und Social Media



PRAXISFORUM 4
Arbeitsschutz in der Zeitarbeit – rechtliche Aspekte
Maike Rußwurm | Syndikusrechtsanwältin iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht



15.00 KAFFEEPAUSE
mit Besuch der Fachmesse für Zeitarbeit

15.30 **EXPERTENGESPRÄCH:**
Flüchtlinge und Integration durch Arbeit – Theorie und Praxisschock
Helmut Peter | Unternehmer
Christian Baumann | iGZ-Bundesvorsitzender
Emad Kandakji | Time Partner Personalmanagement GmbH
Judith Schröder | Leiterin iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht
moderiert von Marcel Speker | Leiter iGZ-Fachbereich Kommunikation und Digitalisierungsbeauftragter





16.15 **Zeitarbeit 2020: Was kommt auf die Branche zu?**
Werner Stolz | iGZ-Hauptgeschäftsführer
Dr. Martin Dreyer | stellv. iGZ-Hauptgeschäftsführer




16.45 **SCHLUSSWORT**
Oliver Nazareth | iGZ-Landesbeauftragter Schleswig-Holstein



Ort

MEDIA DOCKS LÜBECK
Traveufer der Altstadt
Willy-Brandt-Allee 31
23554 Lübeck
www.mediadocks.de

PARKEN

Das 7,2 ha große Areal der media docks bietet gute Parkmöglichkeiten, liegt verkehrstechnisch günstig und ist dennoch nur 7 Gehminuten von der Lübecker Innenstadt entfernt.



ÜBERNACHTUNG

Unter dem Stichwort „iGZ“ können Sie im Park Inn by Radisson oder im Radisson Blu Senator Hotel Ihre Zimmerreservierungen selbst vornehmen:

Park Inn by Radisson
Willy-Brandt-Allee 1–5 | 23554 Lübeck
Tel. 0451 1504-0 | EZ 90,00 € zzgl. Frühstück 18,00 €

Radisson Blu Senator Hotel
Willy-Brandt-Allee 6 | 23554 Lübeck | Tel. 0451 1504-0
EZ 120,00 € zzgl. Frühstück 22,00 €



Netzwerk: media docks.COMPUNET
Benutzername: md2934 | Kennwort: 0p4zk

Marcel Speker

Leiter iGZ-Fachbereich Kommunikation
und Digitalisierungsbeauftragter

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.

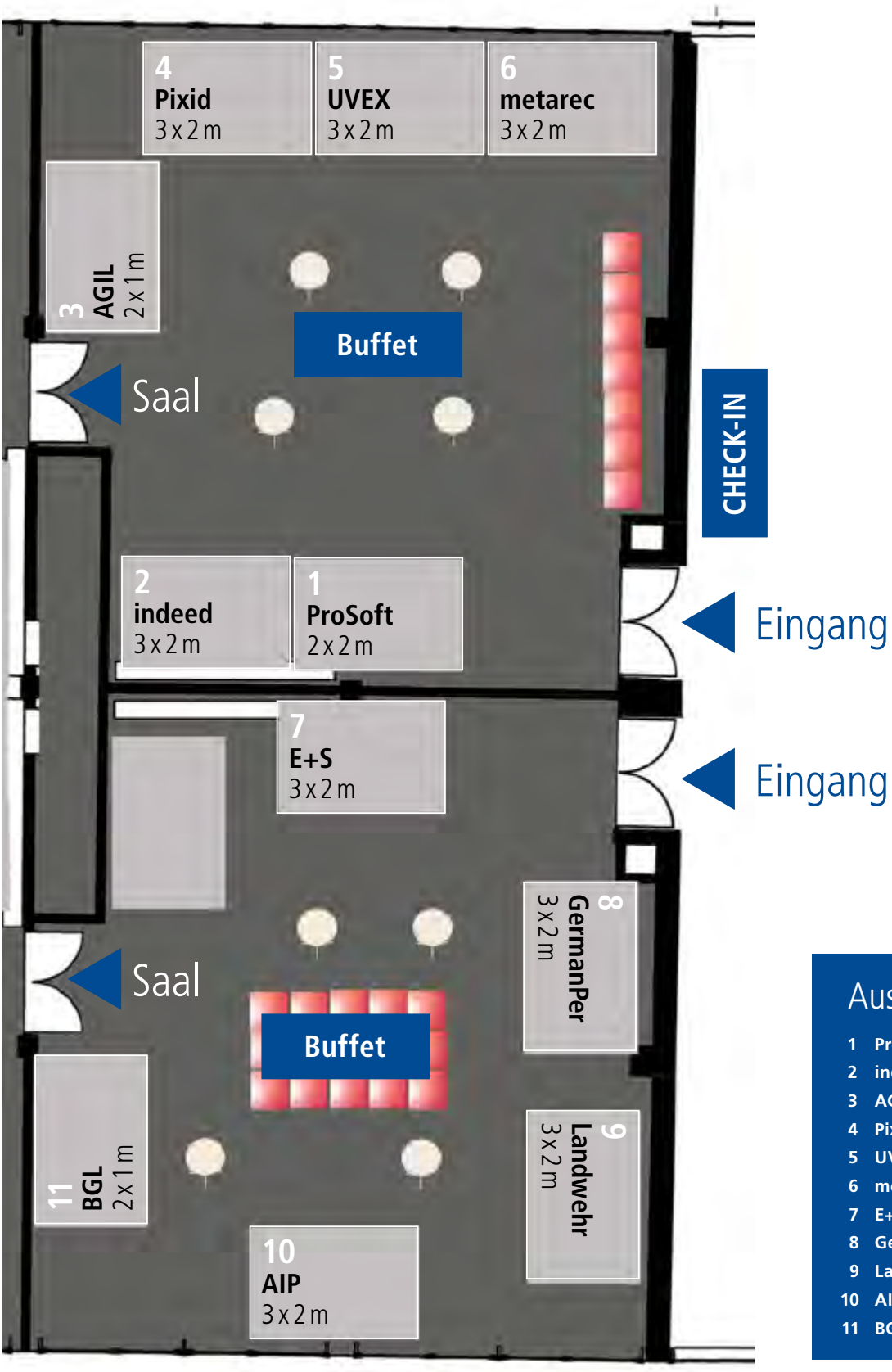
Seit 2012 leitet er den Fachbereich Kommunikation und Arbeitsmarktpolitik beim iGZ. Ebenfalls seit 2012 vertritt er den iGZ im Beirat des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW Köln).

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 Nord

Media docks Lübeck
Traveufer der Altstadt
Willy-Brandt-Allee 31
23554 Lübeck
www.mediadocks.de



Ausstellerliste

1 ProSoft
2 indeed
3 AGIL Software
4 Pixid
5 UVEX
6 metarec
7 E+S
8 GermanPersonnel
9 Landwehr
10 AIP
11 BGL Software

Christian Baumann

iGZ-Bundesvorsitzender

BEGRÜSSUNG
als Interview



baumann@ig-zeitarbeit.de

Seit 2017
iGZ-Bundesvorsitzender

2016 bis heute
Mitglied im iGZ-Bundesvorstand

2014 bis heute
Wahl zum iGZ-Landesbeauftragten für Hamburg

2014 bis heute
pluss Personalmanagement GmbH,
Geschäftsführender Gesellschafter

2014 bis heute
Ehrenamtlicher Richter am
Arbeitsgericht Hamburg

2009 bis 2013
PLUSS Personalleasing und System Service GmbH,
Leiter Geschäftsentwicklung

2008 bis 2009
Manpower Personaldienstleistungen GmbH & Co. KG,
Account Manager Region Hamburg

2009 bis 2011
FOM Hochschule für Ökonomie und Management,
MBA

2004 bis 2008
Universität der Bundeswehr Hamburg, Diplom-Pädagoge

2001 bis 2008
Bundeswehr, Laufbahn der Offiziere im Truppendienst

» 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

Bettina Schiller

Stellv. iGZ-Bundesvorsitzende und
iGZ-Landesbeauftragte Bremen

BEGRÜSSUNG
als Interview



schiller@ig-zeitarbeit.de

Abitur, Dolmetscherstudium in Heidelberg
(Nebenfächer BWL und Psychologie)

drei Jahre Tätigkeit als Geschäftsleitungsassistenz in Luzern/Schweiz für ein schwedisches Unternehmen

zwölf Jahre Personal- und Verwaltungsleiterin in einer Bremer Ingenieurgesellschaft

Seit 2002
Geschäftsführerin bei Teamworker Personaldienst GmbH in Bremen, ab 2006 geschäftsführende Gesellschafterin, seit Januar 2016 alleinige Gesellschafterin

Seit 2004
IGZ-Landesbeauftragte für Bremen

Seit 2008
Mitglied des IGZ-Bundesvorstandes

Seit 2013
Mitglied des Mittelstandsausschusses der Handelskammer Bremen

Seit 2013
Mitglied der Landesmindestlohnkommission im Lande Bremen

Seit 2017
Mitglied der Vertreterversammlung (Arbeitgeber) der Deutschen Rentenversicherung Oldenburg-Bremen

Seit 2017
Mitglied des Verwaltungsrates (Gruppe der Arbeitgeber) der AOK Bremen/Bremerhaven

» zurück zum Programm

SAVE THE DATE

29. Januar 2020

Forum Marketing & Recruiting
in Münster

**Keynotes +
Kompaktseminare**

2020 gibt's noch
mehr Praxisbezug!

Oliver Nazareth

iGZ-Landesbeauftragter
Schleswig-Holstein

BEGRÜSSUNG
als Interview



nazareth@ig-zeitarbeit.de

10/2014 – heute
Geschäftsführer Talentschuppen GmbH

07/2013 – heute
iGZ-Landesbeauftragter Schleswig-Holstein

03/2007 – heute
Geschäftsführender Gesellschafter
Personal Partner Bürodienstleistungs GmbH

06/1998 – heute
Geschäftsführender Gesellschafter
Nazareth Personal GmbH

bis heute
Geschäftsführer
Nazareth Zeitarbeit GmbH

01/2015 – 04/2016
iGZ-Landesbeauftragter Berlin und Brandenburg,
kommissarisch

» zurück zum Programm


Wir liefern den Workflow für ihr Tagesgeschäft!
Vertrauen Sie auf ...
- E+S Branchenlösung - Up to date
- 100% automatisierte Zeitarbeitstarife
- prompter Support
- persönlichen Service
- übersichtliches + intuitives Handling
... damit Sie mehr Zeit für die
schönen Dinge im Leben haben!
ES Softwarelösungen
www.es-software.de

Jürgen Sobotta

iGZ-Landesbeauftragter
Niedersachsen

BEGRÜSSUNG
als Interview



sobotta@ig-zeitarbeit.de

bis 1993
Technischer Angestellter in der Industrie

bis 1994
Fachlehrer Berufsförderungswerk

1994 bis 2006
diverse Funktionen in der Personaldienstleistung

seit 2007
Optimal Personal & Organisation GmbH, Inhaber

seit 2011
iGZ Interessenverband Zeitarbeit e.V.,
Landesbeauftragter in Niedersachsen und
Regionalkreisleiter Niedersachsen Nord

» zurück zum Programm



VERSEIDAG
COATING AND COMPOSITE

Jürgen Klingebiel
Personalleiter bei der Verseidag-Indutex GmbH

Dr. Hubertus Bardt

Geschäftsführer und Leiter Wissenschaft |
Institut der deutschen Wirtschaft

Quo vadis Konjunktur? Zur aktuellen Wirtschaftslage



bardt@iwkoeln.de

Studium der Volkswirtschaftslehre und der Betriebswirtschaftslehre in Marburg und Hagen und Promotion in Marburg;

seit 2000
im Institut der deutschen Wirtschaft

seit 2014
Geschäftsführer des Instituts der deutschen Wirtschaft und Leiter des Wissenschaftsbereichs

seit 2011
Lehraufträge an der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg und an der Rheinischen Fachhochschule Köln

seit 2016
Lehrbeauftragter an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

» zurück zum Programm

Quo vadis Konjunktur?

Zur aktuellen Wirtschaftslage

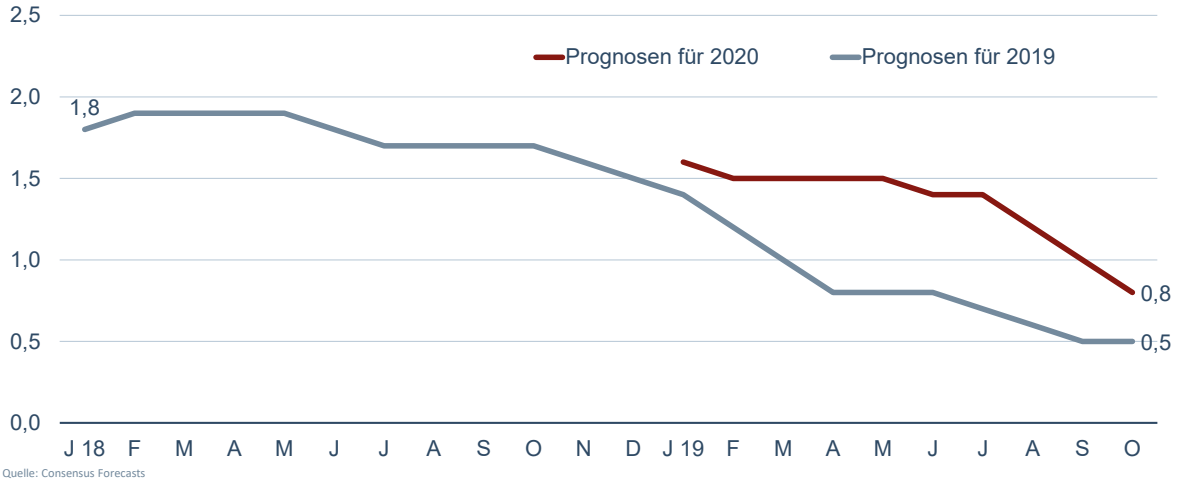


INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT

13. November 2019 / Dr. Hubertus Bardt

Enorme Prognosekorrekturen für Deutschland

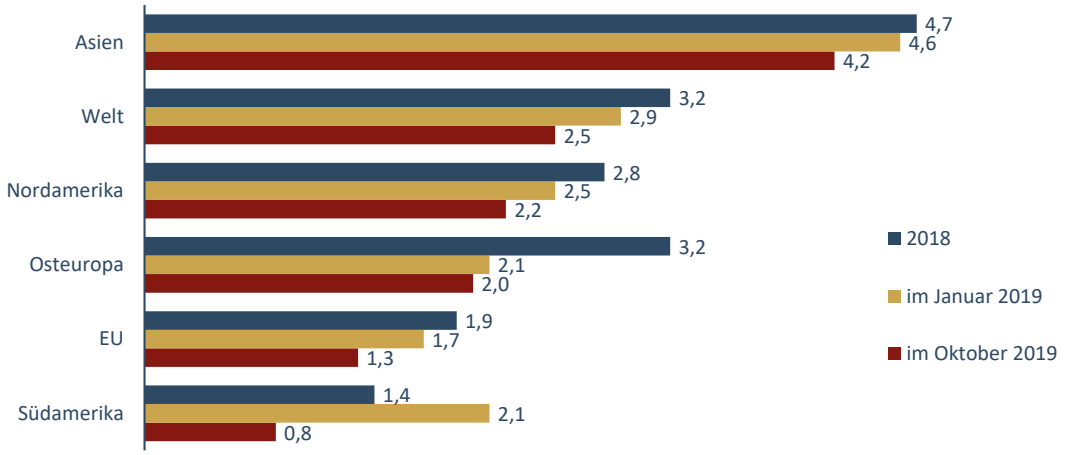
Wachstumsprognosen für 2019 und 2020 gemäß Consensus Forecasts in Prozent



Quelle: Consensus Forecasts

Abschwächung der globalen Wachstumsperspektiven

Wirtschaftswachstum im Jahr 2018 und Wachstumsprognosen gemäß Consensus Forecasts für 2019 (Januar und Oktober im Vergleich) in Prozent

