

# Z direkt!



ZEITARBEIT AUF DEM BAU  
**Fällt das Verbot?**

## Der iGZ-Fragebogen zu Zeit & Arbeit

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



Andrea Nahles

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

Zeit ist zu oft Arbeit und zu selten Leben. Deshalb hadere ich nicht selten mit „verflossener“ Zeit.

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

Ja. Ich habe nach dem Abitur in einer Spedition als Aushilfssekretärin gearbeitet. Über meinem Schreibtisch ein „Erotikkalender“ – aber ansonsten war es eine gute Zeit mit herben aber netten Kollegen.

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

...trage ich nicht.

4.) Welche Arbeit macht Ihnen am meisten Spaß?

Politische Ziele in kleinen Schritten umsetzen, z. Bsp. Bürgerversicherung im Gesundheitswesen.

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

Schlechte Ausrede, die ich leider auch manchmal einsetze.

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

-siehe Frage 1

7.) Wenn Zeit käuflich wäre ...

...wäre es genauso wie heute.

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

Je älter ich werde, desto wichtiger wird der Weg.

## Statistik

### ZEITARBEIT IM BÜRO IST WEIBLICH Die aktuellen Branchenzahlen vermehren neue Rekorde

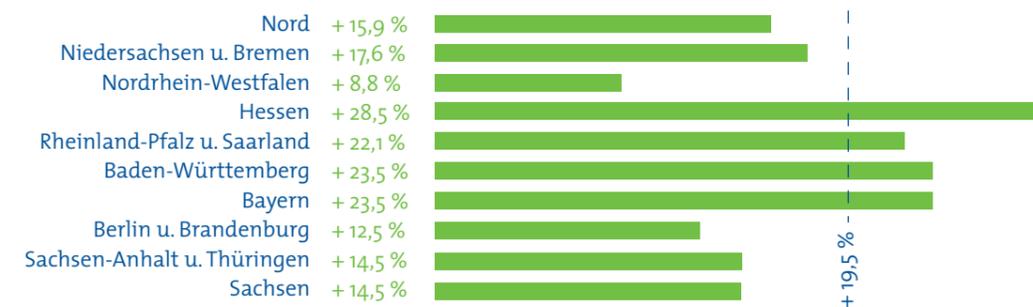
Die aktuellen Zahlen belegen es: Der Aufschwung in der Zeitarbeit setzt sich fort. Gleich mehrere Rekorde vermehren die neusten Zahlen der Bundesagentur für Arbeit.

Während die Zahlen vom 30. Juni 2005 noch eine Steigerung von 14,5 % im Vergleich zum Vorjahresmonat beinhaltet haben, weist die nun veröffentlichte Stichtagsbetrachtung vom 31. Dezember 2005 noch steiler nach oben: 19,5 % mehr Zeitarbeitnehmer gab es, als im entsprechenden Vorjahresmonat. 464.539 Arbeitnehmer in der Zeitarbeit – so viele gab es noch nie zum Jahreswechsel. Und auch die Zahl der Frauen steigt kontinuierlich. Mit 26,0 Prozent ist mehr als jeder vierte Zeitarbeitnehmer weiblich. Ein Schwerpunkt der „weiblichen Zeitarbeit“ liegt bei den

Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen. Dort sind die männlichen Zeitarbeitnehmer in der Minderheit: Zwei Drittel der dort beschäftigten Zeitarbeitnehmer sind weiblich. Ebenfalls steigend: Der Anteil der Menschen, die aus der Erwerbslosigkeit zur Zeitarbeit kommen. Nur noch 28,8 % der Menschen, die im zweiten Halbjahr 2005 einen Zeitarbeitsjob angenommen haben, waren zuvor bereits beschäftigt – der kleinere Teil von ihnen auch schon bei einem Zeitarbeitsunternehmen. Die übrigen waren entweder arbeitslos (62,5 %) oder zuvor noch überhaupt nicht beschäftigt (8,7 %) ■

#### Entwicklung der Zeitarbeit in Deutschland

(31. Dezember 2004 bis 31. Dezember 2005; aufgeschlüsselt nach Regionaldirektionen der BA)



#### Zeitarbeitnehmer am 31. Dezember 2005

(aufgeschlüsselt nach Regionaldirektionen der BA)

|                             |                |
|-----------------------------|----------------|
| Nord                        | 25.954         |
| Niedersachsen u. Bremen     | 42.588         |
| Nordrhein-Westfalen         | 95.231         |
| Hessen                      | 91.517         |
| Rheinland-Pfalz u. Saarland | 26.057         |
| Baden-Württemberg           | 51.150         |
| Bayern                      | 80.636         |
| Berlin u. Brandenburg       | 18.928         |
| Sachsen-Anhalt u. Thüringen | 19.919         |
| Sachsen                     | 12.559         |
| <b>Gesamt</b>               | <b>464.539</b> |



Frauen in der Zeitarbeit sind überdurchschnittlich oft in Büroberufen zu finden.

## Impressum

#### HERAUSGEBER:

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

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

#### VERANTWORTLICH:

Bundesgeschäftsführer RA Werner Stolz

#### REDAKTION UND KOORDINATION:

Marcel Speker

#### TEXTE:

Dr. Martin Dreyer,  
Marcel Speker,  
Stefan Sudmann  
und wie gekennzeichnet

#### FOTOS:

Mads Armgaard,  
Timo Beylemans,  
Dr. Roland Börner,  
Deutscher Bundestag,  
Wolf Müller-Funke,  
www.handwerksbilder.de,  
IAT, SPD,  
Marcel Speker,  
Werner Stolz,  
ZDB

#### TITELBILD:

Idee: Marcel Speker,  
Fotograf: Wolf Müller-Funke,  
Fotoregie: Dr. Roland Börner

#### SATZ, GESTALTUNG UND LAYOUT:

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

#### DRUCK:

IVD – Ibbenbürener  
Vereinsdruckerei GmbH  
Wilhelmstraße 240  
49475 Ibbenbüren

## ZEITARBEIT CONTRA SCHWARZARBEIT

### Auf dem Bau kann Arbeitnehmerüberlassung viele Probleme lösen

Das deutsche Recht treibt mitunter bemerkenswerte Blüten.

So auch, wenn es um Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe

geht. Denn hier gilt: Inländer im Ausland - zulässig. Ausländer im Inland-machbar. – Nur

Inländer im Inland, das ist nicht erlaubt. Warum? – Weil es so im Bundesgesetzblatt steht.

Man hat den Eindruck, als sei das Wort „skurril“ zur Beschreibung genau dieser Situation geschaffen worden. Nicht wenige Branchenvertreter schütteln den Kopf und zucken die Schulter, wenn die Sprache auf die deutschen Regelungen zur Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe kommt. Seit 1982 gilt das Verbot gewerksmäßiger Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Als ein „Relikt aus den Tagen, als sich Zeitarbeit noch

am Rande der gesellschaftlichen Akzeptanz bewegte“, bezeichnet iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz diese Regelung. Es gebe keinen vernünftigen und nachvollziehbaren Grund, wieso Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe in allen übrigen europäischen Staaten zugelassen ist und funktioniert, nur in Deutschland nicht. Das sei, so Stolz, einerseits in einem europäischen Markt ein nicht unerheblicher Wettbewerbsnachteil für die deutschen Personaldienstleister und die Baubranche, sowie andererseits eine vertane Chance für den Arbeitsmarkt.

Schätzungen gehen davon aus, dass Zeitarbeit etwa 50.000 Arbeitsverhältnisse auf dem Bau aus der Illegalität herausholen könnte. Vor diesem Hintergrund entlarven sich die von den Gewerkschaften vorgebrachten Sorgen um zunehmende Schwarzarbeit auf dem Bau und die immer wieder beschworenen Schwierigkeiten im Umgang mit den Lohnausgleichs- und Zusatzversorgungskassen als ein offensichtlich vorgeschobenes Argument. Dennoch: In ihrer Stellungnahme für den zehnten Zeitarbeitsbericht der Bundesregierung schreibt die IG Bau-Agrar-Umwelt, dass sie das grundsätzliche Verbot der Arbeitnehmerüberlassung im Baugewerbe „für dringender denn je hält.“

Immerhin bewegen sich die aktuellen Regelungen am Rande der Inländerdiskriminierung: So darf eine Baufirma aus dem europäischen Wirtschaftsraum gewerksmäßig Arbeitnehmer nach Deutschland in das Bauhauptgewerbe überlassen, wenn sie nachweislich seit mindestens drei Jahren Tätigkeiten ausübt, die unter den Geltungsbereich derselben Rahmen- und Sozialkassentarifverträge fallen oder fallen würden, von denen der Betrieb des Entleihers erfasst wird. Der Nachweis hierüber kann durch Vorlage einer Bestätigung der jeweils zuständigen Einzugsstelle für die Sozialkassenbeiträge des Herkunftslandes erfolgen.

Der umgekehrte Fall ist auch möglich: Ein deutsches Zeitarbeitsunternehmen überlässt Maurer in ein anderes Land des europäischen Wirtschaftsraums. Hier sind nur die entsprechenden Gesetze des ausländischen Staates zu beachten. Nach Angaben des Bundesarbeitsministeriums gibt es überdies auch keine Bedenken gegen die Einlösung eines Vermittlungsgutscheins, wenn in dem deutschen Unternehmen arbeitslose Bauarbeiter eingestellt werden, um diese anschließend in das europäische Ausland zu überlassen.