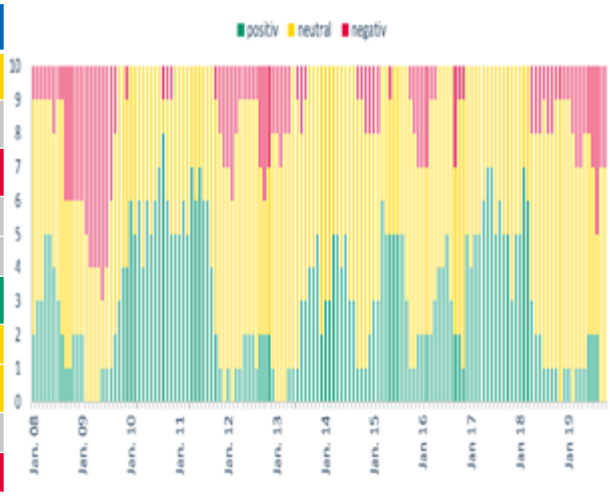


Quelle: Consensus Forecasts

IW-Konjunkturampel

Auswertung für Oktober 2019 und langfristiger Verlauf für Deutschland

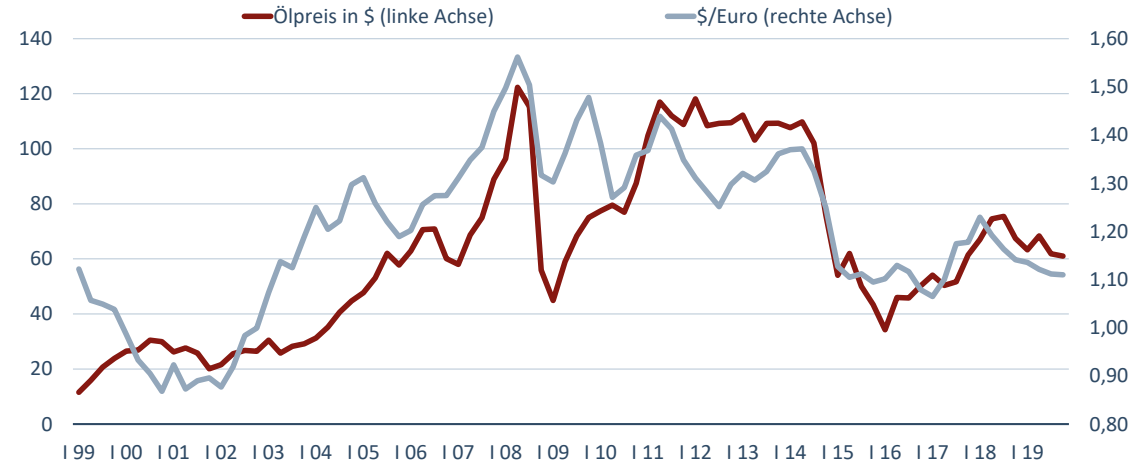
		Deutschland	Eurozone	USA	China
Produktion	Industrieproduktion				
	Auftragseingang				
	Einkaufsmanagerindex				
Beschäftigung	Erwerbstätige				
	Arbeitslose				
	Arbeitslosenquote				
Nachfrage	Konsum VGR				
	Konsumentenvertrauen				
	Investitionen				
	Exporte				



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Rückenwind durch billigen Euro und billiges Öl

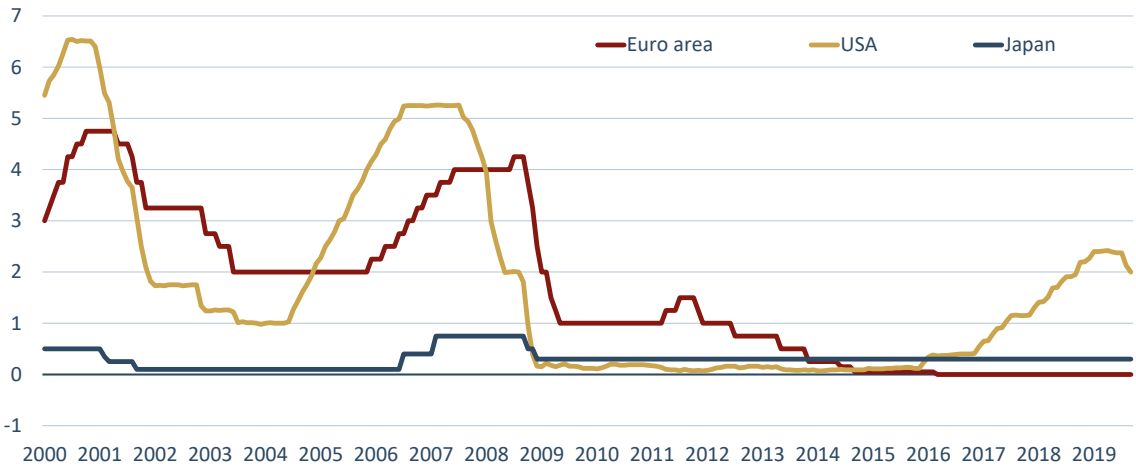
US-Dollar je Euro und US-Dollar je Barrel Rohöl; Quartalswerte; IV 19 = aktueller Wert



Quelle: Europäische Zentralbank

Notenbankzinsen am Zero-Bound

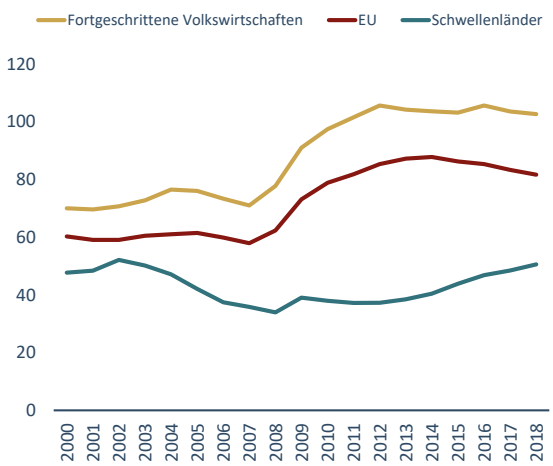
Main interest rates in Prozent

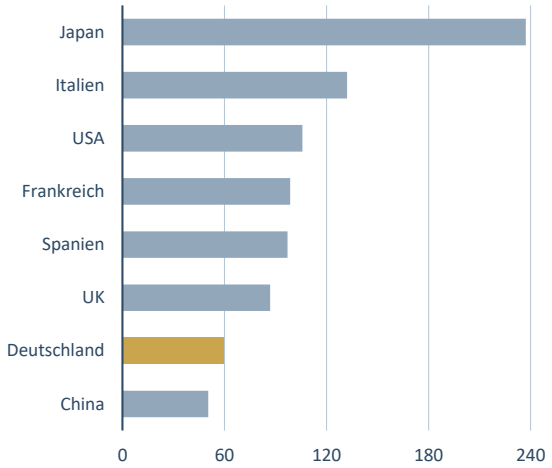


Quelle: Bloomberg

Weltweit hohe Staatsverschuldung

Staatlicher Bruttoschuldenstand in Prozent des BIP

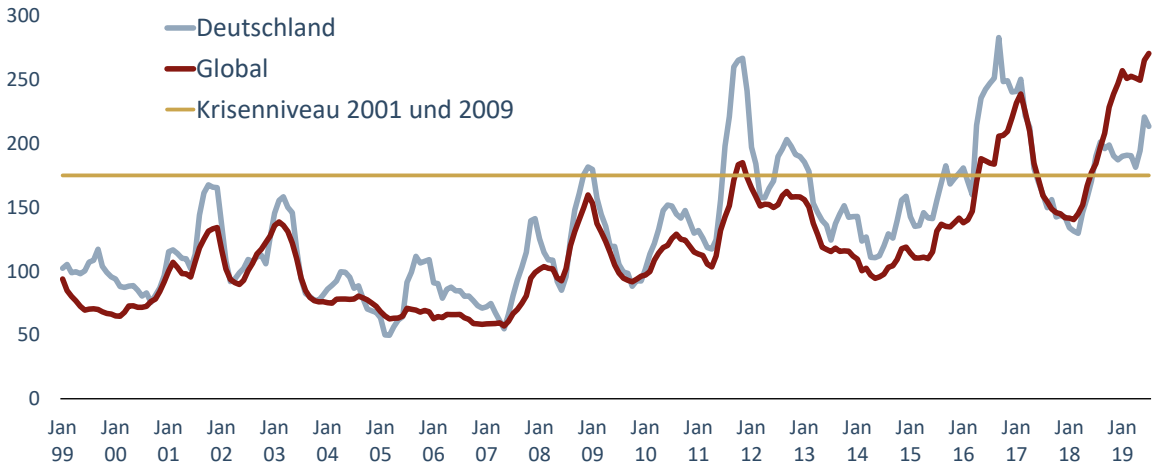




Quelle: IMF, April 2019

Wirtschaftliche Unsicherheit auf hohem Niveau

6-Monatsdurchschnitte des Economic Policy Uncertainty-Index



Quellen: Statistisches Bundesamt; IW

Was schürt die globale Verunsicherung?

- **Protektionismus durch die USA und Gegenmaßnahmen**
  - → ausgeprägte und dauerhafte Abschwächung in China
  - → Belastung für deutsche Exportbranchen (z.B. Automobilindustrie)
  - → Verwerfungen in großen Schwellenländern (Südamerika, Türkei, Asien)
- **Finanzmarktkrise durch Konfrontationskurs von Italien und durch ungeordneten Brexit**
  - → Ansteckungseffekte an den Aktien- und Immobilienmärkten
  - → Eintrübung des Investitionsklimas und Abschwächung in Europa
- **Eskalation im Nahen Osten / Russland**
  - → Ölpreisanstieg und Beschleunigung der Inflation
  - → Geldpolitische Straffung/Zinsanstieg

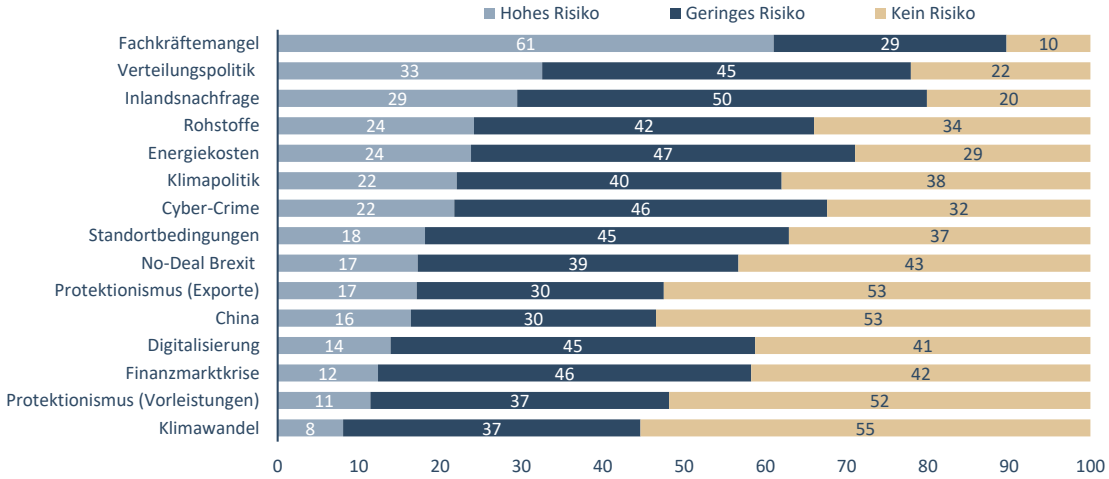
Angespannte geopolitische Lage: „Ring of Fire“



Quelle: FAZ (Nr. 215 vom 15.09.2018, S. 19)

Ein Risikoprofil der deutschen Unternehmen

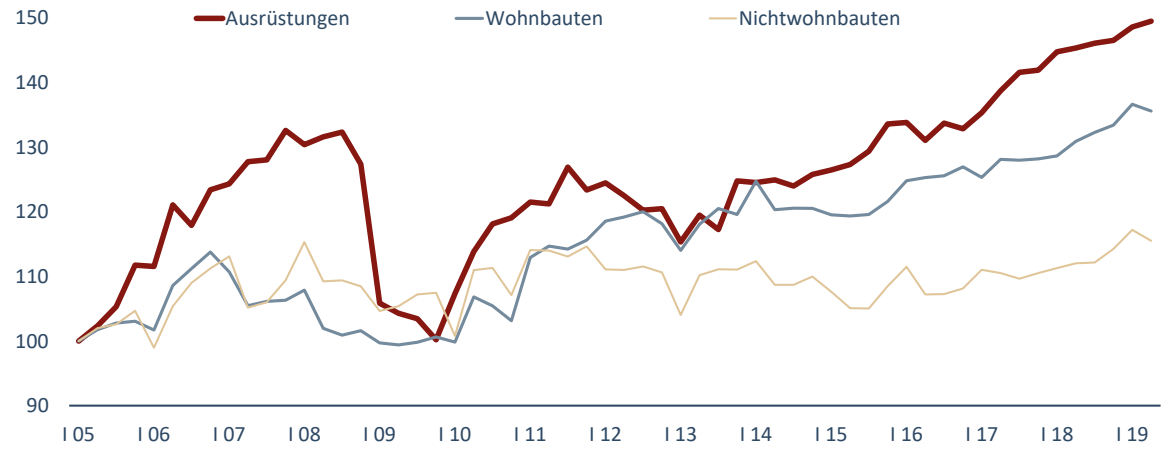
Angaben in Prozent der befragten Unternehmen



Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft

Bislang intakte Investitionen in Deutschland

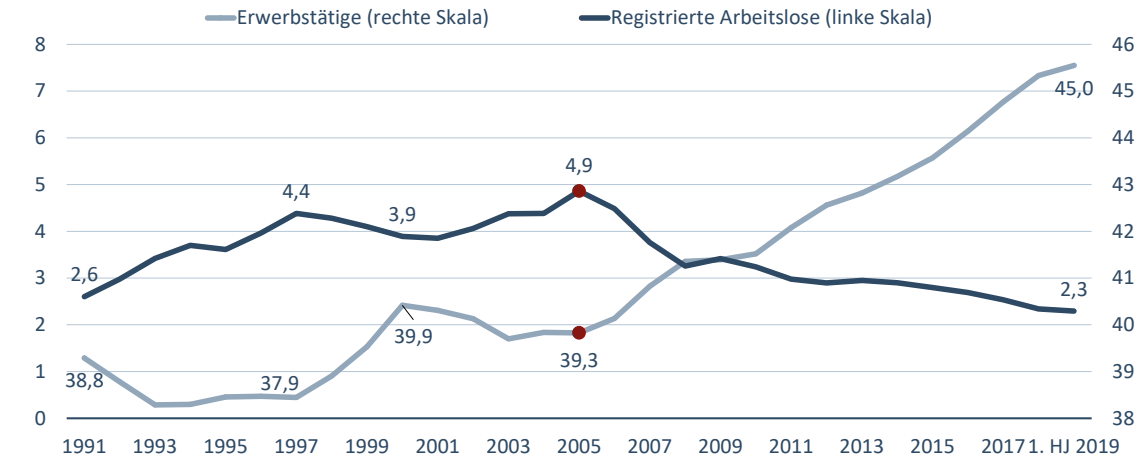
Saison-, arbeitstäglich und preisbereinigte Werte, Index: 1. Quartal 2005 = 100



Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft

Stabiler Arbeitsmarkt in Deutschland

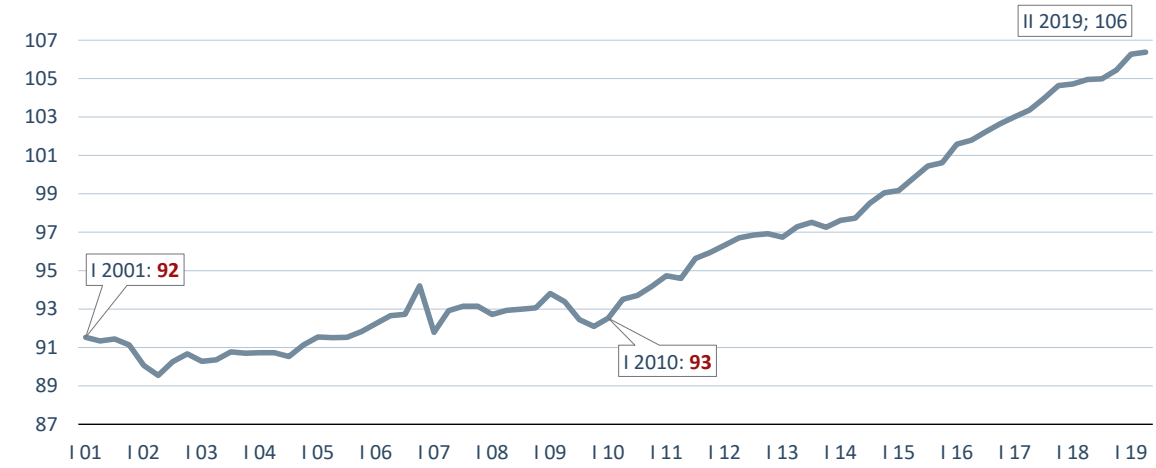
Anzahl der Erwerbstätigen und registrierten Arbeitslosen in Millionen



Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft

Robuster Privater Konsum in Deutschland, aber …

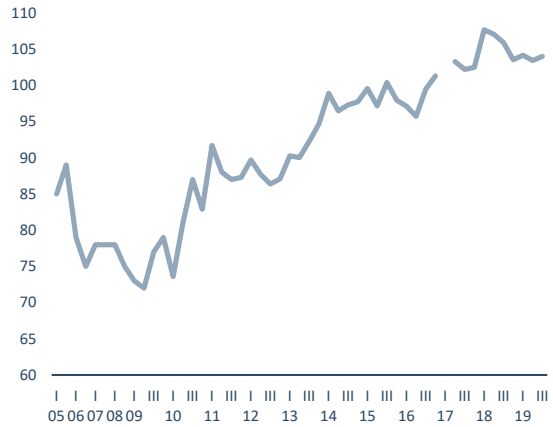
Preis-, arbeitstäglich und saisonbereinigte Werte; Index: 2015 = 100

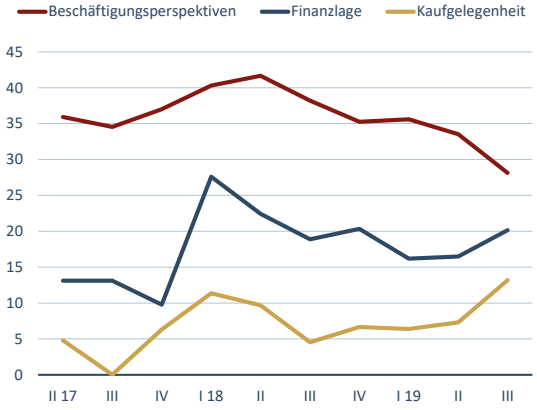


Quellen: Statistisches Bundesamt; Institut der deutschen Wirtschaft

…. Verbrauchervertrauen eher auf dem Rückzug

TCB-IW-Verbrauchervertrauen[1)] in Punkten und Saldo der Komponenten[2)]

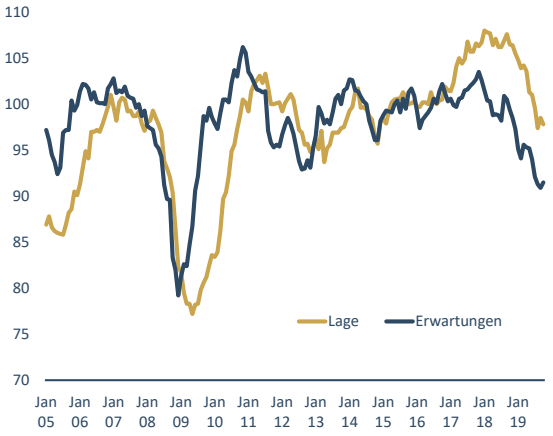




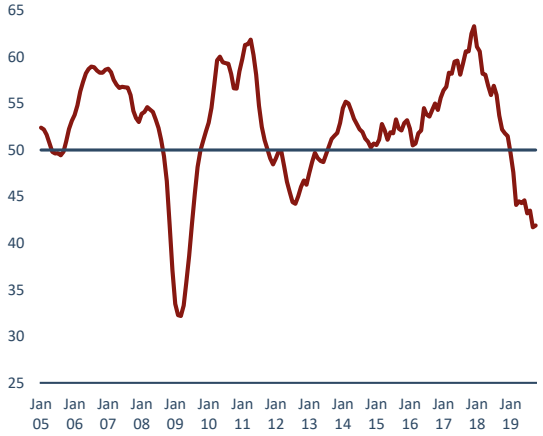
1) Die Werte des Global Consumer Confidence Index bewegen sich in einer Bandbreite von 0 (schlecht) bis 200 (exzellent). 2) Anteil der positiven Bewertungen (ausgezeichnet und gut) abzüglich des Anteils der negativen Bewertungen (nicht gut und schlecht) in Prozentpunkten. Beschäftigungs- und Einkommensperspektiven in den nächsten 12 Monaten und Bewertung, ob es derzeit eine gute Zeit zur Anschaffung von Waren und Dienstleistungen ist.
Quellen: The Conference Board; Institut der deutschen Wirtschaft

Stimmungsindikatoren im freien Fall

Ifo-Geschäftsklima für Deutschland



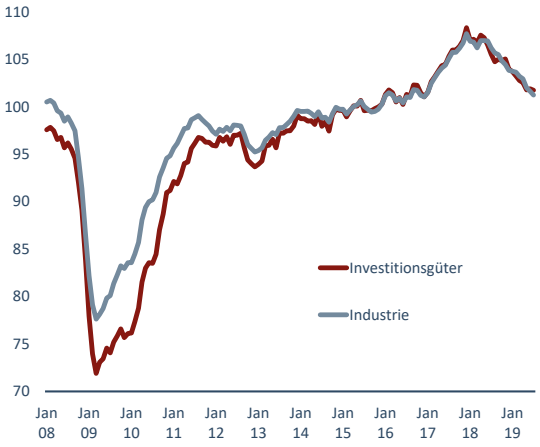
Markit/BME Einkaufsmanager-Index der deutschen Industrie; saisonbereinigter Wert 50 = keine Veränderung



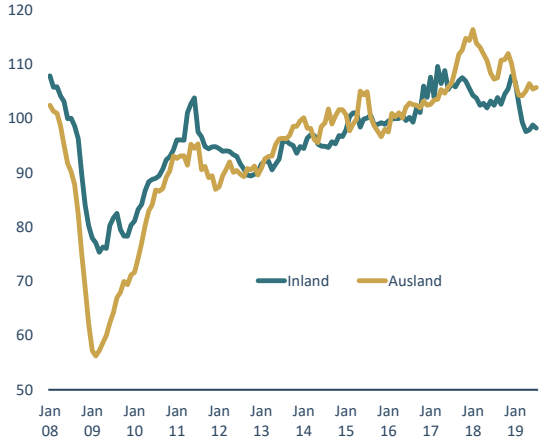
Quellen: ifo; BME

Deutsche Industrie in der Rezession

Industrieproduktion
(Index 20xx = 100; Dreimonatsdurchschnitte)



Auftragseingänge der
Investitionsgüterproduzenten
(Index: 20xx = 100; Dreimonatsdurchschnitte)



Quellen: ifo; BME

Dr. Hubertus Bardt

Geschäftsführer und Leiter Wissenschaft

+49 221 4981-750
bardt@iwkoeln.de
www.iwkoeln.de

@H_Bardt



WERBEPAKET
für Hamburg

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!

Das Werbepaket für Hamburg besteht aus:

Werbung in 100 Hamburger Bussen

- insg. in 100 Bussen verschiedener Stadtlinien Plakate auf den Fahrertrennwänden (u.a. in der Linie 3, die über die Mönckebergstraße, eine der Haupteinkaufsstraßen, fährt)
- jeder Teilnehmer erhält mehrere Plakate mit einem eigenen Motiv in der neuen Kampagnen-Optik, 1 Bus enthält 1 Plakat
- Zeitraum: 3 Monate, ca. Februar bis April 2020



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 _____

Werner Stolz

iGZ-Hauptgeschäftsführer

Zeitarbeitsunternehmen tragen soziale Verantwortung: CSR-Branchenkonzepte



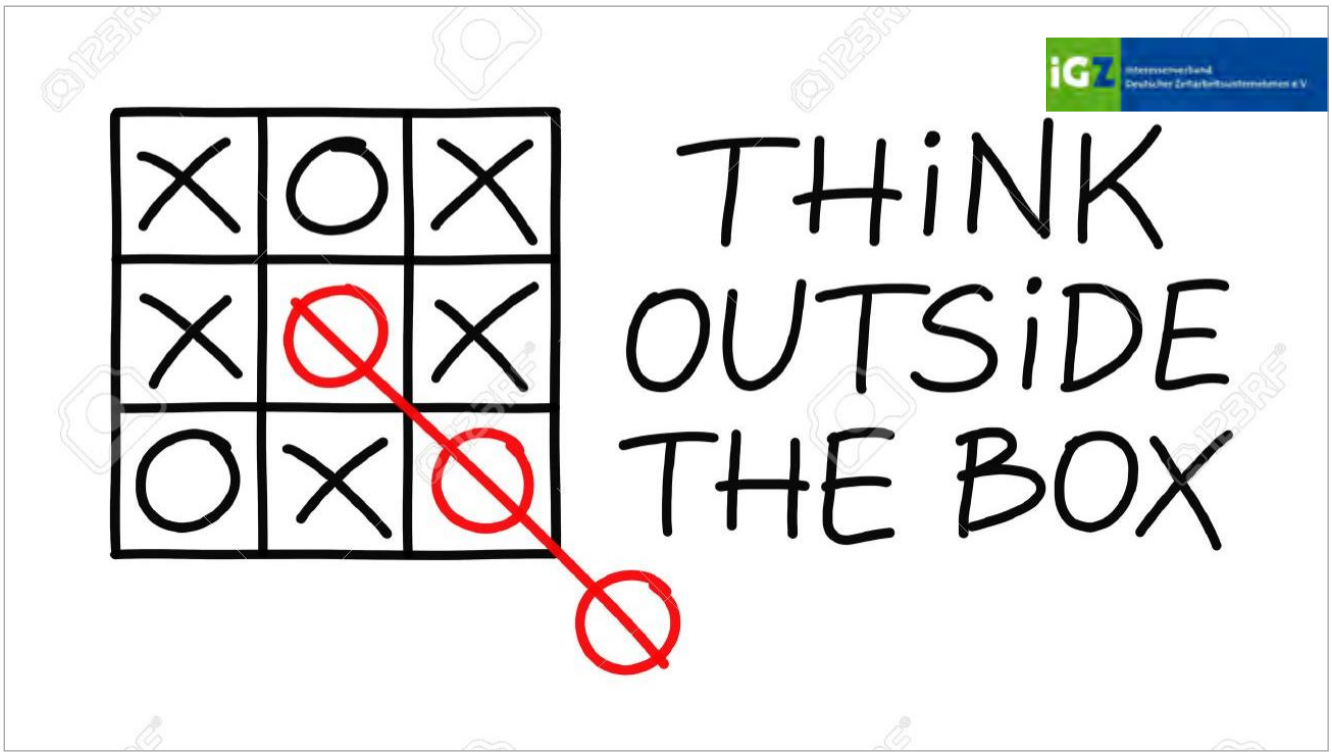
stolz@ig-zeitarbeit.de

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


Zeitarbeitsunternehmen tragen soziale Verantwortung:
CSR-Branchenkonzepte
RA Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer


THiNK
OUTSiDE
THE BOX


Klischees von gestern
Männer bauen und konstruieren, Frauen erziehen und pflegen…


Heute Gleichberechtigung



CSR: Definition



Corporate Social Responsiblity bezeichnet „ein integriertes Unternehmenskonzept, das alle sozialen, ökologischen und ökonomischen Beiträge eines Unternehmens zur freiwilligen Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung beinhaltet, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen und die Wechselbeziehungen mit den Stakeholdern einbeziehen.“

Quelle: Nationale Strategie zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen (Corporate Social Responsibility – CSR – Aktionsplan CSR der Bundesregierung, 06.10.2010, S.2)

Die drei Säulen der CSR

Die soziale Dimension

Sie beschäftigt sich mit der Ressource Mensch/Mitarbeiter/in und zwar über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus (Gesundheit, Motivation, Wissen, Erfahrung, Team,…). Ziel der sozialen Nachhaltigkeit ist es, eine zukunftsfähige und leistungsfähige Gesellschaft zu erhalten.

Die wirtschaftliche (ökonomische) Dimension

Ökonomisch nachhaltig zu wirtschaften heißt, längerfristig eine Basis schaffen, die Erwerb und Wohlstand zulassen, aber auch die Ressourcenknappheit berücksichtigen.

Die ökologische Dimension

Ökologisch nachhaltig zu wirtschaften heißt, einen schonenden Umgang mit Umwelt, Natur und den vorhandenen Ressourcen zu pflegen, so dass diese für nachfolgende Generationen erhalten bleiben und dabei doch wettbewerbsfähig zu bleiben.



Leitbild des „Ehrbaren Kaufmanns“



Politische Rahmenwerke

2000
UN Global Compact



2011
UN Leitsätze für Wirtschaft und Menschenrechte

OECD Leitsätze für multinationale Unternehmen

2011
ISO 26000 wird als tonangebender Leitfaden für verantwortliches Wirtschaften verabschiedet



2012
EU-Kommission veröffentlicht CSR-Definition und hält börsennotierte Unternehmen an, ihre CSR-Strategien und Aktivitäten offen zu legen

2016-2020
Bundesregierung verabschiedet nationalen Aktionsplan als Umsetzung der UN-Leitsätze für Wirtschaft und Menschenrechte

2017
EU verabschiedet **CSR-Berichtspflicht** für börsennotierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten

Politische Dimension von CSR

Gesetzliche Grundlagen für CSR



- EU-Richtlinie zur Angabe nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen
- Die Richtlinie legt fest, dass große Unternehmen verpflichtend im Rahmen ihrer jährlichen Lageberichterstattung ihre Strategien, Risiken und Ergebnisse in Bezug auf Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Achtung der Menschenrechte, Korruptionsbekämpfung sowie Diversität in Leitungs- und Kontrollorganen offenlegen müssen. In Deutschland wurden die Vorgaben durch das „Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten“ in nationales Recht umgesetzt und sind im Handelsgesetzbuch geregelt (§§289b bis 289e, 315b bis 315c HGB-E und §§289f, 315d HGB-E).
- Das CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz ist seit dem Geschäftsjahr 2017 auf Lageberichte anwendbar.
- Das CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz legt neue Berichtspflichten besonders für große börsennotierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigen fest.

Warum CSR in der Zeitarbeit?

- Branche kann deutlich machen, mit wie vielen guten Beispielen sie besonders bestimmte Zielgruppen des Arbeitsmarktes (wieder) in Beschäftigung bringt (Flüchtlinge/Migrationshintergrund, Menschen mit Behinderungen, Langzeitarbeitslose, Berufseinsteiger, Ältere, Haftentlassene usw.)
- Imagesteigerung: bisherigen Ressentiments gegen die Zeitarbeitsbranche wird entgegengewirkt
- freiwillige Dokumentation von CSR-Aktivitäten machen gesetzliche Vorgaben überflüssig
- große Unternehmen fordern CSR-Engagement von Personaldienstleistern als Teil in ihrer Lieferkette



CSR: Ihr Nutzen

IHRE VORTEILE

1. Eigenpositionierung als attraktiver Arbeitgeber
2. Förderung der gesellschaftlichen Akzeptanz der Zeitarbeit
3. Steigerung der Motivation und Leistungsbereitschaft der internen und externen Mitarbeiter
4. Einsparung von Kosten durch ressourcenschonenden Mitteleinsatz
5. Steigerung der Kundenbindung und des Absatzes
6. Förderung von Geschäftsbeziehungen mit berichtspflichtigen Unternehmen
7. Stärkung der Innovationsfähigkeit durch Beschäftigung mit Nachhaltigkeitsthemen

Unternehmen, die nachhaltig wirtschaften, sind langfristig oft erfolgreicher!



CSR durch iGZ-Mitgliedschaft





13

CSR durch iGZ-Mitgliedschaft





14

CSR durch iGZ-Mitgliedschaft



15

CSR durch iGZ-Mitgliedschaft



16

CSR durch iGZ-Mitgliedschaft





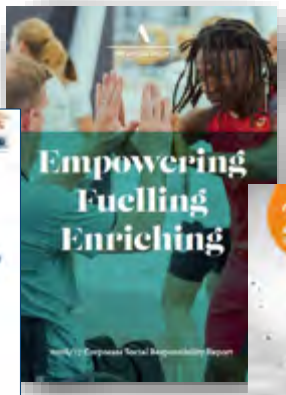
17

Zeitarbeitsunternehmen mit CSR-Berichten

Beispiele











Zeitarbeitsunternehmen mit CSR-Berichten

Beispiel Randstad



CSR-Bericht:
Randstad engagiert sich und entwickelt Talente

„Als führender Personaldienstleister in Deutschland und Impulsgeber für den Arbeitsmarkt hat Randstad eine besondere Verantwortung für die Arbeitswelt von heute und morgen. Die Entwicklung von Talenten in Wirtschaft und Gesellschaft ist dem Personaldienstleister ein besonderes Anliegen. Dieses Engagement spiegelt sich in einer Vielzahl von Aktivitäten wieder, die im neuen CSR-Bericht 2016 von Randstad Deutschland gebündelt sind."

Quelle: www.randstad.de

Best Practice aus der iGZ-Mitgliedschaft

Beispiel Synergie, Karlsruhe





Best Practice aus der iGZ-Mitgliedschaft

Beispiel Fluxx Personalservice, Delmenhorst





Best Practice aus der iGZ-Mitgliedschaft

Beispiel InTime Personal, Mönchengladbach



Leitbild

- Wir handeln und kommunizieren mit unseren Kunden, Mitarbeitern und Bewerbern stets wertschätzend, transparent und fair.
- Der Mensch steht im Mittelpunkt unseres Handelns.
- Wir handeln im Sinne des „Ehrbaren Kaufmanns".
- Wir schaffen und sichern Arbeitsplätze und stellen Ausbildungsplätze zur Verfügung.
- Wir sind innovativ und stellen uns neuen Herausforderungen.
- Wir hinterfragen immer wieder unseren Eigenanspruch im Hinblick auf die kontinuierliche Weiterentwicklung des Unternehmens.

Soziales Engagement

- Wir coachen Hauptschüler bei Bewerbungsgesprächen.
- Wir unterstützen seit vielen Jahren das IHK Projekt „Kosmos Schulen".
- Wir unterstützen den Verein „Zornröschen e.V." gegen sexuellen Missbrauch von Mädchen und Jungen Mönchengladbach.
- Wir sponsern Sport in Schulen und Vereinen.

Auszeichnungen

Austausch. Ein Bericht der Rheinischen Post zu unserem Besuch ist hier zum Nachlesen verfügbar.

In Time als Kooperationspartner der Mönchengladbacher Familienkarte

Als Mönchengladbacher Familienunternehmen unterstützen wir gerne aktiv die Mönchengladbacher Familienkarte. Eine Aktion der Stadt MG über die man unter www.familienkarte-mg.de mehr erfahren kann. Wer zu uns kommt und diese Karte vorweist, erhält auf Wunsch ein kostenloses Coaching zu allen Fragen rund um die Jobsuche.

InTime

Menschen. Werte. Lösungen

Engagement

Wir bringen unser Wissen und Know how ein:

- seit 1998 als Mitglied bei den Wirtschaftsjunioren
- seit 2002 als Mitglied der Vollversammlung der IHK Mittlerer Niederrhein
- seit 2007 als Mitglied im Business Club Maas-Rhein
- seit 2008 als Vorstandmitglied des Fördervereins der Hochschule Niederrhein / FB Wirtschaftswissenschaften
- seit 2008 als Mitglied im Marketing-Club Krefeld
- seit 2010 als Prüferin der IHK Mittlerer Niederrhein
- seit 2016 Handelsrichterin am Landgericht Mönchengladbach
- seit 2016 Mitglied im Düsseldorfer Ausbilderkreis e.V.
- seit 2018 Kooperationspartner der Mönchengladbacher Familienkarte

Quelle: www.in-time-personal.de

Best Practice aus der iGZ-Mitgliedschaft

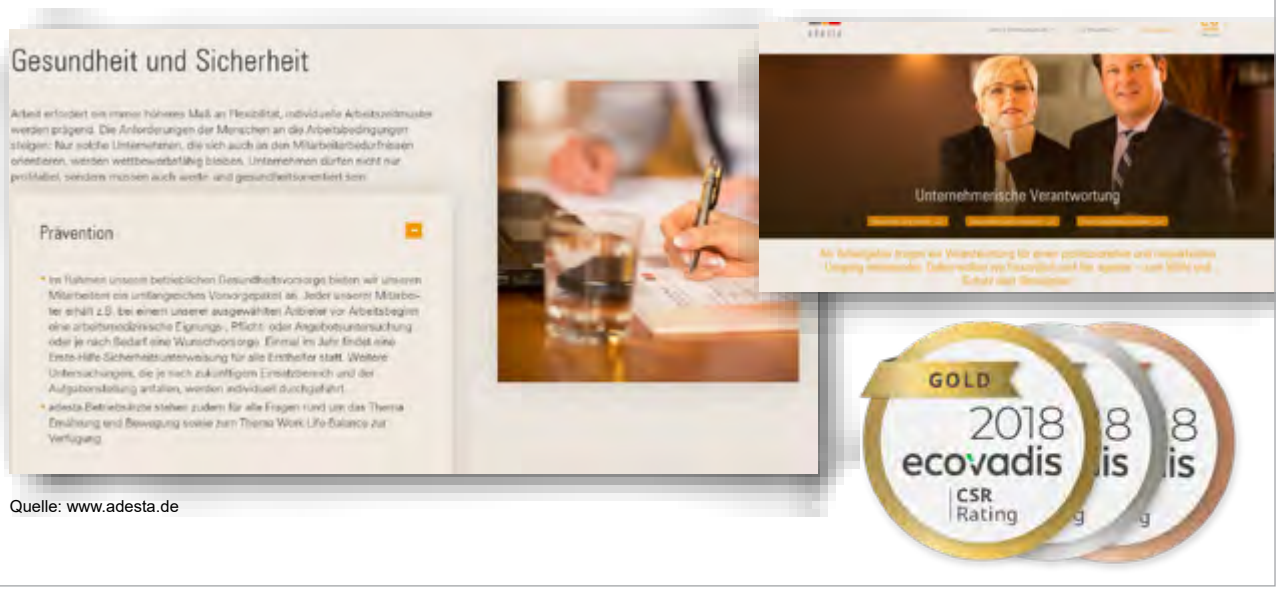
Beispiel Timepartner, Hamburg





Best Practice aus der iGZ-Mitgliedschaft

Beispiel adesta, Darmstadt



Quelle: www.adesta.de



Ein CSR-Praxisleitfaden für die Branche

- viele Unternehmen sind aktiv, aber dokumentieren das noch nicht
- oft fehlt ein CSR-Management
- wichtig ist, dass Unternehmen erkennen, wo sie Verantwortung/ CSR übernehmen und Beiträge leisten können
- jeder noch so kleine Baustein zählt
- dokumentiert werden die Schritte auf dem Weg zur Verbesserung von CSR-relevanten Themen
- dabei muss kein Ergebnis dokumentiert werden, sondern der Prozess/ das Arbeiten an den verschiedenen „Baustellen“



26

07.11.2019

Ein CSR-Praxisleitfaden für die Branche



27

07.11.2019

iGZ-Hilfen im CSR-Prozess



28

Ein CSR-Praxisleitfaden für die Branche

- iGZ-Projektgruppe CSR hat Grundlagen für Zeitarbeitsunternehmen erarbeitet
- Vorstellung eines CSR-Praxisleitfadens für Zeitarbeitsunternehmen
- erklärt in einfachen Schritten wie iGZ-Mitglieder ihre CSR-Aktivitäten dokumentieren können
- Erarbeitung eines Muster-Reports für Zeitarbeitsunternehmen

Projektgruppen-Treffen 2018/ 2019

iGZ-Bundeskongress 2020
24./25. März in Hannover

im Anschluss

29

07.11.2019





BARELLA

Harald Samel
Geschäftsführer bei der Barella Gebäude- und Energietechnik GmbH

Tim Behrendt

Dexa Consult GmbH

PRAXISFORUM 1
Künstliche Intelligenz wird die Rekrutierung verändern – Hier lernen Sie die KI richtig kennen und verstehen!

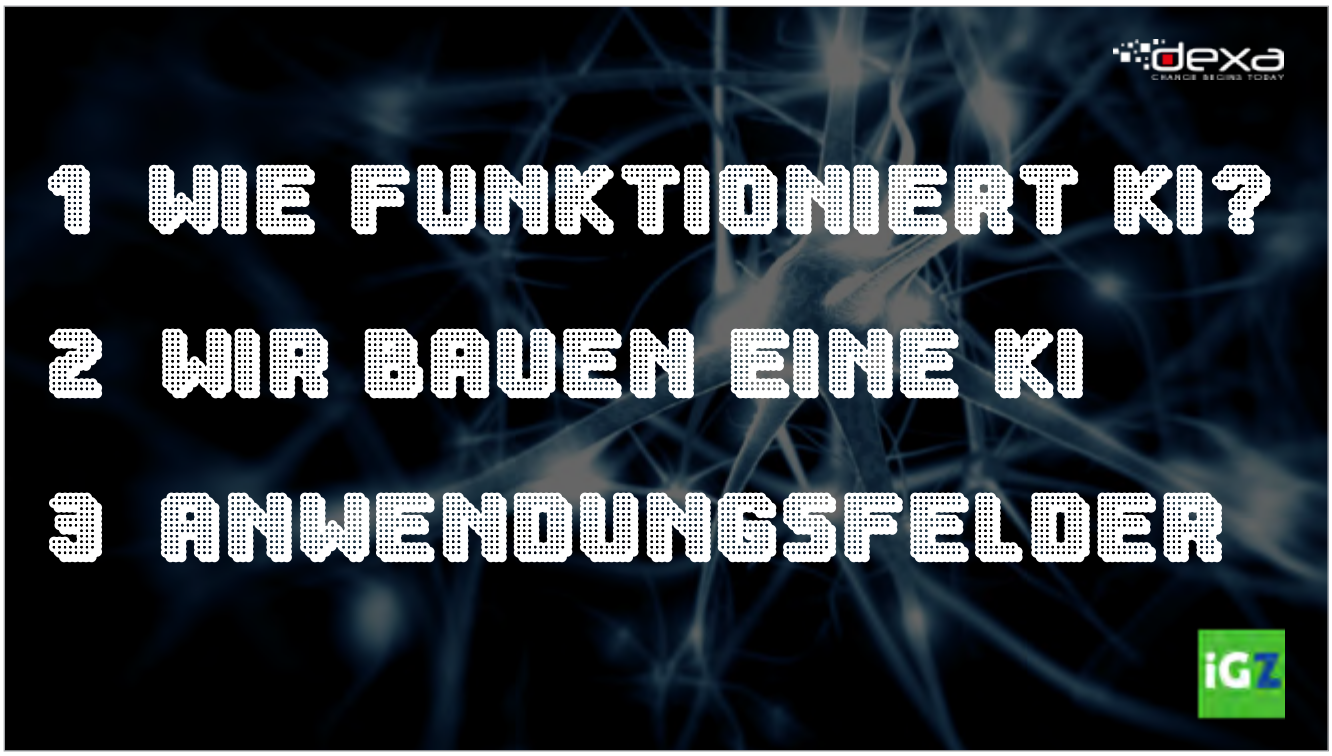


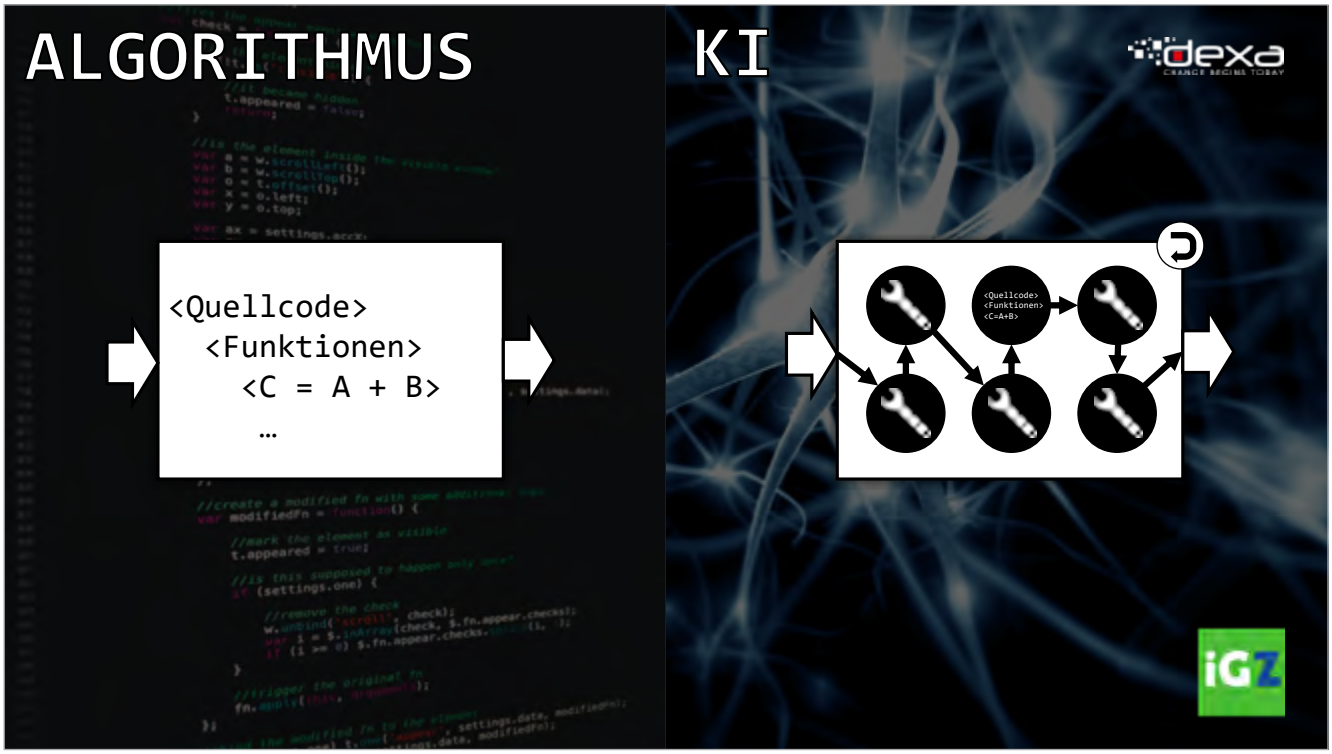
tim.behrendt@dexa-consult.com

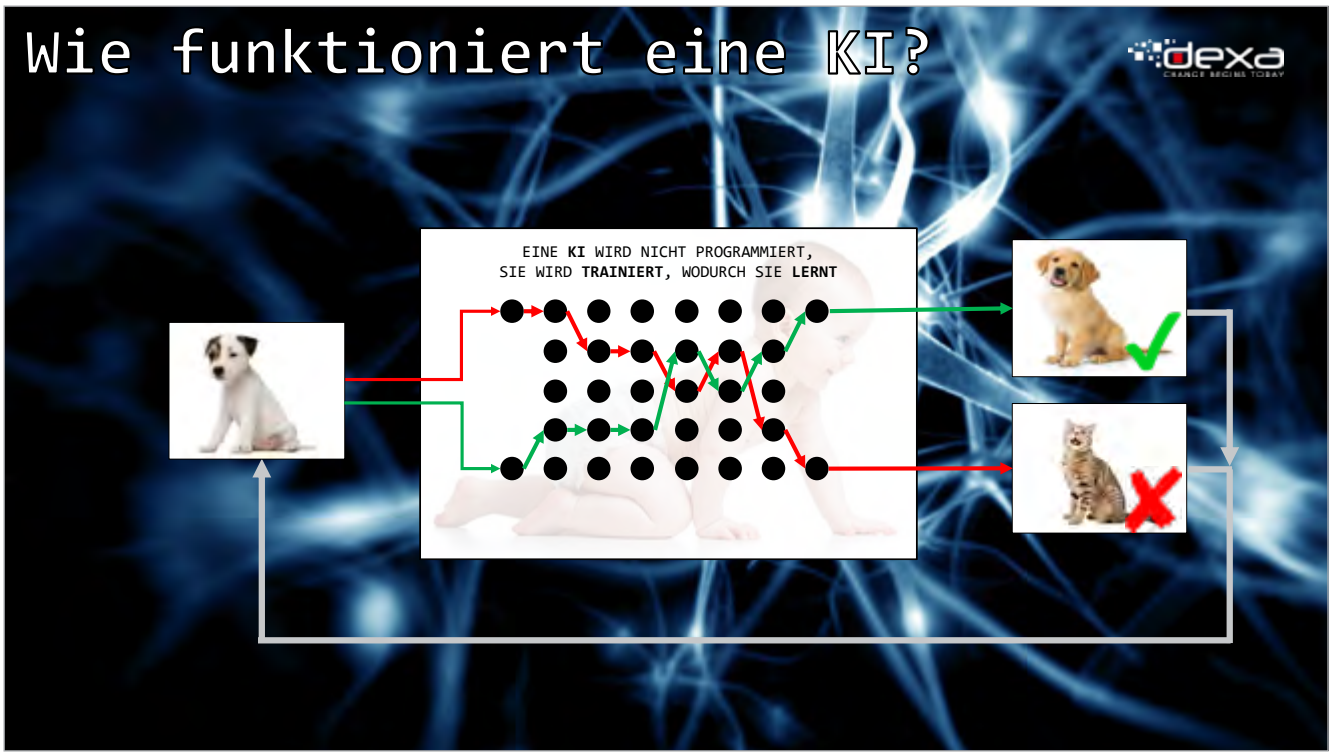
Tim Behrendt ist Geschäftsführer der Dexa Consult GmbH und berät große wie kleine Unternehmen bei der Digitalen Transformation. Als Mischung aus Technologe und Coach versucht der 33-jährige Ingenieur stetig, die Themen technologische Veränderung und Menschenführung unter einen Hut zu bringen. Dabei betrachtet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