Nur vor dem Einsatz von deutschen Zeitarbeitsunternehmen im deutschen Bauhauptgewerbe steht immer noch ein Verbotsschild. Dieses wegzuräumen, ist Anliegen der Branche. ■

#### Kurz erklärt: Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe

**Eingeschränktes Verbot:** Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe ist nicht zulässig, es sei denn, allgemeinverbindlich erklärte Tarifverträge, die diese Betriebe erfassen, gestatten dies. Somit würde eine Einigung zwischen Arbeitgebern und IG Bau das Verbot außer Kraft setzen. Die IG Bau mauert jedoch.

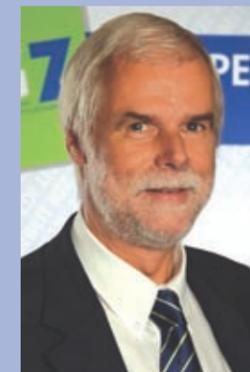
**Bauhauptgewerbe:** Hiervon erfasst ist gewerksmäßige Arbeitnehmerüberlassung in Betriebe des Baugewerbes für Arbeiten, die üblicherweise von Arbeitern verrichtet werden. Zum Bauhauptgewerbe gehören alle Gewerke, die in § 1 Baubetriebeverordnung aufgeführt sind. Unter anderem sind dies Abdichtungsarbeiten gegen Feuchtigkeit, Asbestsaniierungsarbeiten an Bauwerken und Bauwerksteilen, Bautrocknungsarbeiten, Beton- und Stahlbetonarbeiten, Brunnenbauarbeiten, Fassadenbauarbeiten, Holzschutzarbeiten an Bauteilen, Steinmetzarbeiten, Tiefbauarbeiten sowie das Aufstellen von Bauaufzügen.

#### Kommentar:

### Wer schließt endlich auf?

Es geht um ein so gewichtiges Thema, wie die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Bauwirtschaft. Es geht um die Chance, reguläre und flexible Beschäftigungsverhältnisse dort zu schaffen, wo sich unter den gegebenen Restriktionen die nötige Flexibilität häufig möglicherweise nur durch Überschreiten von Legalitätsgrenzen organisieren ließ und damit Schwarzarbeit Vorschub geleistet worden ist statt sie zu verhindern. Verbandsschätzungen gehen von großen Beschäftigungspotenzialen aus, die über Zeitarbeit dort flexibel geschaffen werden können. Wenn es denn nicht schon die wirtschaftlichen Notwendigkeiten sind, die die Politik überzeugen, dann doch vielleicht die Aussicht auf 50.000-mal zusätzliche Beiträge für die Sozialversicherungssysteme?

Die Sozialpartner der Baubranche sollten endlich die gesetzliche Tariföffnungsklausel als Schlüssel nutzen, den Bausektor für legale Arbeitnehmerüberlassung zu öffnen. Insbesondere die Gewerkschaftsvertreter sollten die tarifizierte Zeitarbeitsbranche endlich auch im Bausektor als ordentlichen Partner anerkennen. Die Politik könnte durch klare Positionierung für die gebotene Deregulierung dieses Sektors den nötigen Nachdruck schaffen.



Volker Homburg  
iGZ-Bundesvorsitzender



### Die Zeitarbeitsbranche ist in Bewegung!

AÜG, Zeitarbeit in Europa, aktuelles Arbeitsrecht – bleiben Sie auf dem Laufenden!

Zu allen relevanten Themen rund um die Zeitarbeit bieten wir Ihnen praxisnahe Workshops und Seminare!

Ausführliche Informationen und Termine unter [www.akademie-der-zeitarbeit.de](http://www.akademie-der-zeitarbeit.de)

**Edgar Schröder**  
Akademie der Zeitarbeit



## Interview von Frank Dupré, Vizepräsident des Zentralverbandes des Deutschen Baugewerbes, mit Z direkt!

*Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe ist in Deutschland immer noch nicht generell erlaubt. Welche Gründe gibt es aus Ihrer Sicht hierfür?*

**Frank Dupré:**

Seit nunmehr bald 25 Jahren gilt das Verbot der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung im Bauhauptgewerbe. Damals hat der Gesetzgeber zu einer radikalen Lösung gegriffen, um illegale Beschäftigung auf Baustellen zu bekämpfen. Heute aber konzentriert sich die Bekämpfung der illegalen Beschäftigung auf verschiedene Umgehungsstatbestände, die es ohne dieses Verbot und bei einer Legalisierung der Arbeitnehmerüberlassung gar nicht mehr geben würde, wie den Abschluss von Scheinwerkverträgen oder die angeblich nicht gewerbsmäßige Arbeitneh-

merüberlassung durch gemeinnützige Einrichtungen. Diese Umgehungsstrategien wurden durch das Verbot provoziert – Betriebe und staatliche Kontrollbehörden bewegen sich daher in einer Grauzone zwischen Legalität und Illegalität. Aus dieser Grauzone sollte die Baubranche schnell herausgeführt werden.

*Ist ein Verbot der Zeitarbeit im Bauhauptgewerbe überhaupt geeignet, die Motive des Gesetzgebers, wie etwa die Eindämmung illegaler Beschäftigung auf dem Bau, zu erreichen?*

**Dupré:**

Als Argument gegen die Abschaffung des Verbots der Arbeitnehmerüberlassung wird immer wieder vorgebracht, dass mit dem Einsatz von Leiharbeitnehmern die auf tarifvertraglicher Basis stehenden Sozialkassen der Bauwirtschaft ebenso wie die Mindestlohnregelung ins Wanken geraten würden. Dem muss und dem kann deutlich widersprochen werden: Denn schon heute regelt das Arbeitnehmer-Entsendegesetz in § 1 Abs. 2 a, dass ein verleihender Betrieb seinen Arbeitnehmern bei einem Verleih in das Baugewerbe den Bau-Mindestlohn zahlen und am Urlaubskassenverfahren der Bauwirtschaft teilnehmen muss. Ein Verleihbetrieb wird daher schon jetzt wie ein ausländischer Baubetrieb behandelt, der auf dem deutschen Bauproduktmarkt tätig wird, und der ebenfalls den Mindestlohn zahlen und am Urlaubskassenverfahren teilnehmen muss.

*Welche Maßnahmen schlagen Sie also vor, um die Situation auf dem Bau im Sinne Aller zu verbessern?*

**Dupré:**

Ziel muss es sein, einen „trilateralen“ Tarifvertrag zwischen den Tarifvertragsparteien der Bauwirtschaft und den Verleiharbeitgebern abzuschließen. Der sollte dann auch Regelungen zu den

Sozialkassenverfahren enthalten. Unser Ziel ist es dabei, die Flexibilität unserer Mitgliedsbetriebe zu erhöhen und nicht, ein neues Lohndumping einzuführen. Ein Blick über die Grenzen zeigt darüber hinaus, dass unsere europäischen Unternehmerkollegen zur Abdeckung von Auftragspitzen die Zeitarbeit intelligent nutzen, ohne dass dort die Verhältnisse aus dem Lot geraten.

*Deutsche Zeitarbeitnehmer dürfen in vielen europäischen Nachbarstaaten auf dem Bau arbeiten, ausländische Zeitarbeitnehmer auch in Deutschland auf diesem Sektor. Wird so nicht der Unübersichtlichkeit und dem Missbrauch Tür und Tor geöffnet?*

**Dupré:**

Es geht ja noch weiter: Das Verbot der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung wird auch dadurch unterlaufen, dass sich Verleihunternehmen mit Sitz im Ausland als Baubetrieb tarnen, aber selbst gar keine Bauleistungen erbringen, sondern unter dem Schein der sog. „Kollegenhilfe“ an deutsche Baubetriebe Arbeitnehmer überlassen. Auch in dieser Grauzone der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung wird zu Lasten der deutschen Bauwirtschaft das Verbot unterlaufen. Von Gleichbehandlung kann deshalb faktisch wirklich keine Rede sein.

*Gebietet nicht schon der Gleichbehandlungsgrundsatz eine Abschaffung der bisherigen Bestimmungen im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz?*

**Dupré:**

Mit dem Verbot der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung ist eine eklatante Ungleichbehandlung zwischen dem Baugewerbe einerseits und den übrigen Wirtschaftszweigen andererseits, aber auch eine nicht verständliche Ungleichbehandlung zwischen den einzelnen Zweigen des Baugewerbes geschaffen worden – für einige Baube-

reiche gilt nämlich dieses Verbot, für andere aber nicht. So gilt das Verbot der Arbeitnehmerüberlassung für alle Betriebe des Baugewerbes, des Garten- und Landschaftsbaues, im Gerüstbau und für die Dachdecker. Es gilt jedoch nicht für Betriebe des Maler- und Lackierhandwerks, für das Schreinerhandwerk, für das Installationsgewerbe oder für Betriebe des Bauten- und Eisen-schutzes. Das ist jedoch ungerecht.

*Wieso ist denn das Baugewerbe besonders betroffen?*

**Dupré:**

Kein Wirtschafts- oder Handwerkszweig ist dringender auf das Instrument der Arbeitnehmerüberlassung angewiesen als das Baugewerbe. Wir produzieren nicht auf Vorrat, wir sind extremen Auftragschwankungen und kurzen Auftragsreichweiten ausgesetzt. Auf in der Regel kurzfristigen und vorübergehenden Personalmehrbedarf bei Auftragspitzen und den vom Auftraggeber erwarteten kurzen Bauzeiten, etwa auf Terminbaustellen, können wir nicht mit der notwendigen Flexibilität reagieren. Dadurch geht mancher Auftrag verloren, weil wir nicht auf Mitarbeiter aus der Zeitarbeitsbranche zurückgreifen können. ■

## SYSTEMLOGIK DURCHBRECHEN Verbundausbildung als Antwort der Zeitarbeit auf den Fachkräftemangel

*Wenn Zeitarbeitsunternehmen ausbilden, dann zumeist interne Mitarbeiter in den Geschäftsstellen. Das eigentliche Mitarbeiterpotenzial liegt allerdings bei den externen Mitarbeitern. Oft beklagt: Die Systematik der Zeitarbeit erschwert die fachliche Ausbildung externer Zeitarbeitnehmer.*

Mittlerweile gibt es jedoch einen Ansatz, der sich immer mehr durchsetzt und zumindest die Systemlogik durchbricht: Die Verbundausbildung. „Im Verbund auszubilden bedeutet, gemeinsam mit einem oder mehreren Kundenbetrieben einem Jugendlichen ohne Ausbildung eine fachliche, duale Ausbildung zukommen zu lassen“, erklärt Michael Hacker, Mitglied im iGZ-Bundesvorstand und Leiter des Arbeitskreises „Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit“. Verschiedene Modelle sind in diesem Zusammenhang denkbar. Wichtig für den iGZ ist in diesem Zusammenhang, diese Idee zu befördern: „In dem Maße, wie Zeitarbeit an Bedeutung gewinnt, steigt auch die unternehmerische Verantwortung der Branche, zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen“, erklärt Hacker.

Unter seiner Federführung ist daher nun in Bayern das Pilotprojekt „Zeit für Ausbildung“ zur Verbundausbildung in der Zeitarbeit gemeinsam mit dem Berufsbildungswerk bfw und dem Bundesinstitut für Berufsbildung mit Förderung durch das Programm StarRegio des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ins Leben gerufen worden. Motivation für dieses Engagement war der zunehmend zum wirtschaftlichen Problem werdende Facharbeitermangel. Die Zeitarbeitsunternehmen sahen sich jedoch in der Zwickmühle, hier alleine nicht helfen zu können: „In den Büroräumen eines Personaldienstleisters können Sie nun mal keine Schweißer ausbilden“, macht Hacker das Dilemma deutlich.

Selbst weit über die bayerischen Grenzen hinweg hat dieses Projekt bereits Aufmerksamkeit erregt. So hat die Oldenburgische Industrie- und Handelskammer in einem Schreiben an ihre Mitglieder auf dieses „Zukunftsmodell“ hingewiesen, dass die IHK in ihrem Schreiben ausdrücklich unterstützt. Ein Ergebnis, über das sich Michael Hacker freut, wenngleich er bei den heimischen IHK noch einige Zuständigkeitsprobleme auf dem Weg zu seinem ersten Verbundauszubildenden zu überwinden hat. ■

**Interessierte Unternehmen können sich an die zuständigen Betreuer des bfw wenden:**

- Johannes Gebhardt (Förderregion Franken und Oberpfalz); Tel.: (09 11) 92 96 99 26
- Michael Tepper (Förderregion Bayerisch Schwaben); Tel.: (07 51) 55 17 01

## DIE ANGST DES KAUFMANNS VOR DEM AUFTRAG

Die Situation ist skurril. Und leicht zu erklären: „Fachkräftemangel“ lautet die Begründung für die Angst des Kaufmanns vor dem Auftrag. Denn wenn es um qualifiziertes Personal geht, müssen Zeitarbeitsunternehmen immer öfter passen.

„Bei mehr als 100 Anfragen müssen wir „nein“ sagen, weil auf dem Markt keine Mitarbeiter mit entsprechender Qualifikation verfügbar sind“, berichtet



Gut gelaunt über den ersten Verbundauszubildenden bei AvJS: Michael Tepper (bfw), Ausbildungsleiterin Martina Eitrich-Streitberger, Geschäftsführer Toni Vomfell, Daniel Wirkner, Franz Seel und Werkstattleiter Robert Amann (v.l.n.r.).

Franz Seel, stellvertretender Geschäftsführer von AvJS Personal. Das Unternehmen mit Sitz im bayerischen Asbach-Bäumenheim beteiligt sich daher an der iGZ-Initiative zur Verbundausbildung und engagiert sich aktiv in der Ausbildung von Fachkräften. So lernt der 15jährige Daniel Wirkner seit dem 1. September den Beruf des Kfz-Mechatronikers. Ausgebildet wird er im AvJS-Fuhrpark in Verbund mit einem örtlichen Autohaus, in dem er die fachlichen Feinheiten beigebracht bekommt, die im normalen Fuhrparkgeschäft nicht vermittelt werden können. Die Verbundausbildung eines internen Mitarbeiters ist für Seel nur der erste Schritt. Er kann sich durchaus vorstellen, auch externe Mitarbeiter über eine Verbundausbildung zu beschäftigen. Allerdings müssten da dann auch die Kundenbetriebe ihre Bereitschaft erklären.

Dies ist dem Zeitarbeitsunternehmen Bernhardt + Schütz (B+S) aus Erlangen bereits gelungen. Der 16jährige Johannes Dippacher ist bei B+S angestellt und absolviert seine Ausbildung zum Elektroniker für Betriebstechnik komplett bei der Firma Siemens. „Er wird alle Ausbildungsschritte mit den Siemens-Azubis gemeinsam absolvieren“, erklärt B+S-Geschäftsführerin Brigitte Bernhardt. Ihr Geschäftsführer-Kollege Peter Schütz war als Mitglied des iGZ-Arbeitskreises „Kompetenzentwicklung in der Zeitarbeit“ an der Entwicklung des Verbundausbildungs-Projektes beteiligt. „Ich wollte mit gutem Beispiel voran gehen und deutlich machen, dass diese Initiative funktionieren kann.“

Für ihn, wie auch Franz Seel („Ich sehe



Im geschichtsträchtigen Erlangener Schlossgarten bekräftigten die B+S-Geschäftsführer Brigitte Bernhardt und Peter Schütz den Ausbildungsvertrag mit Johannes Dippacher in guter deutscher Handwerkstradition per Handschlag.

Ausbildung als Investition und nicht als Kostenfaktor“) steht ein unternehmerisches Verantwortungsbewusstsein im Vordergrund. Man könne doch kein innovativer Vorreiter sein, wenn man



Überlassung von Auszubildenden: Die fachliche Ausbildung findet im Kundenbetrieb statt.

nicht bereit sei, auszubilden, macht Seel deutlich. Dennoch bedeutet die Verbundausbildung auch einen nicht unerheblichen Kostenfaktor. So muss die Firma B+S nicht nur die Ausbildungsvergütung aufbringen, sondern etwa in gleicher Höhe noch einmal für die Nutzung der Siemens-Lehrwerkstätten bezahlen. „Dafür erhalten wir nach drei Jahren einen topausgebildeten Facharbeiter, mit dem wir arbeiten können“, relativiert Schütz.

Dass diese Option für viele Unternehmen noch zu vage ist, weiß auch der Verbundausbildungs-Vorkämpfer. Daher fordert er von der Politik auch eine Korrektur der bisherigen Vorschriften, wonach für Auszubildende, die über Zeitarbeit überlassen werden, kein Verrechnungssatz erhoben werden darf. Wenn hier teilweise eine Gegenfinanzierung möglich wäre, würden sicher auch noch mehr Betriebe die Möglichkeiten der Verbundausbildung ergreifen, ist sich Peter Schütz sicher. ■

## DER KAUFMANN FÜR PERSONALDIENSTLEISTUNGEN KOMMT 2008

Sie disponieren und betreuen mittlerweile knapp eine halbe Millionen Zeitarbeitnehmer – die Personaldisponenten in den Zeitarbeitsunternehmen. Nun sollen sie auf ihre Aufgabe durch eine adäquate und zielgerichtete Ausbildung vorbereitet werden – durch das neue Berufsbild des „Personaldienstleistungskaufmanns“.

Bislang funktionierte ihre Ausbildung entweder „on the job“ oder autodidaktisch. Jetzt aber ist das Bundeswirtschaftsministerium von Arbeitgebern und Gewerkschaften gebeten worden, das neue Berufsbild des „Personaldienstleistungskaufmanns“ zu schaffen. Der iGZ hat gemeinsam mit dem Bundesverband Zeitarbeit, dem Trainingszentrum Zeitarbeit (TZZ) und dem Kuratorium der deutschen Wirtschaft für Berufsbildung ein Berufsprofil und einen Eckdatenvorschlag erarbeitet, die Grundlage

Personaldisponent im Gespräch: Gefragt ist die Kombination von rechtlichen, organisatorischen und kommunikativen Fähigkeiten.



des neuen Berufsbildes werden soll. Da die Zustimmung der gewerkschaftlichen Sozialpartner vorliegt, zeigt sich iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz zuversichtlich, dass die Neuordnung des Berufsbildes schon zum 1. August 2008 in Kraft treten kann.