» zurück zum Programm


dexa
Künstliche Intelligenz wird die Rekrutierung verändern
HIER LERNEN SIE DIE KI KENNEN UND VERSTEHEN!
iGZ
Tim Behrendt, M.Sc.
Dexa Consult GmbH


dexa
1 WIE FUNKTIONIERT KI?
2 WIR BAUEN EINE KI
3 ANWENDUNGSFELDER
iGZ


ALGORITHMUS
<Quellcode>
<Funktionen>
<C = A + B>
…
KI
dexa
iGZ


Wie funktioniert eine KI?
dexa
EINE KI WIRD NICHT PROGRAMMIERT,
SIE WIRD TRAINIERT, WODURCH SIE LERNT

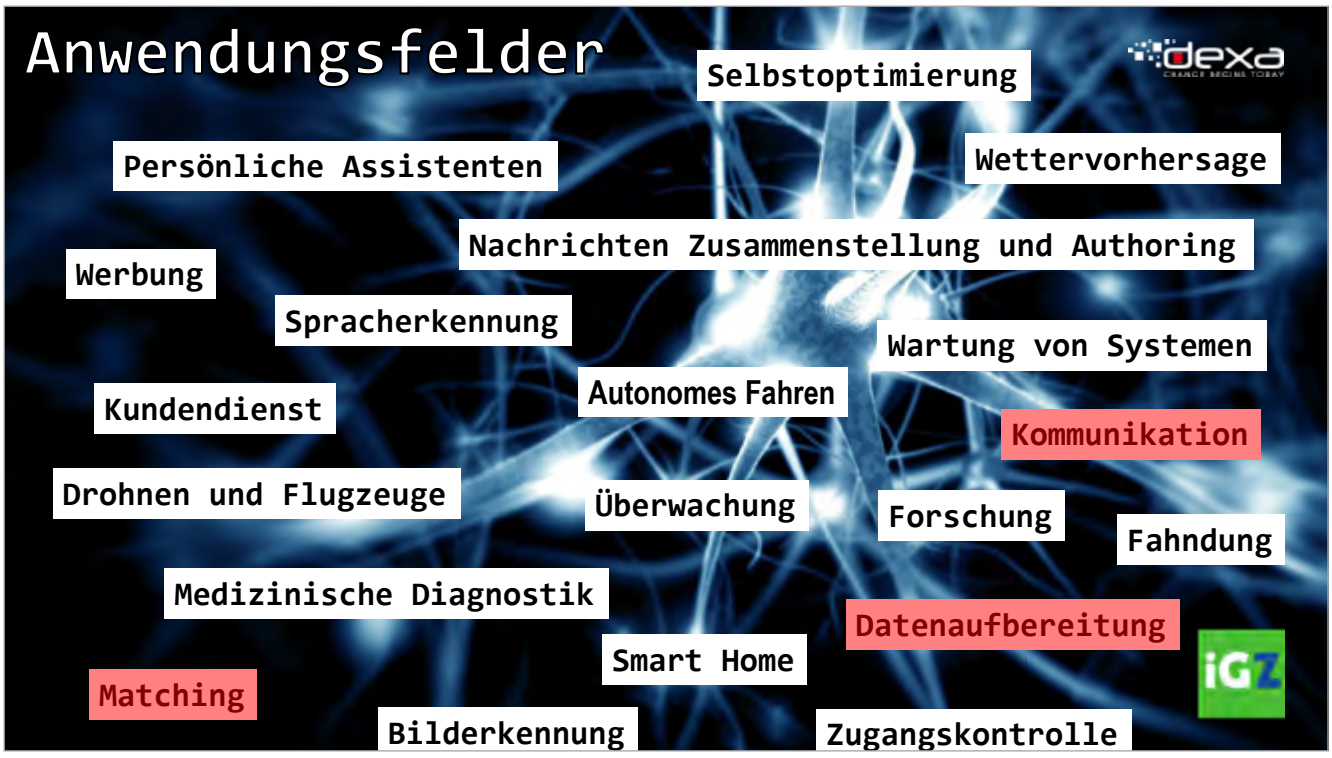


dexa
CHANGE BEGINS TODAY

1 → 2
2 → 4
3 → 6
4 → 8
? → ?

iGZ


dexa
3 ANWENDUNGSFELDER
iGZ


Anwendungsfelder
dexa
Selbstoptimierung
Persönliche Assistenten
Wettervorhersage
Nachrichten Zusammenstellung und Authoring
Werbung
Spracherkennung
Wartung von Systemen
Autonomes Fahren
Kundendienst
Kommunikation
Drohnen und Flugzeuge
Überwachung
Forschung
Fahndung
Medizinische Diagnostik
Datenaufbereitung
Smart Home
Matching
Bilderkennung
Zugangskontrolle
iGZ

PERSONALDIENSTLEISTUNG 2025



PERSONAL SERVICE = PLATTFORM

PERSONALDISPONENT = KI

CONTRACTING & PAYMENT = BLOCKCHAIN

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)?

DENN:

- 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/bildung/pdk



Neue PDK-Website mit interaktivem Video unter www.pdk-ausbildung.de

Olaf Dreßen

iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht

PRAXISFORUM 2
Abwerben von Mitarbeitern – Möglichkeiten und Grenzen



recht@ig-zeitarbeit.de

Olaf Dreßen arbeitet seit 2012 im Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht beim iGZ. Er ist zugleich Fachanwalt für Versicherungsrecht und war acht Jahre als Partner in einer Anwaltskanzlei tätig.

Desweiteren ist er Lehrbeauftragter für Arbeitsrecht an der Fachhochschule Münster und Dozent für verschiedene Seminare des iGZ.

» zurück zum Programm



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

Hier erhalten Sie Ihren **NEUEN** Spezialkatalog für Personal-dienstleister:

UVEX ARBEITSSCHUTZ GMBH
Würzburger Str. 181-189
90766 Fürth
E-Mail: r.golob@uvex.de

protecting people

Kristin Mattheis

iGZ-Fachbereich Kommunikation |
Newsdesk |
Informationsmanagement und Social Media

PRAXISFORUM 3
Active Sourcing, Social Ad und Google for Jobs – wie Sie Online-Kanäle effizient nutzen



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

Forum 3:
Active Sourcing, Social Ad und Google for Jobs – wie Sie Online-Kanäle effizient nutzen

Kristin Mattheis
iGZ-Fachbereich Kommunikation,
Content-Management, Video & Social Media

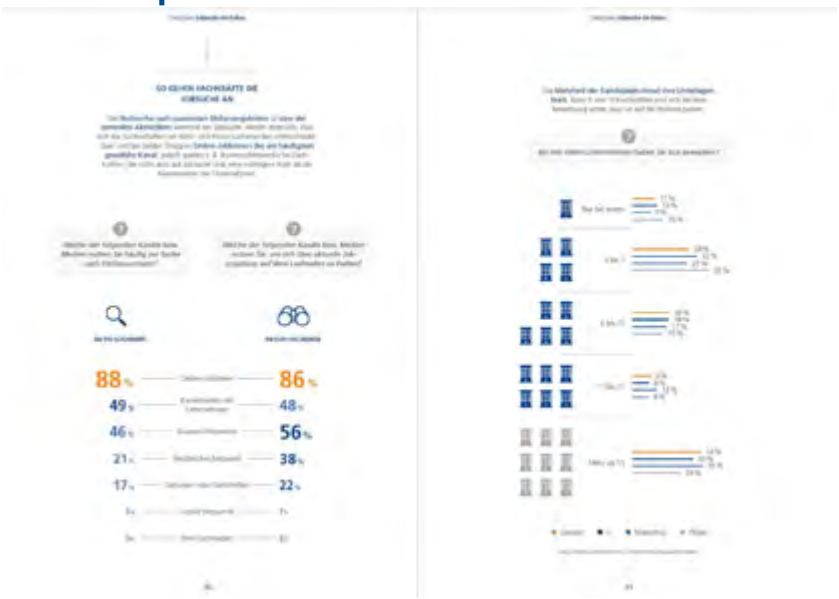




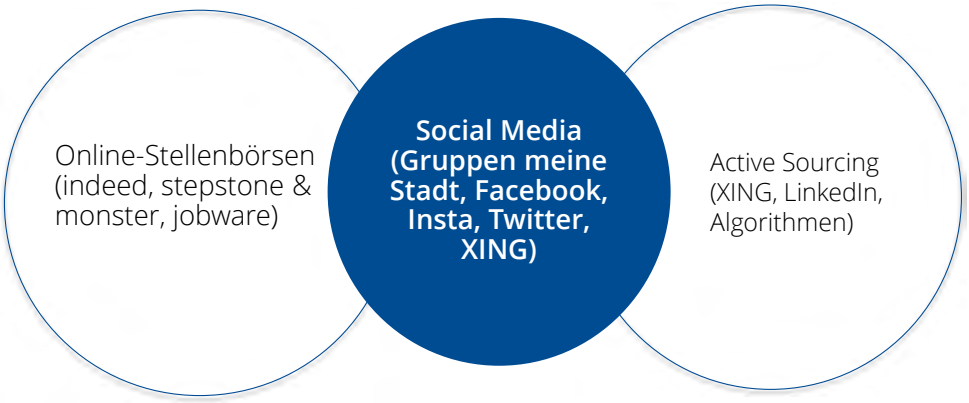


„Statt in der Kneipe trifft man sich heute im Netz!“

Aktuelle Stepstone-Studie

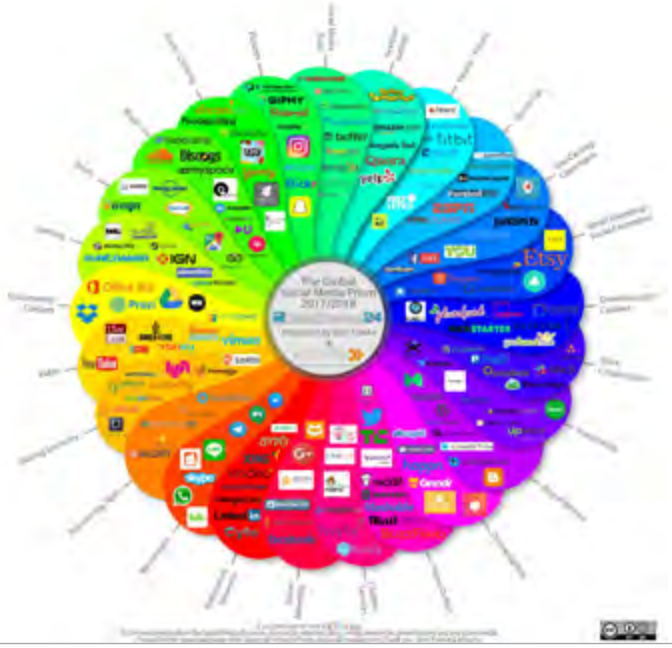


3 Möglichkeiten von E-Recruiting



1 Social Media

Das Social Media Prism



- Für jede Branche gibt es Angebote:
- Wer kennt TikTok, Truffls, 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“





Gen Z



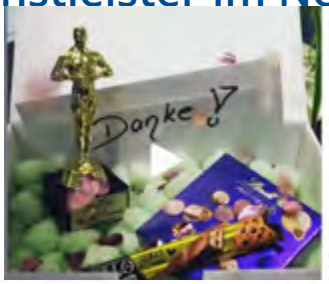




11

Die Personaldienstleister im Netz









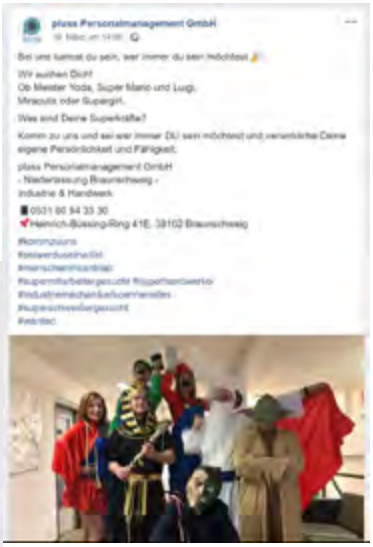
12 iGZ-Landeskongress Nord 13.11.2019

Humorvoll und authentisch



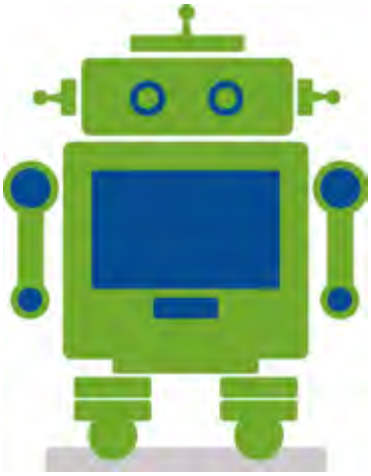






Künstliche Intelligenz: Vorsicht Chatbots!

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).

Social Ad

Die Social Ad







Warum Social Ad?

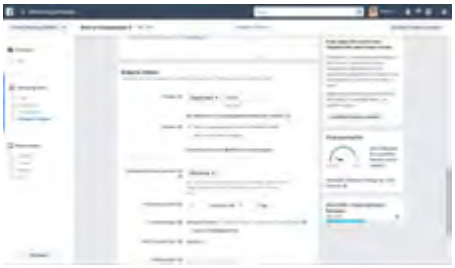
- Keine Streuverluste, denn zielgruppengenau
- Mobil auf dem Handy, dort wo User sind
- Große Reichweite
- Dynamisch: Kann jederzeit angepasst werden



Region, Budget und Laufzeit







2 | Active Sourcing

Kandidaten aktiv ansprechen

Wer liket, ist auch am Unternehmen interessiert.



4 Voraussetzungen für Talent-Sourcer

1. Genaue Kenntnisse der fachlichen Qualifikationen und Softskills des Wunsch-Kandidaten,
2. exakte Vorstellung seines Online-Spiegelbilds, der sogenannten Candidate Persona,
3. Kenntnisse über die Funktionsweisen von Suchmaschinen
4. Bereitschaft, sich mit digitalen Tools wie zum Beispiel dem Talent Manager von XING und dem Recruiter von LinkedIn auseinanderzusetzen.

   Info-Website: www.ig-zeitarbeit/eRecruiting

3 Google for Jobs

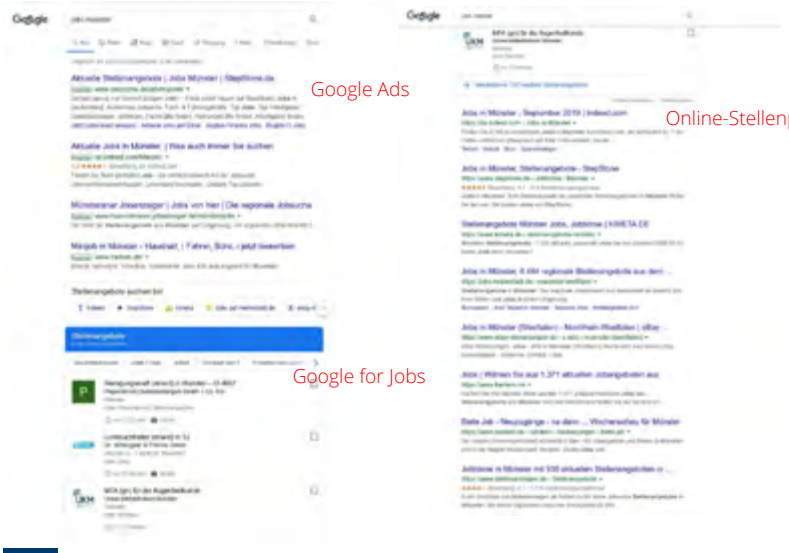
Eigene Jobbörse von Google

Nutzer suchen über Google



Google-Suche wird immer wichtiger

Online-Portale verlieren



Google Ads

Google for Jobs

Online-Stellenportale

Sind Sie google-fit?



Konsequenzen für Recruiter

- Klare und konkrete Stellenanzeigen
- Transparenz mit vielen Infos, um besser gefunden zu werden (auch Gehaltsangabe, sonst Vergleichswert)
- Standorte und Telearbeit angeben
- Keine Sonderzeichen
- Layout wird durch Crawler nicht erkannt
- Aktualität (Veröffentlichungsdatum ist wichtig!)
- Arbeitgeber-Bewertungen werden relevanter (kununu und Co.)

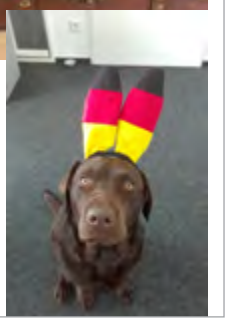
10 Thesen zum Schluss

1) Durch Kreativität im Wettbewerb auffallen
2) Google fit und mobile ready 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) Smartphone-Videos nutzen
9) Social Ad schalten
10) Reichweite und Schneeballeffekt nutzen









Zeitarbeit: Eine gute Wahl. Ihre Geschichte!



Kontakt

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



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

Auf allen Kanälen erreichbar



Faire Zeitarbeit



Faire Zeitarbeit



iGZ e.V.



Interessenverband Deutscher Zeitarbeits-unternehmen e.V.



Moderne Zeitarbeit



www.igz-blog.de



ig_zeitarbeit



Gruppe:
Moderne Zeitarbeit

www.zeitarbeit-einegutewahl.de

Maike Rußwurm

Syndikusrechtsanwältin
iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht

PRAXISFORUM 4
Arbeitsschutz in der Zeitarbeit – rechtliche Aspekte



recht@ig-zeitarbeit.de

Maike Rußwurm ist seit November 2019 als Syndikusrechtsanwältin im Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht des iGZ tätig. Sie berät Verbandsmitglieder in arbeits- und tarifrechtlichen Fragen und leitet juristische Seminare.

Maike Rußwurm studierte Rechtswissenschaften in Münster und Paris. Ergänzend zum deutschen Studienabschluss erlangte sie den Grad eines „Maître en droit". Das zweite juristische Staatsexamen legte sie in Hannover ab.

Ab dem Jahr 2000 arbeitete sie als Syndikusrechtsanwältin für den Provinzial-NordWest-Konzern. Zunächst war sie im Personalbereich der Westfälischen Provinzial für arbeitsrechtliche Aufgaben wie Führungskräfteberatung, Umsetzung arbeitsrechtlicher Maßnahmen und Verhandlung von Betriebsvereinbarungen zuständig.

2009 wechselte sie in die Konzern-Holding mit der Aufgabe der konzernweiten Gestaltung personalrechtlicher Regelungen sowie der Begleitung standortübergreifender Veränderungsprozesse. Neben den juristischen Fragestellungen betreute Maike Rußwurm verantwortlich konzernweite Projekte zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dem Gesundheitsmanagement und der Flüchtlingshilfe.

» zurück zum Programm



Arbeitsschutz in der Zeitarbeit - rechtliche Aspekte

Syndikus-RAin Maike Rußwurm, 13.11.2019, Lübeck



Ausgangspunkt AÜG

Regelungen zum Arbeitsschutz im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz

- § 3 Abs. 1 Nr. 1 AÜG:

  „Die Erlaubnis oder ihre Verlängerung ist zu versagen, wenn Tatsachen die Annahme rechtfertigen, dass der Antragsteller die für die Ausübung nach § 1 erforderliche Zuverlässigkeit nicht besitzt, insbesondere weil er (...) die Vorschriften des Arbeitsschutzrechts nicht einhält."

- § 11 Abs. 6 AÜG:

  „Die Tätigkeit des Leiharbeitnehmers bei dem Entleiher unterliegt den für den Betrieb des Entleihers geltenden öffentlich-rechtlichen Vorschriften des Arbeitsschutzrechts; die hieraus sich ergebenden Pflichten für den Arbeitgeber obliegen dem Entleiher unbeschadet der Pflichten des Verleihers. (...)"

- § 18 Abs. 1 Nr. 5 und 6:

  „Zur Verfolgung und Ahndung der Ordnungsbehörden arbeiten die Bundesagentur für Arbeit insbesondere mit folgenden Behörden zusammen: (...)
  5. den Trägern der Unfallversicherung
  6. den für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörden"

1 Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz

Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (1)

- **Wahrnehmung der Verantwortung für den Arbeitsschutz durch Aufbau einer Arbeitsschutzorganisation** sowie Umsetzung aller erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes (Grundpflichten aus § 3 ArbSchG)
- **Gewährleistung der betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Betreuung** (§§ 1 ff. Arbeitssicherheitsgesetz, Konkretisierung in der DGUV-Vorschrift 2)
  - Aufgaben des Betriebsarztes: Beratung, arbeitsmedizinische Vorsorge, Eignungsuntersuchungen, Unterstützung bei der Gefährdungsbeurteilung, Untersuchung von Unfällen und Berufskrankheiten, Mitwirkung bei der Organisation der ersten Hilfe, etc.
  - Aufgaben der Fachkraft für Arbeitssicherheit: Beratung, sicherheitstechnische Überprüfung der Betriebsanlagen/technischen Arbeitsmittel, Arbeitsstättenbegehungen, Mitwirkung bei der Schulung der Sicherheitsbeauftragten, etc.



- **Bestellung von Sicherheitsbeauftragten** bei mehr als 20 Mitarbeitern (§ 22 SGB VII, § 20 DGUV-Vorschrift 1); Aufgabe: Unterstützung des Unternehmers im Arbeitsschutz vor Ort
- **Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung für alle Arbeitsplätze** im Hinblick auf physische und psychische Gefährdungen (§ 5 ArbSchG)

4 Landeskongress Nord, Syndikus-RAin Maike Rußwurm

Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (2)



- **Durchführung der Arbeitsmedizinischen Vorsorge** durch den Betriebsarzt in Bezug auf Gefährdungen durch die konkrete Tätigkeit (ArbMedVV)
  - Pflichtvorsorge, zwingend vor Aufnahme der Tätigkeit durchzuführen
  - Angebotsvorsorge, Pflicht zum Angebot der Vorsorge vor Tätigkeitsbeginn
  - Wunschvorsorge, Anspruch des Arbeitnehmers, wenn Gesundheitsschäden nicht auszuschließen sind
  - Eignungsuntersuchungen sind keine Arbeitsmedizinische Vorsorge, sondern dienen der Feststellung der Tauglichkeit (gesetzlich vorgeschrieben nur in besonderen Fällen zum Beispiel bei Piloten, Busfahrern oder Triebfahrzeugführern)
- **Durchführung der Unterweisungen** gem. § 12 ArbSchG (Grund- und tätigkeitsbezogene Unterweisung); die Pflicht zur arbeitsplatzbezogenen Unterweisung trifft gesetzlich das Einsatzunternehmen (§ 12 Abs. 2 ArbSchG)
- **Unterrichtung der Mitarbeiter** über die relevanten Unfallverhütungsvorschriften / Arbeitsschutzregelungen (§ 15 Abs. 5 SGB VII, § 12 DGUV-Vorschrift 1)
- **Qualifizierung der Mitarbeiter, die mit Aufgaben im Arbeitsschutz beauftragt werden** (§§ 7, 13 ArbSchG, § 7 DGUV-Vorschrift 1)

Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz

Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit (3)



- **Bereitstellung der Persönlichen Schutzausrüstung** (§ 19 ArbSchG, PSA-Benutzungsverordnung)
  - Der Arbeitgeber muss die erforderliche PSA zur Verfügung stellen und die dauerhafte Funktionsfähigkeit sicherstellen. Der Mitarbeiter ist hinsichtlich der Benutzung der PSA zu schulen.
  - Die Kosten für Anschaffung, Reparatur oder Reinigung trägt der Arbeitgeber; abweichende vertragliche Regelungen zu Lasten der Beschäftigten sind unwirksam.
- **Durchführung von Brandschutz- und Notfallmaßnahmen** (§ 10 ArbSchG, ArbstättV)
- **Prüfung der Arbeitsmittel, insb. elektrischer Betriebsmittel** (§ 3 BetrSichV)
- **Organisation der Ersten Hilfe** (§ 10 ArbSchG, §§ 24 ff. DGUV Vorschrift 1)
  - Vorhandensein und regelmäßige Schulung von Ersthelfern (bis zu 20 Arbeitnehmer ein Ersthelfer, sonst 5% in Verwaltungsbetrieben und 10% in sonstigen Betrieben)
  - Bereitstellung von Erste-Hilfe-Material

Prüfungsschwerpunkte der VBG!



Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz

Arbeitszeitschutz

- Dem Arbeitszeitgesetz zufolge obliegt dem Arbeitgeber der Arbeitszeitschutz.
- Ziel: Vermeidung von gesundheitlichen Gefahren im Bereich der Arbeitsplatzsicherheit sowie physischer und psychischer Belastungen durch hohe zeitliche Beanspruchung
- Wesentliche Arbeitgeberpflichten:
  - Keine Überschreitung der maximal zulässigen Arbeitszeit
    - Durchschnittlich max. 8 Stunden werktäglich / 48 Stunden wöchentlich
    - Ausnahmsweise max. 10 Stunden werktäglich / 60 Stunden wöchentlich (§ 3 ArbZG)
  - Einhaltung der gesetzlichen Pausenzeiten (§ 4 ArbZG)
    - 30 Minuten Pause nach mehr als 6 Stunden
    - 45 Minuten Pause bei mehr als 9 Stunden
  - Kein Verstoß gegen das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 9 ff. ArbZG)
  - Einhaltung der Ruhezeiten (§ 5 ArbZG)

Arbeitgeberpflichten im Arbeitsschutz

Schutz besonders schutzbedürftiger Arbeitnehmergruppen

- Das **Mutterschutzgesetz** schützt schwangere und stillende Frauen unter anderem durch
  - die Pflicht des Arbeitgebers zu einer besonderen Gefährdungsbeurteilung und der Umsetzung entsprechender Maßnahmen sowie dem Verbot der Ausübung gesundheitsgefährdender Tätigkeiten,
  - eine Informationspflicht des Arbeitsgebers gegenüber der Aufsichtsbehörde,
  - einen besonderen Kündigungsschutz.
- Das **Jugendarbeitsschutzgesetz** ist zu beachten, welches
  - deutlich schärfere Arbeitszeitregelungen enthält (kürzere Höchstarbeitszeit, mehr Ruhepausen, Nachtarbeitsverbot, etc.),
  - einen höheren Urlaubsanspruch,
  - sowie besondere Gesundheitsschutzregelungen (Tätigkeitsverbote, Untersuchungen, Unterweisungen, etc.).

Das **Sozialgesetzbuch IX** enthält Schutzpflichten für behinderte Beschäftigte wie

- die Beachtung des besonderen Kündigungsschutzes sowie
- die Gewährung von Zusatzurlaub.

2

Geteilte Arbeitsschutzpflicht in der Zeitarbeit

Geteilte Arbeitsschutzpflicht

Intensiver Informationsaustausch im Vorfeld der Überlassung

- Zeitarbeitgeber und Einsatzbetrieb tragen gemeinsam die Verantwortung für den Arbeitsschutz (§ 11 Abs. 6 AÜG).
- Dies macht eine intensive Abstimmung über den Arbeitsschutz im Vorfeld der Überlassung erforderlich.
- Das Zeitarbeitsunternehmen muss wissen, welche genauen Tätigkeiten der Mitarbeiter ausüben soll und welche Qualifikationen er dafür benötigt.
- Zur Beurteilung der erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen muss es die Gefährdungsbeurteilung des Kunden für den konkreten Arbeitsplatz kennen.
- Über eine Arbeitsplatzbesichtigung kann sich der Zeitarbeitgeber einen Eindruck verschaffen, ob die vom Kunden vorgesehenen Schutzmaßnahmen ausreichend sind und im Betrieb tatsächlich umgesetzt werden.
- Zum Nachweis der Erfüllung seiner Arbeitgeberpflichten ist das Ergebnis der Arbeitsplatzbesichtigung zu dokumentieren.



Geteilte Arbeitsschutzpflicht

Vereinbarungen im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag

- Der Zeitarbeitgeber muss nicht alle Arbeitgeberpflichten gegenüber seinem Mitarbeiter selbst erfüllen
- Im Arbeitnehmerüberlassungsvertrag kann vereinbart werden, welcher Vertragspartner welche Aufgabe übernimmt. Dies kann sein:
  - Wer besorgt welche Persönliche Schutzausrüstung für den Einsatz?
  - Wer übernimmt die Arbeitsmedizinische Vorsorge?
  - Wer führt die Eignungsuntersuchung durch?
  - Wie wird die erste Hilfe sichergestellt? Muss das Zeitarbeitsunternehmen Ersthelfer oder Erste-Hilfe-Material stellen?
  - Stellt der Kunde den Sicherheitsbeauftragten?
- Sinnvolle Ergänzungen können sein: Pflicht des Kunden zur arbeitsplatzbezogenen Unterweisung, Informationspflicht bei Arbeitsunfall, Zutrittsrecht des Zeitarbeitsunternehmens, Verbot der einseitigen Tätigkeitsänderung, Teilnahmerecht der Mitarbeiter an gesundheitsfördernden Maßnahmen.

Geteilte Arbeitsschutzpflicht in der Zeitarbeit

Unterschiedliche Arbeitsschutzpflichten ab Einsatzbeginn

Pflichten des Zeitarbeitsunternehmens

- Umsetzung der im AÜV festgelegten Pflichten
- Vorbereitung des Mitarbeiters auf den Einsatz
- Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsschutzpflichten im Einsatzbetrieb durch
  - Arbeitsplatzbesichtigungen nach Einsatzbeginn mit entsprechender Dokumentation
  - Austausch mit dem Mitarbeiter
  - Kontrolle der Stundenzettel auf Einhaltung der Arbeitszeitregelungen
- Unterbindung von festgestellten Verstößen im Kundenbetrieb
- Notfalls Abbruch des Mitarbeitereinsatzes

Pflichten des Einsatzbetriebes

- Umsetzung der konkreten Arbeitsschutzpflichten im Betrieb
  - Einhaltung aller Arbeitsschutzvorschriften
  - Durchführung der tätigkeitsbezogenen Unterweisung
  - Überwachung des Tragens der Schutzausrüstung
  - Überprüfung der Sicherheit der Arbeitsmittel
  - Betreuung durch Betriebsarzt / Fachkraft für Arbeitssicherheit
  - etc.