Bis dato seien es verschiedene allgemeine Berufsbilder wie der Bürokaufmann gewesen, aus denensich die Personaldisponenten rekrutierten. Die Möglichkeit nunmehr im dualen Ausbildungssystem junge Menschen auf die besonderen Herausforderungen der Zeitarbeit vorzubereiten, hält die Branche für wichtig: „Die Nachfrage nach hochqualifiziertem internen Personal wächst“, berichtet Stolz. Die Ausbildung soll drei Jahre dauern. Der Personaldienstleistungskaufmann soll nach Abschluss seiner Ausbildung in der Lage sein, die gesamte Prozesskette der Einsatzplanung und –organisation von externen Zeitarbeitnehmern zu begleiten. Hierzu gehören Arbeitsplatzanalysen im Kundenbetrieb, die Erstellung von Kompetenzanforderungen sowie das Bewerberauswahlverfahren, die Einstellungen und Einsatzplanungen. Hierbei stehen neben rechtlichen und Verfahrenkenntnissen auch kommunikative Fähigkeiten im Vordergrund. ■

Solide aufgebaut und durchdacht.

Investieren Sie in etwas, das Bestand hat.

# TIME-JOB®

Die serviceorientierte Software für Personaldienstleister

- ausgereifte Standardmodule
- umfangreiche Auswertungen
- vielfältige Benutzereinstellungen
- auf Wunsch maßgeschneiderte Erweiterungen

**Fordern Sie detaillierte Infos an!**

GEDAT Gesellschaft für Datentechnik mbH  
Schubertstraße 8b  
35043 Marburg

Telefon (0 64 21) 94 45-0  
Telefax (0 64 21) 94 45-49  
E-Mail info@gedat.de  
Internet www.gedat.de

software für Menschen

ANZEIGE

# „WIR SITZEN ALLE IN EINEM BOOT“

## iGZ-Regionalarbeit: 26 Unternehmer engagieren sich

Verbandsarbeit ist keine Einbahnstraße. Ein Verband, der lebt und sich entwickelt, ist auf den engen Kontakt zu seinen Mitgliedsunternehmen angewiesen. Hier macht sich eine intensive Regionalarbeit bezahlt. Von Gabi Brinkmann

„Wir sitzen alle in einem Boot“ – diese Erkenntnis gilt für die gesamte Branche, aber insbesondere auch für die Mitgliedsunternehmen im Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ). Darum liegen mir der Kontakt und die Betreuung unserer Mitgliedsunternehmen besonders am Herzen. Nur gemeinsam können wir die Ziele erreichen, die wir uns gesteckt haben und die der Branche entgegenkommen. Damit meine ich eine gesicherte Struktur der Zeitarbeitsbranche über faire Löhne auch und gerade im Helferbereich. Damit meine ich aber genauso die Schaffung eines Netzwerkes zwischen den Mitgliedsunternehmen.

Aus meiner eigenen Tätigkeit als Landesbeauftragte (LB) in Nordrhein-Westfalen weiß ich, wie intensiv die Erfahrungen sein können, die sich aus dieser Tätigkeit ergeben. Bei aller Bescheidenheit muss ich schon feststellen: Wir in NRW sind eine tolle Truppe! Natürlich gibt es Anlaufschwierigkeiten, wenn man einen Regionalkreis zum Leben erwecken möchte. Aber in NRW stehen dann die übrigen RK-Leiter parat und unterstützen den jeweiligen Kollegen oder die Kollegin aktiv und engagiert. Daraus ergeben

**für Hamburg**  
Jürgen Nodop  
Personal Trust Grosse & Nodop GmbH  
Fehlandstr. 50 | 20354 Hamburg  
juergen.nodop@personaltrust.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen : 53

**für Schleswig-Holstein**  
Olaf Richter  
Richter Personalmanagement GmbH  
Holstenstr. 100-102 | 24103 Kiel  
info@personal-richter.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 26

**für Bremen**  
Bettina Schiller  
Teamworker Personaldienst GmbH  
Fritz-Thiele-Str. 20 | 28279 Bremen  
b.schiller@teamworker-bremen.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 26

**für Mecklenburg-Vorpommern**  
Olaf Richter  
Richter Personalmanagement GmbH  
Holstenstr. 100-102 | 24103 Kiel  
info@personal-richter.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 7

**für Niedersachsen**  
Claudia Fischer  
Claudia Fischer Flexwork  
Hauptstr. 19 | 38162 Cremlingen  
c.fischer@flexwork-team.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 116

**für Berlin**  
Kontakt über:  
iGZ-Bundesgeschäftsstelle  
Erphostr. 56 | 48145 Münster  
info@ig-zeitarbeit.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 15

**für Nordrhein-Westfalen**  
Gabi Brinkmann  
Brinkmann GmbH & Co. KG  
Bergmannstr. 32 | 44809 Bochum  
kontakt@brinkmann-bochum.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 269

**für Brandenburg**  
Kontakt über:  
iGZ-Bundesgeschäftsstelle  
Erphostr. 56 | 48145 Münster  
info@ig-zeitarbeit.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 8

**für Hessen**  
Michael Vorderstraße  
AMADEUS FIRE AG  
Adelungstr. 23 | 64283 Darmstadt  
mvorderstrasse@amadeus-fire.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 59

**für Sachsen**  
Matthias Putze  
WBD JobConcept GmbH  
Albrechtstr. 4 | 06844 Dessau  
putze@wbd-gruppe.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 12

**für Rheinland-Pfalz**  
Daniela Stierle-Petri  
IDEAL Gesellschaft für kaufmännische  
und Personal-Dienstleistungen mbH  
Pariser Str. 50 | 55286 Wörrstadt  
stierle-petri@ideal-dienstleistung.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 48

**für Sachsen-Anhalt**  
Matthias Putze  
WBD JobConcept GmbH  
Albrechtstr. 4 | 06844 Dessau  
putze@wbd-gruppe.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 14

**für das Saarland**  
Reiner Monz  
omnisystem Personaldienstleistungen  
GmbH & Co. KG  
Carl-Zeiss Str. 19 | 66740 Saarlouis  
monz@omnisystem.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 28

**für Thüringen**  
Matthias Putze  
WBD JobConcept GmbH  
Albrechtstr. 4 | 06844 Dessau  
putze@wbd-gruppe.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 10

**für Baden-Württemberg**  
Ariane Durian  
CONNECT Personal-Service GmbH  
Moltkestr. 63-65 | 76133 Karlsruhe  
ariane.durian@connect-personal.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen : 132

**für Bayern**  
Richard Wagner  
hkw GmbH  
Tal 39 | 80331 München  
richard.wagner@hkw-zeitarbeit.de  
iGZ-Mitgliedsunternehmen: 144

DER **iGZ** IST EIN LEISTUNGSFÄHIGER VERBAND  
Zu seiner erfolgreichen Verbandsstruktur gehören neben dem zehnköpfigen Bundesvorstand, den Facharbeitskreisen und einer dienstleistungsorientierten

Bundesgeschäftsstelle auch der gut organisierte Kontakt zur Basis. Dank seiner Landesbeauftragten und Regionalkreisleiter ist der iGZ stark vor Ort. Wir stellen die Ansprechpartner vor.

sich dann persönliche Kontakte und Freundschaften unter den iGZ'ern, die unserer Branche mitunter gut tun – und die ich nicht mehr missen möchte. Denn es schadet nichts, wenn wir in der Zeitarbeit die Einzelkämpfer-Mentalität ein wenig ablegen. Natürlich sind wir immer noch wirtschaftliche Konkurrenten. Aber wenn es darum geht sich zusammen zu schließen, um gemeinsam auch Aufträge stemmen zu können, die sonst nur die „großen“ Unternehmen bekommen, sind der persönliche Kontakt und vielleicht auch eine vorhandene Freundschaft sehr viel wert.

In diesem Sinne verstehe ich den iGZ auch als ein Netzwerk, denn die iGZ-Mitglieder verbindet eine gemeinsame Wertebasis. Im iGZ ist man nicht zufällig, sondern in der Regel sehr bewusst. Hier kann die LB- und die Regionalkreisarbeit aufbauen. Ich lade daher alle Mitglieder herzlich ein, sich in diesem Sinne in die Verbandsarbeit einzubringen. Mittlerweile sind es bereits 26 Unternehmerinnen und Unternehmer, die sich als iGZ-Repräsentanten vor Ort engagieren und den Informationsfluss in beide Richtungen sicherstellen: Von den Mitgliedern zum Bundesvorstand und auch umgekehrt. Als Sprecherin der Landesbeauftragten und Mitglied im iGZ-Bundesvorstand weiß ich aus eigener Erfahrung, wie wichtig diese „Erdung“ durch die Mitglieder ist. Ich würde mich daher freuen, wenn wir weitere Mitstreiter gewinnen würden: Machen Sie mit! ■

iGZ-Regionalkreisleiter gibt es mittlerweile für Baden-Württemberg, Bayern und Nordrhein-Westfalen. Ihre Namen, Kontaktdaten und Zuständigkeitsbereiche finden Sie im Internet unter <http://www.ig-zeitarbeit.de> (Wir über uns/ Regionalkreisleiter).

\* In Bayern fand im September eine Neuwahl statt. Das Ergebnis lag bei Redaktionsschluss noch nicht vor.