3 Rechtliche Folgen bei Verstößen

Rechtliche Folgen bei Verstößen

Prüfungen der Bundesagentur für Arbeit

Drohender Widerruf der Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis durch die Bundesagentur für Arbeit gem. § 3 AÜG

- Arbeitsschutzaspekte werden in den Fachlichen Weisungen ausdrücklich als **Prüfungsschwerpunkt** der BA genannt (FW 7.7.2): „Auffälligkeiten hinsichtlich des Arbeitsschutzes, der Arbeitssicherheit, arbeitsmedizinischer Untersuchungen“
- **Unzuverlässigkeit** kann den Fachlichen Weisungen (FW 3.1.1) zufolge angenommen werden bei „Nichteinhaltung der Vorschriften des Arbeitsschutzrechts, insbesondere nach dem Arbeitszeitgesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, sonstigen öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutzbestimmungen einschließlich der Unfallverhütungsvorschriften.“
- Zur Einhaltung der Arbeitsschutz- und Gesundheitsschutzbestimmungen arbeitet die BA mit den dafür zuständigen Landesbehörden zusammen. Werden bei BA-Prüfungen Verstöße gegen Arbeitsschutzbestimmungen festgestellt, ist die BA verpflichtet, ihre **Erkenntnisse an die zuständigen Landesbehörden weiterzuleiten** (FW 11.11).

Rechtliche Folgen bei Verstößen

Drohende Bußgelder

Verhängung von Bußgeldern durch staatliche Behörden und Unfallversicherungsträger

- Rechtsgrundlagen: Bußgeldvorschriften aus dem ArbSchG, dem ArbZeitG, dem MuSchG, dem OWiG, dem SGB VII, den DGUV-Vorschriften, etc.
- Fast alle Arbeitsschutzverordnungen enthalten zudem eigene Bußgeldtatbestände (ArbMedVV, ArbstättV, BetrSichV, DruckLV, etc.)
- Die Höhe der Bußgelder variiert je nach Rechtsgrundlage
- Bußgeldbewehrte Handlungen sind zum Beispiel:
  - Nichtumsetzung vollziehbarer Anordnungen z.B. zur Bestellung eines Betriebsarztes (§ 25 ArbSchG),
  - Verstoß gegen die Höchstarbeitszeit (§ 22 ArbZG),
  - Nicht rechtzeitig veranlasste Pflichtvorsorge bzw. angebotene Angebotsvorsorge (§ 10 ArbMedVV),
  - fehlende Information der Aufsichtsbehörde über eine Schwangerschaft (§ 32 MuSchG)
  - Fehlende Gefährdungsbeurteilung (§ 22 BetrSichV)
  - Fehlender Aushang der Unfallverhütungsvorschriften (§ 32 DGUV-Vorschrift 1)



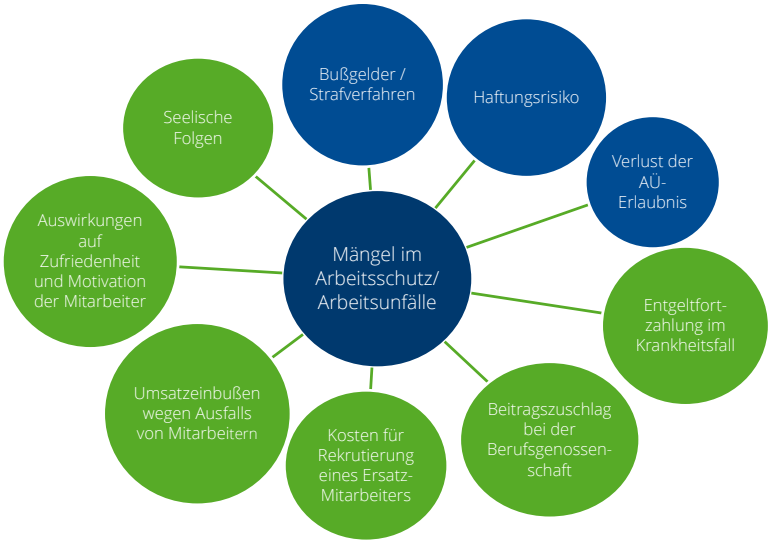
Rechtliche Folgen bei Verstößen

Verurteilungen und Haftung bei Arbeitsunfällen

- **Strafrechtliche Verurteilungen**
  - bei beharrlicher Wiederholung von Verstößen oder bei Gesundheitsgefährdung durch vorsätzliche Verletzungen des ArbSchG (§ 26) oder des ArbZG (§ 23)
  - bei Gesundheitsgefährdung durch vorsätzlichen Verstoß gegen die Arbeitsmedizinische Verordnung (§ 10), die Betriebssicherheitsverordnung (§ 26), die Baustellenverordnung (§ 7), die Biostoffverordnung (§ 21), die Druckluftverordnung (§ 22), etc.
  - Bei Verstößen gegen das Strafgesetzbuch (vorsätzliche oder fahrlässige Körperverletzung, fahrlässige Tötung, etc.); eine pflichtwidrige Unterlassung von Maßnahmen des Arbeitgebers trotz erkannter Gefährdung kann einen Straftatbestand erfüllen
- **Haftung bei Arbeitsunfällen**
  - Haftung des Zeitarbeitgebers bei Verletzung der allgemeinen Arbeitgeberpflichten sowie bei Verletzung der Kontroll- und Überwachungspflichten möglich
  - Haftungsprivilegierung aufgrund von § 104 SGB VII: Haftung nur bei vorsätzlicher Herbeiführung des Arbeitsunfalls, bei Fahrlässigkeit tritt die Unfallversicherung ein
  - Der Vorsatz muss sich nicht nur auf den Pflichtenverstoß, sondern auch auf die Unfallfolgen beziehen; eine Billigung der möglicherweise eintretenden Unfallfolgen reicht allerdings aus.

Verletzungen von Arbeitsschutzpflichten

Gesamtblick auf die möglichen Auswirkungen für Zeitarbeitgeber



„Das Verhüten von Unfällen darf nicht als eine Vorschrift des Gesetzes aufgefasst werden sondern als ein Gebot menschlicher Verpflichtung und wirtschaftlicher Vernunft."

Werner v. Siemens, Berlin 1880

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Mein Kontakt für Ihre Nachfragen



Maike Rußwurm
Syndikusrechtsanwältin
Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht



iGZ-Bundesgeschäftsstelle

Albersloher Weg 10
48155 Münster

Phone: 0251 32262-0
E-mail: recht@ig-zeitarbeit.de
www: www.ig-zeitarbeit.de

Fotos: Fotolia

DATENSCHUTZ KOSTET GELD, BUSSGELDER ABER KOSTEN EIN VERMÖGEN!

EINHALTUNG DER DSGVO NACHWEISEN (KÖNNEN)!

Die Beweislastumkehr zusammen mit der Rechenschaftspflicht sind die neuen Forderungen der DSGVO. Bisher musste einem Unternehmen ein Fehler nachgewiesen werden, jetzt muss das Unternehmen immer nachweisen können korrekt und konform zu agieren. Sonst drohen „wirksame Bußgelder“ durch die Aufsichtsbehörden.



TOP 10: Die wichtigsten Punkte

- Interne Mitarbeiter schulen und sensibilisieren
- Kunden und Interessenten mit ins Boot holen
- Externe und interne Mitarbeiter (vor allem Bewerber) über Datenverarbeitungen informieren
- Interne Mitarbeiter bei den Information über Datenverarbeitungen nicht vergessen!
- Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten erstellen (Prozesse und Standardabläufe festlegen)
- Betroffenenrechte beachten und umsetzen (besonders die Rechte auf Auskunft und Löschung)
- Vereinbarungen zur Auftragsverarbeitung (mit Dienstleistern) und ggf. Gemeinsamer Verantwortlichkeit abschließen
- Website überprüfen (Webfonts, Cookies & Tracking)
- Formulare und Vorlagen kontrollieren und erneuern
- IT-Sicherheit einrichten, kontrollieren und erneuern

INFOPFLICHTEN UMSETZEN UND RECHTE DER BETROFFENEN SICHERSTELLEN

Die Forderung der Transparenz den Menschen gegenüber und das Vorhandensein eines festen Zwecks für die Nutzung von personenbezogenen Daten werden durch die Infopflichten des Unternehmens gewährleistet. Die nachvollziehbare Umsetzung der Rechte der Betroffenen ist hierfür der Schlüssel.



BDSG-Update 09.2019
DSB-Benennung ab 20 Personen vorgesehen!

STEPHAN FRANK CONSULTING

SFC | Stephan Frank Consulting
Kopernikusplatz 11
D-90459 Nürnberg

T. +49 (911) 14 88 52 92
F. +49 (911) 14 88 52 93
E. info@stephan-frank.com
W. https://www.stephan-frank.com



IHR DATENSCHUTZ-BEAUFTRAGTER

Bei Personaldienstleistern werden logischerweise umfangreich personenbezogene Daten verarbeitet.

Mitglied iGZ e.V. - LANDWEHR Partner - GDD e.V. & DSB Group e.V.

Daniela A. Ben Said

Quid agis* GmbH

Tierisch entspannt im Büro!



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

MACHEN SIE MIT!

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

Nur, wenn alle iGZ-Mitglieder an einem Strang ziehen, kann es gelingen, das Image der Zeitarbeit dauerhaft zu verbessern!

Als iGZ-Mitglied können Sie

- den Link www.zeitarbeit-einegutewahl.de auf Ihre Website stellen,
- Kampagnenmaterial im iGZ-Shop bestellen,
- unter www.ig-zeitarbeit.de/kampagne die Foto-Tools für iGZ-Mitglieder und Zeitarbeitnehmer/innen nutzen und sagen, warum Zeitarbeit eine gute Wahl ist,
- zusammen mit anderen Mitgliedern an Verkehrsmittelwerbung in Hamburg teilnehmen, beachten Sie unser Angebot in dieser Mappe und in den Kongresspausen! www.zeitarbeit-einegutewahl.de/fuer-arbeitnehmer

Der iGZ bietet laufend weitere Kampagnen-Materialien an. Wir informieren Sie per Newsletter darüber und berichten direkt auf der Startseite unter www.ig-zeitarbeit.de. www.ig-zeitarbeit.de/kampagne.

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



Für Mitglieder

Judith Schröder

Leiterin
iGZ-Fachbereich Arbeits- und Tarifrecht

Stillstand oder Fortschritt – Neue Regelungen zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen



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

Stillstand oder Fortschritt

Neue Regelungen zur Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen

Judith Schröder

Migrationspaket

Migrationspaket

Kurzübersicht

- *Fachkräfteeinwanderungsgesetz*
- *Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung*
- *Verordnung zur Änderung der Verordnung über das Integrationsgesetz und der Beschäftigungsverordnung*
- Drittes Gesetz zur Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes
- Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz
- Gesetz zur Entfristung des Integrationsgesetzes
- Gesetz zur Bescheinigung, Vereinfachung und Vereinheitlichung von Asylklageverfahren
- Zweites Datenaustauschverbesserungsgesetz
- Zweites Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht („Geordnete-Rückkehr-Gesetz")

Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Materielle Änderungen

Bedeutung für die Zeitarbeit

👎	Definition der „Fachkraft“: Beschäftigung von Fachkräften mit Berufsausbildung und akademischer Ausbildung
👎	Sonderfall IT-Spezialisten: Wer mindestens drei Jahre Berufserfahrung nachweisen kann, benötigte kein Anerkennungsverfahren
👎	Verzicht auf Vorrangprüfung (weitgehend) und Engpassbetrachtung (Wegfall der Positivliste)
👎	Einreise zur Arbeits- und Ausbildungsplatzsuche für beruflich Qualifizierte
👎	Einreise für die Anerkennung des Abschlusses und Qualifizierungsmaßnahmen

Formelle Änderungen

Bedeutung für die Zeitarbeit

👍	Einrichten von zentralen Ausländerbehörden
👍	Beschleunigtes Fachkräfteverfahren
👍	Zentrale Servicestelle für die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse (BA)
👍	Verbesserung der Verwaltungsverfahren und zwischenbehördliche Zusammenarbeit
👍	Systematische Veränderung: Umkehr Regel-Ausnahme-Verhältnis bzgl. Gestattung der Erwerbstätigkeit

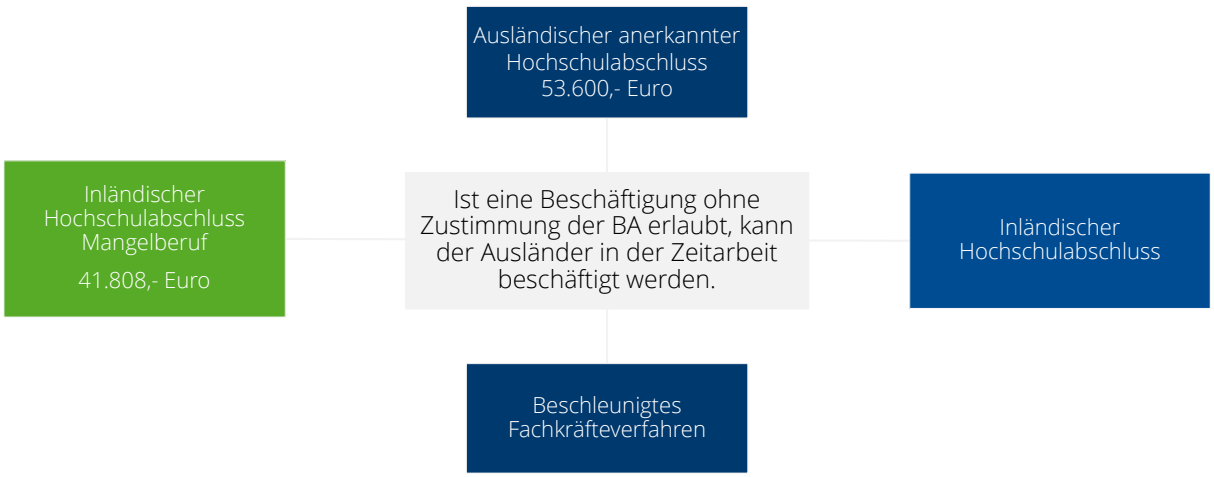
Kleingedrucktes

Bedeutung für die Zeitarbeit

👍	Arbeitgeber muss Ausländerbehörde innerhalb von vier Wochen ab Kenntnis mitteilen, dass die Beschäftigung, für die ein Aufenthaltstitel erteilt wurde, vorzeitig beendet wurde
👍	Im Falle eines Betriebsübergangs gilt die Beschäftigungserlaubnis weiter