## DÄNEMARK FEHLEN FACHARBEITER

„Die Dänen sind auf dem Arbeitsmarkt sehr unkompliziert unterwegs“

Grenzüberschreitende Zeitarbeit wird in einem zusammenwachsenden Europa immer mehr zu einem Thema – auch ohne EU-Dienstleistungsrichtlinie. In einer Serie beschäftigt sich die Z direkt! mit der grenzüberschreitenden Arbeitnehmerüberlassung.

Teil 2 wirft einen Blick auf unser Nachbarland Dänemark.

**Z direkt!** sprach mit Andreas Bückel, Geschäftsführer von

TDI – Technische Dienste und Industriemontage in Brunsbüttel.

*Sie haben bereits Erfahrungen mit Arbeitnehmerüberlassung nach Dänemark. Wie würden Sie diese beschreiben?*

**Andreas Bückel:**

Die Dänen sind auf dem Arbeitsmarkt sehr unkompliziert unterwegs. Das Arbeitsklima ist deutlich entspannter, als in weiten Teilen Deutschlands, ich würde fast sagen „bajuwarisch“. So ist das gepflegte Bier zur Mittagszeit selbst in dänischen Kraftwerken üblich und erlaubt.

*An wen haben Sie denn Ihre Arbeitnehmer überlassen?*

**Bückel:**

Das waren überwiegend deutsche und deutsch-dänische Kunden. Wir setzen unsere Mitarbeiter bei der Industriemontage im Offshore-Bereich ein. Das heißt, dass sie dort beispielsweise Windräder zur Stromgewinnung mitten im Meer errichten.

*Wieso setzen die Unternehmen denn nicht vor Ort auf dänische Arbeitskräfte?*

**Bückel:**

Der Facharbeiter-Mangel ist in Dänemark noch deutlich stärker ausgeprägt, als bei uns. Ihnen fehlen schlicht die entsprechenden Arbeitskräfte. Unsere Kundenunternehmen sind, wenn man so will, auf deutsche „Fremdarbeiter“ angewiesen.

*Lohnt sich das denn? In Dänemark herrscht doch ein deutlich höheres Lohnniveau, als in Deutschland.*

**Bückel:**

Schon, aber die dänischen Arbeitnehmer müssen davon auch komplett ihre Sozialbeiträge abführen. Da unsere Arbeitnehmer jedoch in den deutschen Sozialversicherungen verbleiben, werden auch die niedrigeren Löhne dort anerkannt. Ich bin mit dem iGZ-Tarif in Dänemark immer gut gefahren. ■

### Hintergrund

Zeitarbeit in Dänemark ist ohne Beschränkungen zulässig. Eine gesetzliche Regelung der Zeitarbeit gibt es nicht. De facto haben die dänischen Gewerkschaften jedoch ein solches Gewicht, dass sie in der Regel erfolgreich darauf drängen, dass auch bei grenzüberschreitender Zeitarbeit von Deutschland nach Dänemark die dänischen Tarifbedingungen der jeweiligen Branche anzuwenden sind.

- **Lohnniveau:** Ein Mindestlohn existiert nicht. Dänische Arbeitnehmer erhalten zwar höhere Löhne, müssen aber hiervon die gesamten Sozialabgaben bezahlen.

- **Lohnsteuer:** Eine Doppelbesteuerung wird durch Steueranrechnung vermieden. Dies sollte vor der Entsendung mit dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt abgeklärt werden.

- **Sozialversicherung:** Der Arbeitnehmer verbleibt in der deutschen Sozialversicherung, soweit es sich um eine zeitlich begrenzte Entsendung handelt (max. zwölf Monate, kann aber um weitere zwölf Monate verlängert werden)

- **Dänische Besonderheiten:** Tief- und Ladertransporte über die Grenze bedürfen einer Voranmeldung (24 Stunden vorher), beim Gerüstbau besteht eine Angurtpflicht und es darf nur chromatarmer Zement verwendet werden – eine intensive Information vor einem Einsatz ist also notwendig.

*Rechtsanwalt Stefan Sudmann ist Experte in der iGZ-Bundesgeschäftsstelle für grenzüberschreitende Arbeitnehmerüberlassung.*

## NEUE TARIFE: FRAGEN UND ANTWORTEN

### Hauptstufe, einsatzbezogene Zulage und neue Entgeltgruppe M

Zum 1. Juli 2006 ist das neue Tarifvertragswerk zwischen iGZ und DGB-Gewerkschaften wirksam geworden. Bestandteil dieses Tarifwerks ist auch der Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit, der gemeinsam mit BZA und DGB abgeschlossen worden ist. –

Die häufigsten Fragen zum neuen Vertragswerk:

*In der jüngsten Tarifrunde wurden gleich zwei Tarifverträge abgeschlossen – gelten jetzt auch beide?*

Nein. Zum 1. Juli wurde nur der Entgelttarifvertrag wirksam, der auch Änderungen im Entgelttarifvertrag vorsieht. Der Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen tritt erst in Kraft, wenn der Bundesarbeitsminister eine Rechtsverordnung erlässt und diesen Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt. Dann stünden jedem Zeitarbeitnehmer in Deutschland die in dem Vertrag vereinbarten Mindestarbeitsbedingungen zu.

*Steht den Zeitarbeitnehmern nach Erlass dieser Verordnung dann kein Urlaubs- und Weihnachtsgeld mehr zu?*

In dem Vertrag sind die Mindestarbeitsbedingungen als untere Haltegrenze geregelt. Das ordentliche iGZ-Mitglied ist weiterhin vollständig an das iGZ-/DGB-Tarifwerk gebunden. Das bedeutet, dass unter den Voraussetzungen des § 8 Manteltarifvertrag weiterhin Urlaubs- und Weihnachtsgeld zu zahlen sind.

*Welche Änderungen sind bereits zum 1. Juli in Kraft getreten?*

Es sind drei Änderungen: Die Hauptstufe wird abgeschafft, die einsatzbezogene Zulage in ihren Voraussetzungen und in der Zulagenhöhe abgeändert und die Eingruppierung in die Entgeltgruppe M ist möglich.

*Kann ich einen Arbeitnehmer, der bisher in EG 1 eingruppiert war, nun durch einseitige Gestaltung des Arbeitgebers in EG M eingruppieren, wenn er eine Tätigkeit ausübt, die keine Anlernzeit erfordert?*

Nein. Die Vergütung nach EG 1 ist zum Vertragsbestandteil geworden und kann nicht einfach einseitig abgeändert werden. Da sich die Entgelthöhe von EG 1 und EG M nicht unterscheiden, hat diese Frage auch nur eine Bedeutung, wenn eine einsatzbezogene Zulage gezahlt wird. Die wird nämlich im Falle einer Eingruppierung in EG M nicht fällig.

*Was genau ändert sich bei der einsatzbezogenen Zulage?*

Der Arbeitnehmer muss mind. 14 Kalendermonate beim Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt und mind. neun Kalender-

**Rechtsanwalt Dr. Martin Dreyer,** tarifrechtlicher Fachmann in der iGZ-Bundesgeschäftsstelle, beantwortet in Z direkt! die häufigsten Fragen, die rund um den neuen Tarifabschluss gestellt werden.



monate ununterbrochen bei demselben Kundenbetrieb eingesetzt sein. Außerdem wurde die Zuschlagshöhe verändert. In den EG 1-4 beträgt die Zulage 0,20 € (statt 0,25 € bisher) und in den übrigen EG 0,35 € (statt 0,40 €). Für diese Neuregelungen ist jedoch der Bestandsschutz zu beachten.

*Was geschieht mit den Mitarbeitern, die bereits die Hauptstufe erhalten?*

Für diese Mitarbeiter wurde ebenfalls ein Bestandsschutz vereinbart. Wer bis zum 30. Juni 2006 den Anspruch auf die Hauptstufe erworben hat, behält diesen Anspruch.

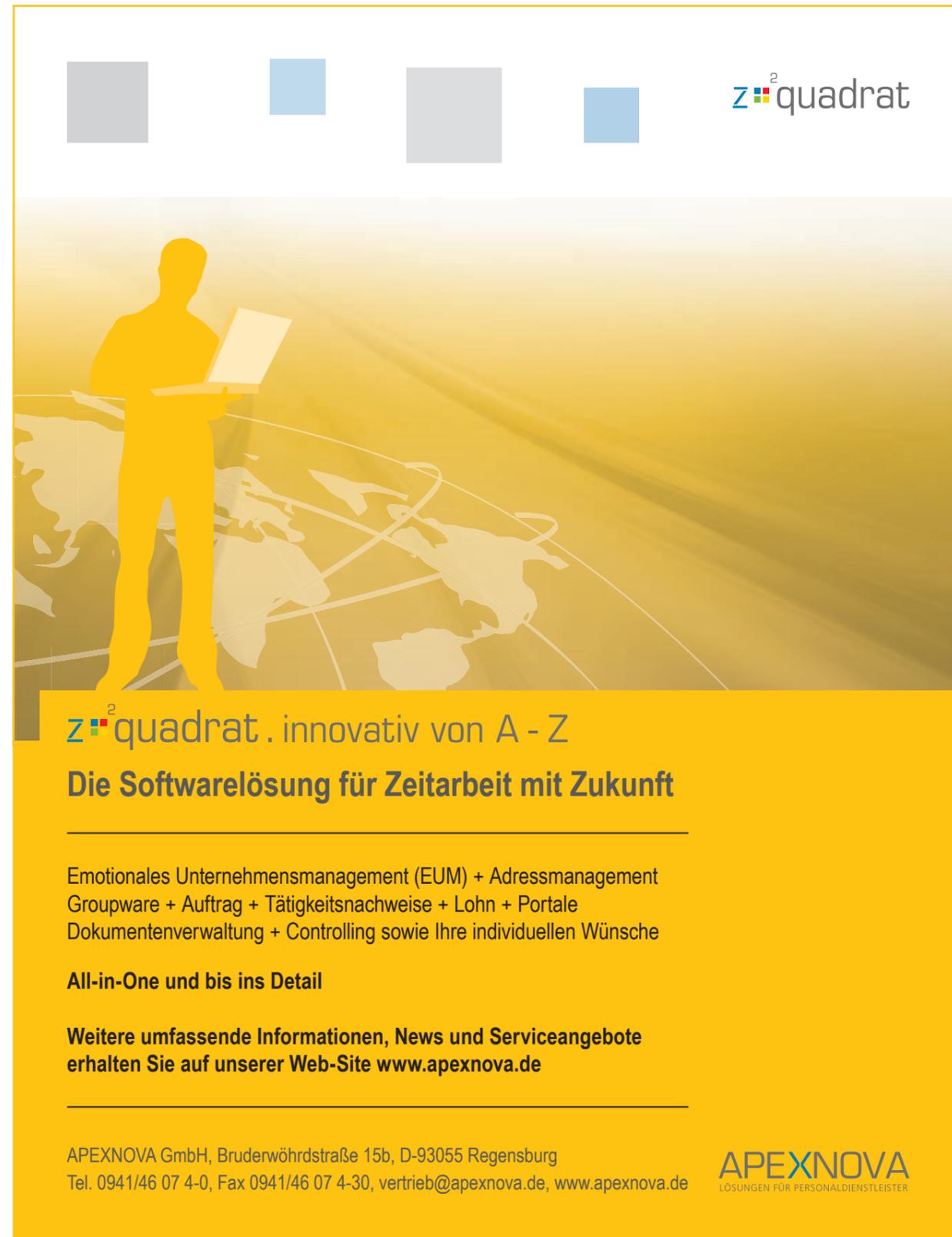
*Das Arbeitsverhältnis mit dem Zeitarbeitnehmer A hat am 2. Januar 2006 begonnen und läuft über den 31. Dezember 2006 hinaus. Hat A Anspruch auf die Einmalzahlung in Höhe von 90 Euro brutto?*

Nein. Der Anspruch besteht nicht, da A das ganze Jahr 2006 durchgängig beschäftigt sein muss. Dass der 1. Januar ein Feiertag ist, steht dem nicht entgegen.

*Wie entwickeln sich die Entgelte 2006?*

Die Entgelte bleiben 2006 unverändert, auch, wenn noch in diesem Jahr eine Ministerverordnung wirksam wird. Eine Ausnahme gibt es: EG M und EG 1 erhöhen sich im Falle einer Ministerverordnung im Osten auf dann 6,10 €. Daran müssen sich dann aber auch alle anderen Zeitarbeitsunternehmen halten. ■

ANZEIGE



z<sup>2</sup>quadrat

z<sup>2</sup>quadrat . innovativ von A - Z

**Die Softwarelösung für Zeitarbeit mit Zukunft**

Emotionales Unternehmensmanagement (EUM) + Adressmanagement  
Groupware + Auftrag + Tätigkeitsnachweise + Lohn + Portale  
Dokumentenverwaltung + Controlling sowie Ihre individuellen Wünsche

**All-in-One und bis ins Detail**

**Weitere umfassende Informationen, News und Serviceangebote erhalten Sie auf unserer Web-Site [www.apexnova.de](http://www.apexnova.de)**

APEXNOVA GmbH, Bruderwöhrdstraße 15b, D-93055 Regensburg  
Tel. 0941/46 07 4-0, Fax 0941/46 07 4-30, [vertrieb@apexnova.de](mailto:vertrieb@apexnova.de), [www.apexnova.de](http://www.apexnova.de)

**APEXNOVA**  
LÖSUNGEN FÜR PERSONALDIENSTLEISTER

## ZURÜCK AUF DIE FÜßE

### Arbeitsmarktpolitische Projekte sollen aus der Branche entwickelt werden

*Es ist immer dasselbe: Die Politik entwickelte arbeitsmarktpolitische Projekte mit dem Ziel eines positiven Arbeitmarkteffektes. Die betroffenen Branchen fanden ein Haar, oder – wie bei den PSA – ein ganzes Bündel in der Suppe und lehnten die jeweiligen Projekte ab. Jetzt hat der iGZ einen Arbeitskreis eingesetzt, der sich mit Vorschlägen aktiv in diese Diskussionen einbringt.*

„Die Diskussion muss endlich wieder auf die Füße gestellt werden“, erklärt der Leiter des Arbeitskreises „Arbeitsmarktpolitische Projekte“, Dr. Klaus Enders. Zwar sei es nicht die Hauptaufgabe der Zeitarbeit, positive Arbeitmarkteffekte zu generieren. Aber bevor die Politik mit aus Branchensicht ungeeigneten Instrumenten, wie seinerzeit mit den Personalservice-Agenturen, im Sinne einer Zwangsbeglückung aktiv werde, sei es immer noch die bessere Alternative, sich selbst konstruktiv einzubringen.

„Die Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit dürfen nicht allein an Nürnberger Schreibtischen erdacht werden – sie müssen endlich mehr Praxisbezug haben“, so Dr. Enders. Insbesondere die fehlende Integrationsfähigkeit von vielen Arbeitslosen sei eine Begründung für kaum wahrnehmbare Arbeitmarkteffekte: „Solange die Branche von einem Auftragsrekord zum nächsten läuft, aber kaum mehr zuverlässige Arbeitskräfte – auch nicht im Helferbereich – findet, müssen wir grundsätzlich ansetzen.“

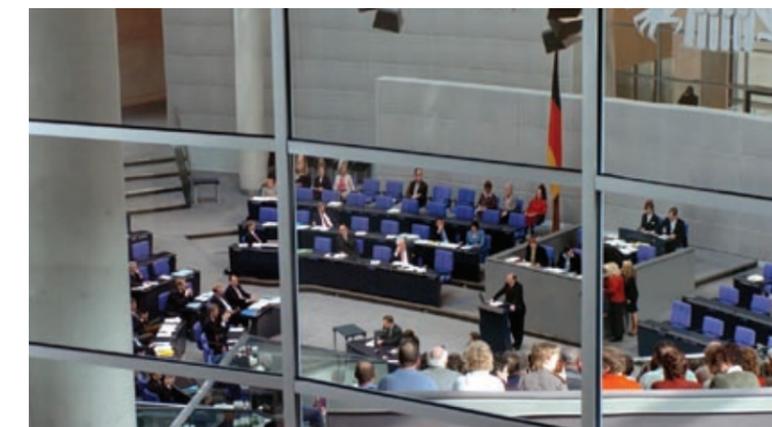
Der Arbeitskreis diskutiert über Eingliederungszuschuss und Integrationszuschuss, über einen Integrationsgutschein, über die Personalservice-Agenturen und die Fehler, die in diesem Zusammenhang gemacht worden sind und über ein neues Instrument namens „Integration durch Verleih“ (IV). Der Zusammenhang zwischen Kombilohn und kommunaler Zeitarbeit spielt hier ebenfalls eine Rolle. Die ersten konkreten Ergebnisse werden in den nächsten Wochen präsentiert. Diese sollen dann gegenüber den zuständigen Stellen in Politik und der Bundesagentur für Arbeit kommuniziert werden.

#### WEGE-UNFÄLLE BLEIBEN VERSICHERT

Die aktuelle Diskussion um die Herausnahme der Wege-Unfälle aus der beruflichen Unfallversicherung hat die Bundesregierung mit einer Klarstellung beendet. Nach der Zuordnung der Fahrtkosten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte in die Privatsphäre sind Forderungen aufgekommen, auch die Kosten und Folgekosten von Wegeunfällen der Arbeitneh-

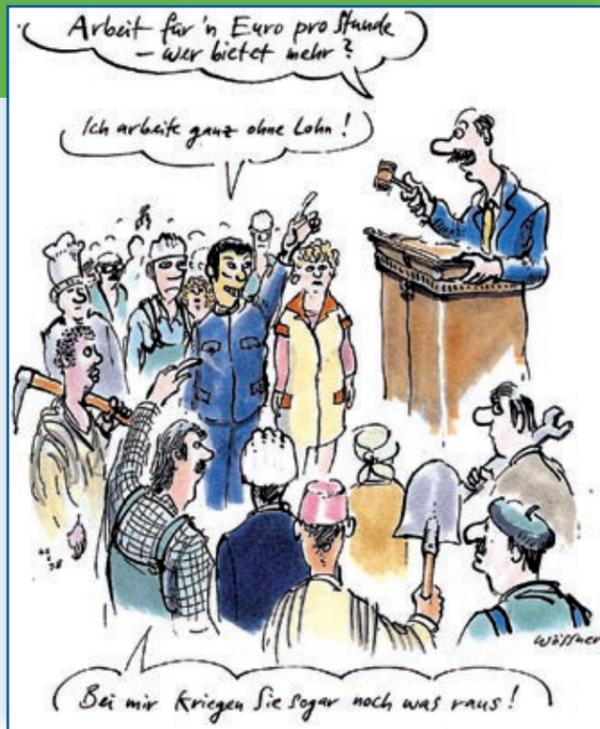
merinnen und Arbeitnehmer nicht mehr durch die Berufsgenossenschaften zu finanzieren.