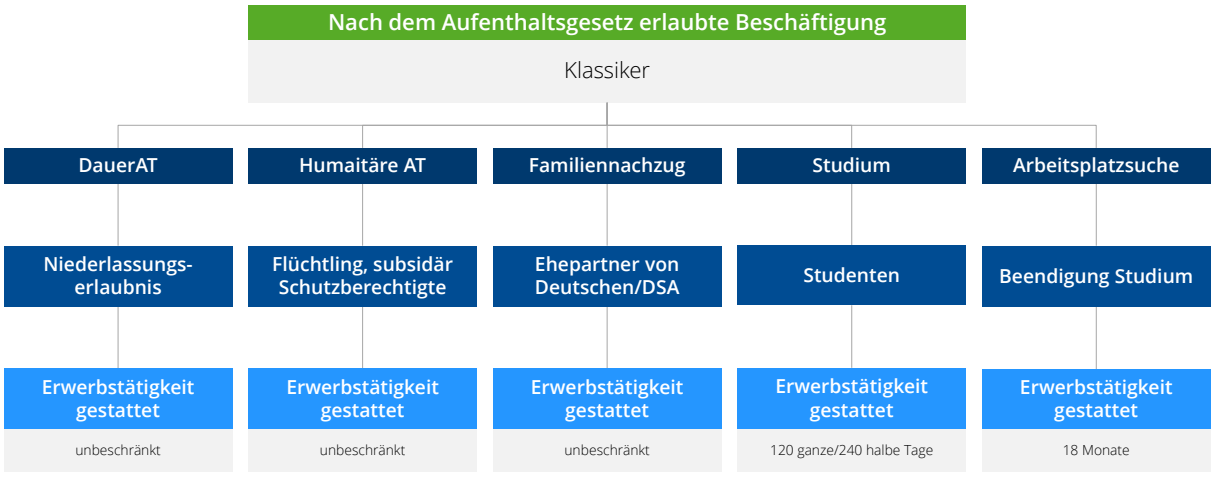
Rekrutierung aus dem Ausland

Zustimmungsfreie Beschäftigungen



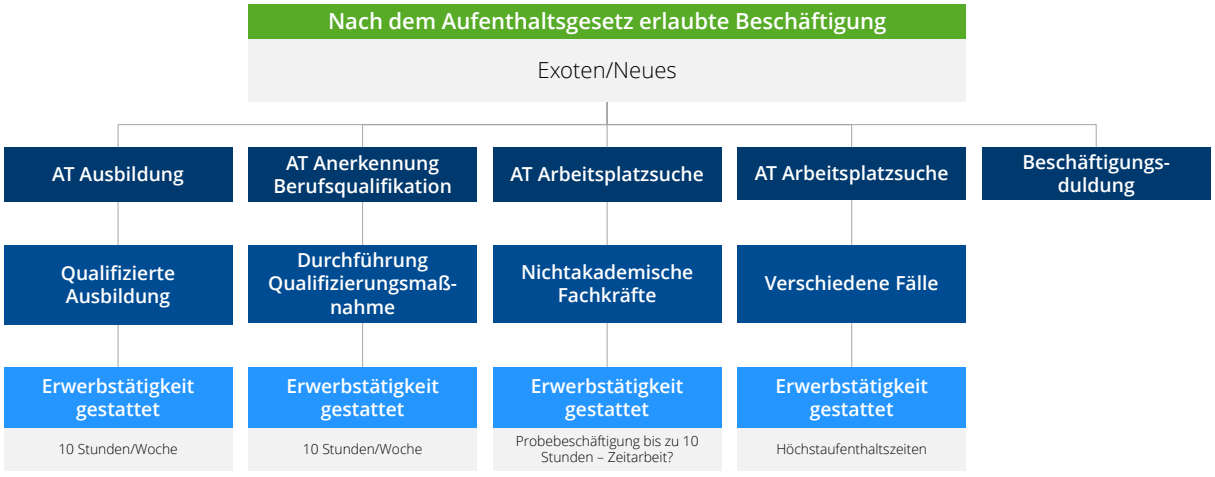
Rekrutierung im Inland

Gesetzliche Erlaubnis



Rekrutierung im Inland

Gesetzliche Erlaubnis



Rekrutierung im Inland

Zustimmungsfreie Beschäftigung

Vorbeschäftigungszeit

- Ausländer, die eine Blaue Karte EU oder eine Aufenthaltserlaubnis besitzen und
- zwei Jahre rechtmäßig eine versicherungspflichtige Beschäftigung im Bundesgebiet ausgeübt haben

Längerer Voraufenthalt

- Ausländer, die eine Blaue Karte EU oder eine Aufenthaltserlaubnis besitzen und
- sich seit drei Jahren ununterbrochen erlaubt, geduldet oder mit einer Aufenthaltsgestattung im Bundesgebiet aufhalten;

Verordnung zur Änderung der BeschäftigungsVO/Duldungsgesetz

Änderung der Beschäftigungsverordnung

Aufhebung der Befristung

Alte Rechtslage

Eine Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung wird Geduldeten und Asylbewerbern erteilt, wenn sie

- eine Beschäftigung in einem Mangelberuf aufnehmen
- sich seit 15 Monaten ununterbrochen erlaubt oder geduldet in der BRD aufhalten oder
- eine Beschäftigung in einem Agenturbezirk ausüben, der auf die Vorrangprüfung verzichtet hat.

Neue Rechtslage seit 6. August 2019

Die Zustimmung zur Ausübung einer Beschäftigung wird ohne Vorrangprüfung erteilt.

- uneingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeiten auch für die Zeitarbeit
- Prüfung der Beschäftigungsbedingungen erfolgt weiterhin

Zahlen, Daten, Fakten

Aktuelle Entwicklungen zur Zeitarbeit (Stand Juli 2018, IAB)

Zeitarbeit ist für geflüchtete Menschen eine gute Einstiegs-möglichkeit in den Arbeitsmarkt

Im vierten Quartal 2016 hat rund 13% der PDL schon einen seit 2014 nach Deutschland ge-kommenen Geflüch-teten eingestellt.

Die vom IAB herausgegebenen Zahlen legen den Schluss nahe, dass viele Geflüchtete und die sie anstellenden Unternehmen von der derzeitigen Regelungen bereits nach drei (bzw. 15) Monaten in der Leiharbeit beschäftigt werden zu können, profitiert haben.

Der Durchschnitts-wert für die Gesamtwirtschaft lag zu diesem Zeitpunkt bei etwa 3,5%.

Im Zeitraum Mai 2017 bis April 2018 erfolgte ein gutes Drittel aller Beschäftigungsaufnah-men von Arbeitslosen aus den acht Hauptasylherkunftsländer n in der Arbeitnehmerüberlassung .

Beschäftigungsduldung

Dauer: 30 Monate	12 Monate im Besitz einer Duldung	18 Monate sozial-versicherungs-pflichtige Tätigkeit	Regelmäßige Arbeitszeit von 35 Stunden in der Woche	Sicherung des Lebensunter-haltes	Hinreichende Deutschkennt nisse
Straffreiheit	kein Bezug zu terroristischen Organisatio-nen	keine Ausweisungs-verfügung	Nachweis Schulbesuch Kinder	Erfolgreicher Abschluss Integrations-kurs	Identitätskläi-rung
Einreise vor dem 01.08.2018	Antrag kann bis 31.12.2023 gestellt werden				

Von der Duldung zum Aufenthaltstitel

Geben Sie Ihren Untertitel ein

1	2	3	4
Duldungsbescheinigung	**Beschäftigungsduldung**	**Aufenthaltstitel**	**Sicherer Aufenthaltsstatus?**
▪ Nach drei Monaten ist eine Beschäftigung in der Zeitarbeit erlaubt	▪ Mindestaufenthalt 21 Monate ▪ Weiterer Aufenthalt von 30 Monaten über Beschäftigungsduldung möglich	▪ Aufenthaltserlaubnis für qualifizierte Geduldete zum Zwecke der Beschäftigung (grds. Zustimmungserfordernis) ▪ Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration (8 bzw. 5 Jahre) – Erwerbstätigkeit gestattet	

Alternativen

Rekrutierung aus dem Ausland

Zustimmungsfreie Beschäftigungen

Vermittlung

Qualitätsstandards steigern:
Ausbildung/Qualifizierung ausländischer (geflüchteter) Arbeitnehmer

Ist eine Beschäftigung ohne Zustimmung der BA erlaubt, kann der Ausländer in der Zeitarbeit beschäftigt werden.

Kooperationen mit BA/Ministerien

Qualitätsstandards steigern:
Anerkennungsverfahren

Brexit

Was wird passieren?

Geregelter Austritt

- Übergangsphase bis zum 31.12.2020
- Behandlung wie EU-Mitgliedstaat
- Einige Ausländerbehörden führen bereits jetzt freiwillige Registrierungsverfahren

Ungeregelter Austritt

- Geplant ist eine Übergangszeit; keiner muss sofort ausreisen
- Danach ist ein Aufenthaltstitel erforderlich, der unter erleichterten Bedingungen erteilt werden können soll
- AÜ-Erlaubnis gilt als widerrufen

Fazit

Judith Schröder
Fachbereichsleiterin
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

TIME JOB®
ERP-Lösung für Personaldienstleister

Neue Produktwebsite
www.timejob.de

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

Helmut Peter

Unternehmer

EXPERTENGESPRÄCH:
Flüchtlinge und Integration durch Arbeit – Theorie und Praxisschock



Helmut.Peter@petergroup.de

Bis zur Wende
Kfz-Elektromeister und Leiter einer Produktionsgenossenschaft – PGH „Gute Fahrt“ in Nordhausen (Nordthüringen)

1990
Selbstständigkeit mit einem Mercedes-Benz-Werkstattvertrag

1990 bis heute
Aufbau der Autohaus-Peter-Gruppe mit 24 Standorten in 15 Städten in Thüringen, Südniedersachsen und Sachsen-Anhalt, acht Fahrzeugmarken im Vertrieb und Service und vier im Service, 804 Mitarbeiter, davon 126 Auszubildende

2005 bis heute
Unternehmensführung gemeinsam mit dem Sohn Andreas Peter

» zurück zum Programm



FIEGE

Kristin Petzold
Personalreferentin bei der FIEGE Logistik Stiftung & Co. KG

Emad Kandakji

Time Partner Personalmanagement GmbH

EXPERTENGESPRÄCH:
Flüchtlinge und Integration durch Arbeit – Theorie und Praxisschock



e.kendakji@timepartner.com

BERUFSERFAHRUNG

Seit 02.05.2017
Personalberater bei Timepartner GmbH, Saarlouis

02.2017 – 04.2017
Qualifizierungs- und Integrationscoaching bei TERTIA Berufsförderung GmbH, Saarlouis

07.2016 – 01.2017
Sprachkurs B2 an der VHS Dillingen inklusive Praktika im Landtag des Saarlandes und bei der IHK Saarland, Saarbrücken

06.2015 – 05.2016
Sprachkurs B1 und Politikkurs an der VHS Dillingen

03.2015
Einreise nach Deutschland

06.2014 – 12.2014
Schreiner bei der Schreinerei Barakat im Libanon

01.2013 – 06.2014
Referendariat in der Anwaltskanzlei Aljajeh in Hama, Syrien

06.2004 – 06.2014
Kaufmann bei der Firma Kendakji Im- und Export Schuhhandel in Hama, Syrien

06.1996 – 06.2004
Ferienjob im Sommer als Schreiner

STUDIUM

09.2005 – 01.2013
Studium der Rechtswissenschaften mit Abschluss an der Universität Damaskus, Syrien

» zurück zum Programm

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.

Dr. Martin Dreyer

Stellv. iGZ-Hauptgeschäftsführer

Zeitarbeit 2020: Was kommt auf die Branche zu?



dreyer@ig-zeitarbeit.de

Dr. jur. Martin Dreyer ist seit 2004 beim iGZ. Er ist Geschäftsführer und begleitet die Tarifpolitik sowie die Arbeit in den Projektgruppen.

Dr. Dreyer ist Mitglied in der Vertreterversammlung der VBG und vertritt die Verbandspolitik gegenüber der Berufsgenossenschaft gemeinsam mit dem Vorstandsmitglied Martin Gehrke.

» zurück zum Programm

media docks





Copyright by KWL

Vorabend

12. NOVEMBER 2019
Stadtführung und Abendessen

Am Vorabend, Dienstag, den 12. November 2019, findet um 18.00 Uhr eine kostenfreie Stadtführung durch das historische Seefahrerviertel Lübecks mit anschließendem gemütlichen Essen im Restaurant „Schiffergesellschaft“ statt.

KOSTENFREIE STADTFÜHRUNG
Uhrzeit: 18.00 Uhr bis 19.00 Uhr
Treffpunkt: Radisson Blu Hotel, Willy-Brandt-Allee 6
Ende: Restaurant Schiffergesellschaft
Dauer: 1 Stunde

ABENDESSEN (Selbstzahler)
Abendessen à la carte um 19.00 Uhr
Restaurant Schiffergesellschaft
Breite Str. 2
23552 Lübeck

CSR

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY



SOZIAL



WIRTSCHAFTLICH



ÖKOLOGISCH

Zeitarbeit mit Verantwortung

iGZ

Die Abkürzung CSR steht für „Corporate Social Responsibility“ und beschreibt die Verantwortung, die Unternehmen in den Bereichen Wirtschaft, Umwelt und Soziales über die gesetzlichen Vorgaben hinaus übernehmen sollten. Konkret geht es beispielsweise um faire Geschäftspraktiken, mitarbeiterorientierte Personalpolitik, Schutz von Klima und Umwelt, ernst gemeintes Engagement vor Ort und Verantwortung in der Lieferkette. Wichtig ist dabei der Bezug zur eigenen Geschäftstätigkeit.

„Jeder Unternehmer und jedes Unternehmen hat durch seine Geschäftstätigkeit Einfluss auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, auf Kunden, die Umwelt und das wirtschaftliche Umfeld.“ Christian Baumann, iGZ-Bundesvorsitzender

ETHIK-KODEX

Dass der Mensch bei iGZ-Mitgliedsbetrieben im Mittelpunkt des Handelns steht, ist seit 2012 im iGZ-Ethik-Kodex verankert, zu dessen Einhaltung sich die iGZ-Mitglieder verpflichtet haben. Beim iGZ-Award werden alle zwei Jahre iGZ-Mitglieder für ihr CSR-Engagement ausgezeichnet.

Nachhaltigkeit und transparente Geschäftsprozesse sind in den letzten Jahren immer wichtiger geworden, weshalb es seit 2017 für kapitalmarktorientierte Unternehmen mit über 500 Beschäftigten sowie für Versicherungen und Kreditinstitute Pflicht ist, CSR-Berichte zu schreiben.

Kleinere Unternehmen können freiwillig Beiträge zu einer nachhaltigen Unternehmensführung leisten und sich dadurch als verantwortungsvoller Arbeitgeber zeigen. Berichtspflichtige Unternehmen müssen allerdings auch dokumentieren wie nachhaltig ihre Zulieferer sind. Als Bestandteil der Lieferkette können deshalb auch KMU mit CSR-Anforderungen konfrontiert werden.

BEISPIELE

Viele Mitglieder ergreifen schon über die Grundsätze des iGZ-Ethik-Kodex hinaus Maßnahmen, mit denen sie Verantwortung zeigen. Das reicht von Inklusionskonzepten über Integrationsmaßnahmen für Flüchtlinge bis hin zur Unterstützung von lokalen Essenstafeln oder der aktiven Beteiligung am World CleanUp Day. Bestimmt zeigen Sie auch nachhaltiges Engagement, in dem Sie Bedürftige unterstützen, ein papierloses Büro anstreben oder passgenaue Weiterbildungsmaßnahmen anbieten.

JEDER BAUSTEIN ZÄHLT

Was häufig fehlt ist ein CSR-Konzept, mit dem iGZ-Mitglieder ihr Engagement noch zielgerichteter einsetzen und es wirksam in den Vordergrund stellen können. Das Schöne ist, dass jeder kleine Baustein zählt und, dass es darauf ankommt zu zeigen, dass man sich der Verantwortung stellt. Ziele können und müssen nicht sofort erreicht werden. Stattdessen zeigen Sie mit einem CSR-Management, dass Sie nachhaltige Projekte verfolgen und veröffentlichen in Zwischenschritten wie weit Sie dabei sind.

KLARER NUTZEN

Unternehmen, die nachhaltig wirtschaften, sind in der Regel langfristig erfolgreicher. Gerade in Zeiten des Arbeitskräftemangels ist es für Personaldienstleister das A und O, sich als besonders attraktiver Arbeitgeber hervorzutun. Ein guter Ruf als Unternehmen, das nachhaltig denkt und handelt, stärkt Ihre Marktposition.

Wenn viele Personaldienstleister nicht nur im Sinne von CSR handeln, sondern ihre Aktivitäten belegen und sichtbar machen, wird die gesellschaftspolitische Diskussion zur Zeitarbeit positiv beeinflusst und die Akzeptanz der Branche weiter gestärkt. Dabei hilft Ihnen Ihr Verband!

iGZ-LEITFADEN

Der iGZ entwickelt für Sie einen praktikablen Leitfaden sowie einen Muster-Report, der beispielhaft die Schritte zu einem effektiven CSR-Management für Zeitarbeitsunternehmen erläutert.

IHRE VORTEILE

1. Eigenpositionierung als attraktiver Arbeitgeber
2. Förderung der gesellschaftlichen Akzeptanz der Zeitarbeit
3. Steigerung der Motivation und Leistungsbereitschaft der internen und externen Mitarbeiter
4. Einsparung von Kosten durch ressourcenschonenden Mitteleinsatz
5. Steigerung der Kundenbindung und des Absatzes
6. Förderung von Geschäftsbeziehungen mit berichtspflichtigen Unternehmen
7. Stärkung der Innovationsfähigkeit durch Beschäftigung mit Nachhaltigkeitsthemen

iGZ-ANSPRECHPARTNERIN

Dr. Jenny Rohlmann
Strategisches Marketing I PR I CSR-Beauftragte
Tel. 0251 32262-155
rohlmann@ig-zeitarbeit.de

www.landeskongress-nord.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