In ihrer Antwort auf eine kleine Bundestagsanfrage (Drucksache 16/1598) schreibt die Bundesregierung: „Forderungen, den Wegeunfall als Versicherungsfall aus dem Leistungskatalog der gesetzlichen Unfallversicherung zu streichen, lehnt die Bundesregierung ab. Zwischen Steuerrecht und Sozialrecht besteht ein erheblicher sachlicher Unterschied. Die jeweiligen Regelungen sind nicht vergleichbar und bestehen unabhängig voneinander.“



#### NEUER VBG-GEFAHRTARIF ZEITARBEIT KOMMT

Mitte Juli haben sich Verbandsvertreter der Zeitarbeit (iGZ, BZA und AMP) bei der VBG über den Stand der seit 2002 laufenden Vollerhebung informiert, da bei der VBG zurzeit der ab 2007 geltende Gefahrtarif vorbereitet wird. Dabei wurden Vor- und Nachteile verschiedener Modelle diskutiert. Das von allen Verbänden akzeptierte Modell wird nach Abstimmung mit dem Bundesversicherungsamt als Aufsichtsbehörde der VBG-Vertreterversammlung zur Beschlussfassung am 14. Dezember 2006 vorgelegt werden. ■



## ZEITARBEIT BRAUCHT MINDESTSTANDARDS

**Dr. Claudia Weinkopf entkräftet die Vorwürfe der Gegner eines Mindestlohnes für die Zeitarbeit.**

Die Behauptung wird gebetsmühlenartig wiederholt: Mindestlohn in jeder Form und Ausprägung vernichte Arbeitsplätze, heißt es. Stimmt nicht – sagt Dr. Claudia Weinkopf vom Institut für Arbeit und Technik (IAT). Und sie begründet das in einem Aufsatz für die Z direkt!

Von Seiten der Gegner/innen allgemeinverbindlicher Standards in der Zeitarbeitsbranche wird vor allem auf negative wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Folgen verwiesen. Dabei werden vor allem drei Argumente angeführt: ein Kostenanstieg in der Zeitarbeit, ein Wegfall oder eine Verlagerung von Arbeitsplätzen bei den Kundenunternehmen und eine Verschlechterung der Beschäftigungschancen für gering Qualifizierte. Wie im Folgenden gezeigt wird, sind diese Argumente wenig stichhaltig.

### KEIN KOSTENANSTIEG

Der befürchtete Kostenanstieg in der Zeitarbeitsbranche erscheint wenig wahrscheinlich. Die im Tarifvertrag zur Regelung von Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeit ab

Anfang 2007 vorgesehenen Einstiegsgehälter liegen bei 7,15 € in West- bzw. 6,22 € in Ostdeutschland und damit etwa auf dem Niveau, das bereits heute mehrheitlich üblich ist. Selbst der Tarifvertrag, der zwischen dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und der Tarifgemeinschaft Christliche Gewerkschaften Zeitarbeit und PSA (CGZP) abgeschlossen worden ist, sieht ab Anfang 2007 in Westdeutschland einen Einstiegslohn von 7,07 € und in Ostdeutschland von 5,77 € vor. Lohn- und Preissteigerungen in Folge der Mindeststandards würden demnach allenfalls Zeitarbeitsunternehmen betreffen, deren Einstiegsgehälter noch deutlich niedriger liegen. Dies beträfe vermutlich einige Haus- und Konzerntarifverträge, die mit dem CGZP abgeschlossen worden sind, aber quantitativ nur eine geringe Bedeutung haben. Der AMP-CGZP-Tarifvertrag wäre insofern tangiert, als dieser in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten in Westdeutschland einen Abschlag von 9,5% auf den o.g. Einstiegslohn zulässt.

### KEINE VERLAGERUNG

Vor diesem Hintergrund steht auch kaum zu befürchten, dass allgemeinverbindliche Mindeststandards in der Zeitarbeit zum Wegfall oder zur Verlagerung von Arbeitsplätzen ins Ausland bei den Kundenunternehmen führen werden. Die zum Teil erheblichen Lohnunterschiede zwischen den tariflichen Einstiegsgehältern in der Zeitarbeit einerseits und den unteren tariflichen Lohngruppen in den Kundenunternehmen andererseits würden kaum verringert. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass Zeitarbeit vor allem von großen Unternehmen im gewerblichen Sektor genutzt wird (vgl. Promberger/ Theuer 2004). Diese können typischerweise nicht isoliert Helfertätigkeiten ins Ausland verlagern, weil diese in die betrieblichen Abläufe in den Produktionsstätten eingebunden sind (Komplementarität zu anderen qualifizierteren Arbeitsplätzen).

### KEINE BESCHÄFTIGUNGSNACHTEILE

Demzufolge erscheint auch die Erwartung, dass sich durch allgemeinverbindliche Mindeststandards die Beschäftigungschancen von gering Qualifizierten verschlechtern würden, unbegründet. Zwar liegt der Anteil von Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung in der Zeitarbeit tatsächlich mit gut 30% (2004) deutlich höher als in der Gesamtwirtschaft (16,3%) (Allmendinger 2006), aber auch hieran würde sich durch Mindeststandards wohl kaum etwas ändern. Dies gilt auch für Ostdeutschland, wo formal gering Qualifizierte zwar eine besonders hohe Arbeitslosenquote haben, gleichzeitig aber nur einen sehr kleinen Anteil der Beschäftigten stellen (2002: 6,5% ohne abgeschlossene Berufsausbildung gegenüber 16,8% in Westdeutschland – vgl. Hieming et al. 2005: 19). Dass Mindeststandards nicht zur Verdrängung von Helfertätigkeiten und gering Qualifizierten führen müssen, zeigt

## Mindestlohn Zeitarbeit

auch der Blick auf Länder, die im Unterschied zu Deutschland branchenübergreifende gesetzliche Mindestlöhne auf einem vergleichsweise hohen Niveau haben, die auch für die Zeitarbeit gelten: Trotzdem ist in Frankreich und den Niederlanden der Anteil von gewerblichen Helfertätigkeiten in der Zeitarbeit ähnlich groß wie in Deutschland.

### KEIN AUSLÄNDISCHES LOHNDUMPING

Aus unserer Sicht sprechen vielmehr gewichtige wirtschaftspolitische Argumente für die Notwendigkeit von Mindeststandards, die auch für ausländische Anbieter (z.B. aus Osteuropa) gelten: Andernfalls könnten diese künftig verstärkt mit Dumpinglöhnen und -tarifen auf den deutschen Markt drängen, was sowohl bei Zeitarbeitsunternehmen als auch in den Kundenunternehmen zum Wegfall von Arbeitsplätzen führen könnte, wovon nicht nur, aber auch gering Qualifizierte in Deutschland betroffen wären. Für die Festlegung allgemeinverbindlicher Mindeststandards in der Zeitarbeit sprechen auch eine Reihe weiterer sozial- und ordnungspolitischer Argumente: So liegen selbst die höchsten aktuellen tariflichen Einstiegsgehälter in der Zeitarbeit auf einem vergleichsweise

niedrigen Niveau. Dies wird deutlich, wenn man sie in Bezug setzt zu den gesamtwirtschaftlichen Medianlöhnen<sup>1</sup> von Vollzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland: Wie aus der Tabelle hervorgeht, liegen die Einstiegsgehälter in der Zeitarbeit in Westdeutschland durchgängig teils deutlich unter 50% des Medians. In Ostdeutschland sind die entsprechenden Werte etwas höher, übersteigen aber nur bei den mit dem DGB abgeschlossenen Tarifverträgen über 50%. In diesem Kontext ist zu berücksichtigen, dass die OECD die Niedriglohnschwelle bei zwei Dritteln des Medians zieht; Löhne unterhalb von 50% werden vielfach als „Armutslöhne“ bezeichnet.

Selbst bei einer Allgemeinverbindlichkeitserklärung des Mindestlohntarifvertrages blieben die Einstiegsgehälter also auf einem niedrigen Niveau. Verdrängt würden allenfalls Tariflöhne, die noch deutlich niedriger liegen, was insbesondere bei einigen Haustarifverträgen der Fall ist, die vom CGZP abgeschlossen worden sind: Der niedrigste Einstiegslohn in Westdeutschland liegt hier aktuell z.B. bei 4,85 €, was nur 31,1% des westdeutschen Medians entspricht. Nicht auszuschließen ist, dass manche

Vereinbarungen gezielt zum Zwecke der Umgehung bestehender Tarifverträge abgeschlossen worden sind (vgl. auch Deutscher Bundestag 2005: 22). Hier stellt sich die Frage, ob solche sozial- und arbeitsmarktpolitisch problematischen Dumpinglöhne schützenswert sind. Das Sozialgericht Berlin hat in einem noch nicht rechtskräftigen Urteil vom 27. Februar 2006 (Az. S 77 AL 742/ 05) entschieden, dass „ein Lohn unzulässig sei, der die Höhe der Sozialhilfe für einen alleinstehenden Hilfebedürftigen nicht erreicht“. Im verhandelten Fall ging es um einen Tariflohn von 5,93 € pro Stunde (900 € brutto pro Monat). ■

**Dr. Claudia Weinkopf** ist Direktorin des Forschungsschwerpunkts Flexibilität und Sicherheit beim Institut für Arbeit und Technik (IAT) im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen. Das IAT entwickelt und erprobt schwerpunktmäßig Lösungswege für die Bewältigung des Strukturwandels. Dabei beschäftigt es sich vor allem mit der Verbesserung der Beschäftigungslage und der Nachhaltigkeit der Wertschöpfung.



Tarifvertrag zwischen...

AMP und CGZP\*  
iGZ und DGB  
BZA und DGB

### Einstiegsstarife in Zeitarbeitstarifverträgen 2006 (absolut und relativ zum Median 2003)

|  | Westdeutschland |               | Ostdeutschland |               |
|--|-----------------|---------------|----------------|---------------|
|  | absolut         | Anteil Median | absolut        | Anteil Median |
| AMP und CGZP*                                | 6,80 €          | 43,6%         | 5,60 €         | 47,6%         |
| iGZ und DGB                                  | 7,00 €          | 44,8%         | 6,06 €         | 51,5%         |
| BZA und DGB                                  | 7,20 €          | 46,1%         | 6,26 €         | 53,2%         |
| <b>zum Vergleich: Mindestlohn-TV ab 2007</b> | <b>7,15 €</b>   | <b>45,8%</b>  | <b>6,22 €</b>  | <b>52,8%</b>  |

<sup>1</sup> Die Medianlöhne von Vollzeitbeschäftigten wurden auf der Basis des BA-Beschäftigtenpanels berechnet. Die Werte beziehen sich auf 2003, weil neuere Daten bislang nicht vorliegen. Teilzeitbeschäftigte konnten nicht einbezogen werden, weil im Datensatz keine genauen Angaben zu deren Arbeitszeit enthalten sind.



Mindestlohn I: Abstimmung

**■ Mindestlohn I: iGZ-Mitglieder geben grünes Licht**  
Grünes Licht für einen Mindestlohn in der Zeitarbeitsbranche gaben jetzt die Mitglieder des iGZ: Die Arbeitgeber stimmten auf ihrer Mitgliederversammlung am 22. Juni 2006 in Hannover für das Vertragswerk. Es sieht einen Mindestlohn für einfache Helfertätigkeiten von 7 Euro (6,10 Euro im Osten) in diesem Jahr vor. Im kommenden Jahr soll dieser dann auf 7,15 Euro (6,22 Euro Ost) steigen, 2008 ist ein Mindestlohn-Niveau von 7,31 Euro (6,36 Euro Ost) vorgesehen.



Mindestlohn II: Appell

**■ Mindestlohn II: DGB-Landeschef appelliert**  
Bei seinem Antrittsbesuch in der Münsteraner Bundesgeschäftsstelle des iGZ begrüßte der neue DGB-Landesvorsitzende Guntram Schneider den Tarifvertrag über Mindestarbeitsbedingungen in der Zeitarbeitsbranche. Gemeinsam mit iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz richtete er einen Appell an die Bundesregierung nunmehr die rechtlichen Rahmenbedingungen durch eine Änderung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes entsprechend zu gestalten. Schneider bedankte sich ausdrücklich beim iGZ, der in Fragen der Sozialpartnerschaft mit den DGB-Gewerkschaften in der Zeitarbeitsbranche stets eine konstruktive Vorreiterrolle eingenommen habe.



Mindestlohn III: Müntefering

**■ Mindestlohn III: Breite Front mit Müntefering**  
Bei einem ersten Spitzengespräch mit Bundesarbeitsminister Franz Müntefering haben führende Branchenvertreter von iGZ und Bundesverband Zeitarbeit eine breite Front für einen Branchenmindestlohn gebildet: iGZ-Vize Georg Sommer, Parlamentarischer Staatssekretär Gerd Andres, iGZ-Bundesvorsitzender Volker Homburg, iGZ-Tarifexperte Holger Piening, Dr. Adrian Hurst, Bundesminister Franz Müntefering, Dieter Scheiff, Volker Enkerts und Thomas Bäumer (v.r.n.l.).

**■ Mindestlohn IV: Nahles unterstützt iGZ**  
Die SPD-Arbeitsmarktexpertin Andrea Nahles unterstützt die Initiative des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) nach einem allgemeinverbindlichen Mindestlohn für die Branche. Das machte sie jetzt in einem Gespräch mit iGZ-Bundesgeschäftsführer Werner Stolz und iGZ-Pressesprecher Marcel Speker deutlich. Nachdem ein entsprechender Tarifvertrag kürzlich zum Abschluss gekommen ist, müsse nun in einem nächsten Schritt das Arbeitnehmer-entsendegesetz geändert werden.

**■ Rolle der Fixkosten unterschiedlich**  
In Deutschland nutzen Unternehmen die vielfältigen Möglichkeiten von Zeitarbeit anders als die große Mehrzahl ihrer Konkurrenten im Ausland. Hierzulande sieht über ein Drittel der Unternehmen (36 Prozent) den größten Vorteil in der Reduzierung der Fixkosten. International dagegen nennen nur 19 Prozent der Befragten niedrigere Fixkosten als wichtigsten Punkt bei der Entscheidung für Zeitpersonal. Dies ergab eine internationale Studie, die im Auftrag von Robert Half Finance & Accounting durchgeführt worden ist.

**■ Wettmeister werden geehrt**  
Per Mausclick haben sich die knapp 100 Teilnehmer am WM-Tippspiel im Internet beteiligt. Im Rahmen der Imagearbeit für den neuen Ausbildungsberuf „Personaldienstleistungskaufmann“ hatten der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), der Bundesverband Zeitarbeit und das Trainingszentrum Zeitarbeit zu diesem Wettbewerb eingeladen. Jan Dirzus (Düsseldorf) hatte dabei den besten Riecher. Der Titelträger konnte seinen Preis, einen WM-Fußball, bei der Siegerehrung im Signal-Iduna-Park in Dortmund jedoch nicht persönlich entgegen nehmen. Dafür waren der Vizemeister Sascha Alexandrowicz (z.v.r.) und der Drittplatzierte RA Andre Hohlweg (z.v.l.) vor Ort und nahmen aus den Händen von Bastian Pelka (l.; TZZ) und Marcel Speker (r.; iGZ) ihre Preise entgegen.

**■ Neue Tarifbroschüren sind der Renner**  
Großer Beliebtheit erfreuen sich die neuen Tarifbroschüren. Nach dem neuen Tarifaabschluss wurde die erste Auflage mit 30.000 Exemplaren gestartet. Darüber hinaus gibt es nun auch eine Kurzversion des Tarifwerkes als Klappkarte: Auch diese Startauflage von 10.000 war schnell vergriffen. Insgesamt sind bereits rund 100.000 iGZ-Tarifbroschüren gedruckt worden. Bestellungen für 1,00 Euro zzgl. MWSt nimmt Nicole Beylemans in der iGZ-Bundesgeschäftsstelle per Fax (02 51 / 9 81 12 28) entgegen.

**■ iGZ baut Netzwerk aus**  
Der iGZ baut sein Netz an regionalen Mitgliedschaften weiter aus und ist Mitglied in der Vereinigung der hessischen Unternehmerverbände geworden. Darüber hinaus ist der iGZ Mitglied in der Landesvereinigung der Baden-Württembergischen Arbeitgeberverbände, in der Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e.V., in der Vereinigung der Arbeitgeberverbände in Hamburg und Schleswig-Holstein, im Allgemeinen



WM-Tippspiel



Neue Tarifbroschüren



iGZ-Bundesvorsitzender: V. Homburg

Arbeitgeberverband von Bremen, im Unternehmerverband der Metallindustrie Bielefeld, in der Aktion Münsterland, im Verband deutscher Sicherheitsingenieure, in der Deutschen Gesellschaft für Personalführung, in der Deutschen Gesellschaft für Verbandsmanagement sowie im Bundesverband deutscher Pressesprecher.

ANZEIGE

Schnell, zeitsparend und zuverlässig

LCS\_AIDA bietet Ihnen klare Vorteile!

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

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

Computer und Software GmbH



## „DAS BLAUE Z“ iGZ-Journalistenpreis 2006



„Z“ wie Zeitarbeit – unter diesem Motto schreibt der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) auch für das Jahr 2006 wieder einen Journalistenpreis aus. Unterschieden werden die Kategorien „Elektronische Medien“ und „Printmedien“.

Jede Kategorie ist dotiert mit 2.000 Euro für den ersten, 1.000 Euro für den zweiten und 500 Euro für den dritten Preis. Die Sieger erhalten darüber hinaus eine „Z“-Skulptur.

Die Auszeichnung wird für herausragende journalistische Leistungen vergeben, die Zeitarbeit mit ihrem innovativen Anspruch und ihren Perspektiven darstellt. Die genauen Ausschreibungsbedingungen gibt es im Internet unter <http://www.das-blaue-z.de>.

Berücksichtigt werden Erstveröffentlichungen aus dem Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2006. Einsendeschluss ist der 5. Januar 2007 (Datum des Poststempels). Mitglieder und Mitarbeiter des iGZ und deren Angehörige können nicht teilnehmen. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen.

Diese **Z direkt!** wird Ihnen überreicht von: