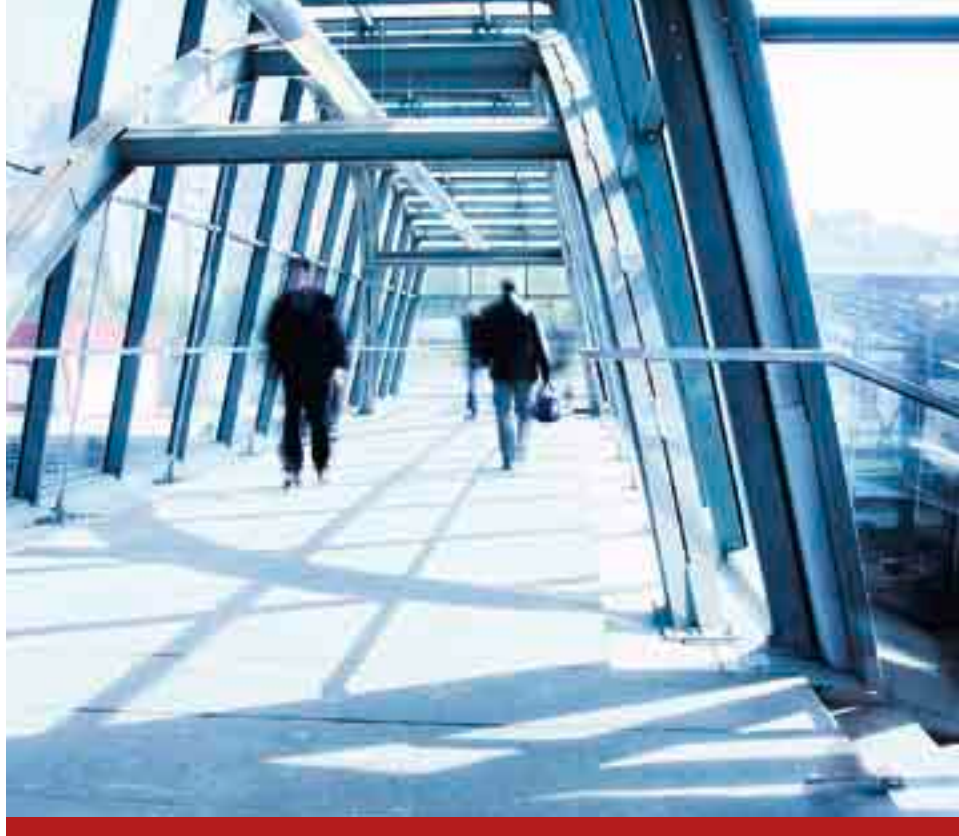




Verantwortung für Arbeit.

Flexibilität mit Personaldienstleistern



Inhalt



- 02 Einleitung
- 04 Was ist Zeitarbeit?**
- 06 Gesetzliche Rahmenbedingungen
- 09 Wirtschaftsfaktor Zeitarbeit –
die Bedeutung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt
- 14 Zeitarbeit – die Vorteile für Kundenunternehmen
- 16 Zeitarbeit – die Vorteile für Arbeitnehmer
- 18 Karriere: Zeitarbeit kann man lernen und studieren
- 20 Historie: Chronologie einer erfolgreichen Branche
- 22 Der BZA - die Stimme der Zeitarbeit**
- 23 BZA: Lobbyarbeit, Kontakte, Wettbewerbsvorsprung
- 26 Kern der Verbandsarbeit:
Moderne und zukunftssichere Tarifverträge
- 30 BZA-Struktur
- 32 Politische Forderungen
- 34 Internationale Kontakte und Austausch mit anderen Verbänden
- 36 Impressum



Einleitung

Zeitarbeit ist eine junge, dynamische und eigenständige Branche - und der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA) ist ihr Arbeitgeberverband.

Millionen Sekretärinnen, Schlosser, IT-Experten und Ingenieure, Ungelernte, Facharbeiter und Akademiker haben in den vergangenen Jahren durch Zeitarbeit eine Beschäftigung gefunden. Die deutsche Wirtschaft wiederum hat mit Hilfe der Branche passend qualifizierte Beschäftigte aus allen Berufen rekrutieren können und damit ihr Personalmanagement ergänzt.



Zeitarbeit ist in den letzten Jahren stark gewachsen und professioneller und vielfältiger geworden. Die Anzahl der Zeitarbeitnehmer hat sich seit 1999 verdoppelt.

Wachstumstreiber sind heute vor allem kaufmännische Berufe, Dienstleistungen oder das Gesundheitswesen. Immer mehr Kundenunternehmen erkennen, wie wichtig es ist, flexibel zu sein und mit Zeitpersonal zu arbeiten.

Zukunftsforscher Matthias Horx sieht die Branche sogar als Trendsetter für die Arbeitswelt von morgen. Zeitarbeit sei eine hervorragende Chance, sich auf die Anforderungen der Zukunft einzustellen, betonte der Unternehmensberater auf dem BZA-Arbeitgebertag Zeitarbeit 2009. Schließlich verlaufen die Erwerbsbiographien nicht mehr so starr wie früher: „Künftig werden die Menschen in ihrem Leben drei, vier Berufe ausüben, und die Zeitarbeit gibt ihnen die Gelegenheit, das auszuprobieren.“

Das große Zukunftsthema der Zeitarbeit – wie auch des gesamten deutschen Arbeitsmarkts – lautet daher: Qualifikation. Denn der drohende Fachkräftemangel stellt die Branche einerseits vor große Aufgaben, rundet jedoch auch das Geschäftsmodell ab. Künftig wird noch deutlicher werden, dass Zeitarbeit nicht nur Flexibilität, sondern auch Fachwissen und Expertise bietet.

Gerade weil Zeitarbeit eine junge Branche ist und daneben einen Querschnitt durch den gesamten Arbeitsmarkt darstellt, ist die Branche ständig in Bewegung. Zudem muss sich Zeitarbeit noch immer gegen Vorurteile und Mythen behaupten. Diese Broschüre beschreibt daher die Funktion, Vorteile, volkswirtschaftliche Bedeutung und Vielfalt der Zeitarbeit. Im zweiten Teil stellen wir Ihnen den BZA als Stimme der Branche vor, der als Arbeitgeberverband seit 40 Jahren die Interessen kleiner, mittlerer und großer Zeitarbeitsunternehmen vertritt und seinen Mitgliedern, aber auch Beschäftigten und Kundenunternehmen vielfältige Serviceleistungen bietet.

Was ist Zeitarbeit?



Flexibles und modernes Personalmanagement

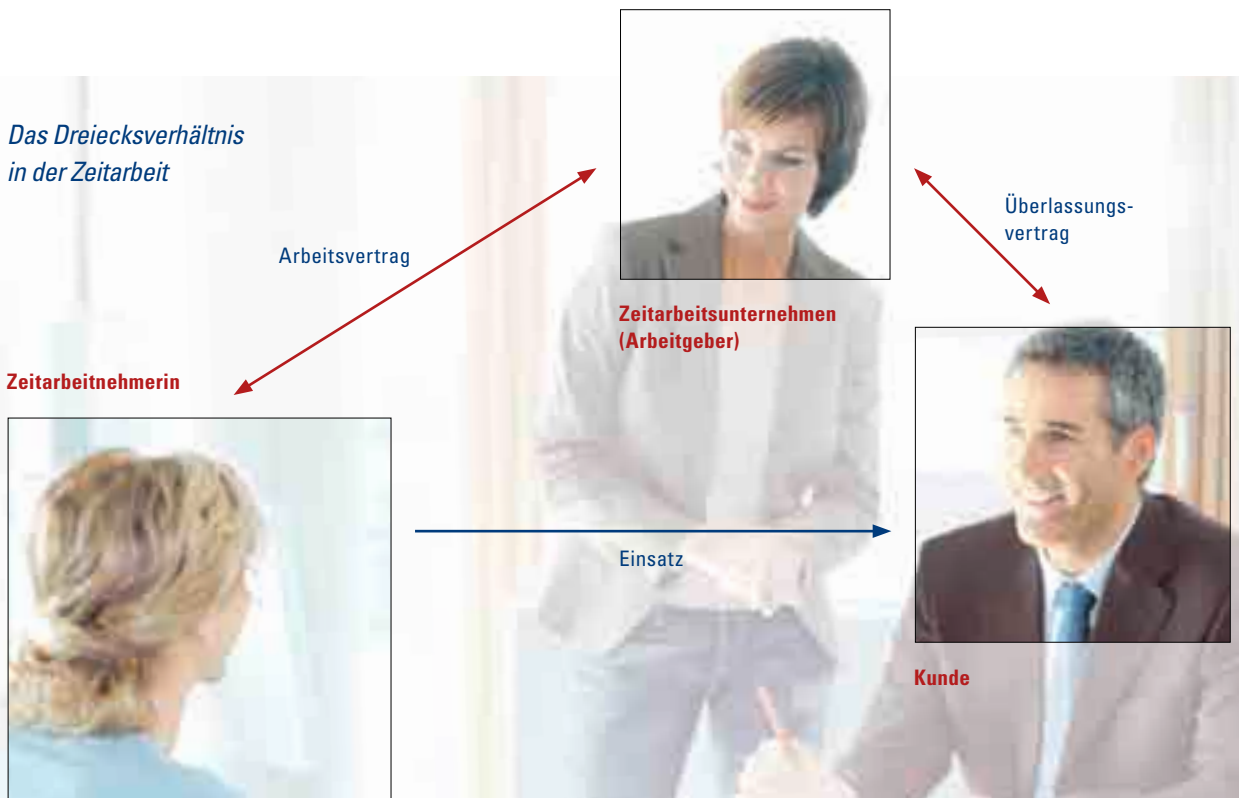
Zeitarbeit ist eine flexible Beschäftigungsform, die in den vergangenen Jahren in Deutschland stark zugenommen hat. Sie hilft Betrieben, wenn sie kurz-, mittel- oder langfristig externe Mitarbeiter benötigen oder Personalengpässe abgedeckt werden müssen – etwa bei Großaufträgen, saisonalen Auftragsspitzen, speziellen Projekten, während Urlaubszeiten oder bei Krankheit von Mitarbeitern.

Das wichtigste Wesensmerkmal ist, dass der Zeitarbeitnehmer beim Zeitarbeitsunternehmen angestellt ist und von ihm bezahlt wird, aber in einem anderen Betrieb – dem Kun-

denunternehmen – arbeitet und dort auch weisungsgebunden ist. Das Kundenunternehmen wiederum hat einen Vertrag mit dem Zeitarbeitsunternehmen über eine „Arbeitnehmerüberlassung“. Diese Konstellation – Mitarbeiter, Zeitarbeitsunternehmen und Einsatzbetrieb – wird als Dreiecksverhältnis bezeichnet.

Dabei stehen hinter Zeitarbeit in Deutschland reguläre, sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse mit allen sozialen Absicherungen, die das allgemeine deutsche Arbeitsrecht bietet. Für die Zeitarbeitnehmer gelten die gleichen Rechte wie für andere Arbeitnehmer auch.

Das Dreiecksverhältnis in der Zeitarbeit





Gesetzliche Rahmenbedingungen

*Im internationalen Vergleich ist die Zeitarbeit
in Deutschland sehr umfassend geregelt.*

Grundlage für die Tätigkeit von Zeitarbeitsunternehmen ist das 1972 verabschiedete Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Wesentliche Änderungen für die Zeitarbeit – die der Branche einen großen Schub verliehen haben – wurden 2004 mit den so genannten Hartz-Gesetzen von der damaligen rot-grünen Bundesregierung beschlossen:

- Dem Zeitarbeitnehmer müssen die im Einsatzbetrieb geltenden, wesentlichen Arbeitsbedingungen und Entgelte gewährt werden (Gleichbehandlungsgrundsatz/Equal Treatment) – es sei denn, ein Tarifvertrag regelt Abweichendes.





- Zeitarbeitsunternehmen haben dieselben Pflichten wie andere Arbeitgeber auch:
 - Sie entrichten für alle Zeitarbeitnehmer die üblichen Sozialversicherungsbeiträge, also Beiträge zur Renten-, Kranken-, Arbeitslosen-, Unfall- und Pflegeversicherung.
 - Die Zeitarbeitnehmer erhalten auch bei Krankheit, an Feiertagen und im Urlaub ihr Gehalt.
 - Die Zeitarbeitnehmer erhalten zudem auch ihr Gehalt, wenn es keinen Einsatz bei einem Kunden gibt.
 - Für alle Zeitarbeitnehmer gelten dieselben Schutzbestimmungen wie für andere Arbeitnehmer, etwa das Kündigungsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz oder das Arbeitszeitgesetz.
- Zeitarbeitnehmer dürfen zeitlich unbegrenzt in Einsatzbetriebe überlassen werden. Es gibt auch keinen gesetzlichen Übernahmeanspruch des Zeitarbeitnehmers.
- Befristung, Wiedereinstellung und Synchronisation sind nicht mehr verboten.
- Zeitarbeitsunternehmen benötigen weiterhin eine Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit und werden von ihr kontrolliert und überwacht.

Was Personaldienstleister sonst noch bieten

Zeitarbeit ist in den vergangenen Jahren zum „Klassiker“ geworden – sie ist die mit Abstand am meisten nachgefragte Personaldienstleistung. Zeitarbeitsunternehmen bieten aber neben der Arbeitnehmerüberlassung auch noch viele andere Dienstleistungen an:

Wird neues Personal zur Festeinstellung gesucht?

Kein Problem. Viele Zeitarbeitsunternehmen fungieren zusätzlich als sogenannte private **Personalvermittler** und erarbeiten für ihre Kunden Anforderungsprofile, schalten Anzeigen, führen Bewerbungsgespräche durch und schlagen Kandidaten zur Einstellung vor. Sie bieten damit der Wirtschaft eine zusätzliche Möglichkeit, Personal zu rekrutieren. Und auch Arbeitslosen eröffnen sich so neue Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt.

Braucht eine Personalabteilung zusätzliche Unterstützung?

Dann kann eine professionelle **Personalberatung** nützlich sein. So können Personaldienstleister z. B. Vorschläge zur Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation erarbeiten, Auswahlverfahren für neues Personal entwickeln oder neue Arbeitszeitmodelle erstellen.

Sollen bestimmte Betriebs- teile ausgelagert werden?

Durch **Auslagerung/Outsourcing** können Aufgaben an Personaldienstleister im Rahmen eines Werkvertrages übertragen werden. Die Auslagerung kompletter Abteilungen ist möglich. Personaldienstleister können hierfür das entsprechende Personal, Know-how und die erforderlichen Dienstleistungen zur Verfügung stellen.

Das Unternehmen muss umstrukturiert und dabei Personal sozialverträglich abgebaut werden?

Hier helfen Personaldienstleister mittels **Outplacement**. Ausscheidende Mitarbeiter werden im Rahmen eines Outplacement-Vertrages zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und dem Personaldienstleister von dessen Outplacementberatern für neue berufliche Aufgaben fit gemacht – inklusive Training von Bewerbungen und Vorstellungsgesprächen.

Ein Unternehmen beschäftigt viele Zeitarbeitnehmer, die betreut werden sollen?

On-Site Management verbindet die Vorteile von Zeitarbeit und Outsourcing: Ein führungserfahrener Manager des Personaldienstleisters ist mit einem eigenen Büro auf dem Betriebsgelände des Kunden vor Ort. Er ist Koordinator und Organisator der Zeitarbeit im Kundenunternehmen, betreut sämtliche Zeitarbeitnehmer und stellt moderne Instrumente des Personalmanagements zur Verfügung.

Unternehmen brauchen Führungspersonal in Umbruchzeiten?

Hier können Manager auf Zeit gute Dienste leisten. Ob Unternehmen saniert werden sollen, ein Generationswechsel zu überbrücken ist oder Einzelprojekte abzuwickeln sind – **Interimsmanagement** hilft, die neuen Anforderungen qualifiziert zu bewältigen.





Wirtschaftsfaktor Zeitarbeit – die Bedeutung für Wirtschaft und Arbeitsmarkt

Zeitarbeit ist eine Wachstumsbranche: In den vergangenen zehn Jahren hat sich die Mitarbeiterzahl verdoppelt. Damit ist Zeitarbeit zu einem der wichtigsten Beschäftigungsmotoren geworden. Insgesamt setzt die Branche in Deutschland pro Jahr rund 16 Milliarden Euro um (2008).

Zeitarbeit holt die Menschen raus aus der Arbeitslosigkeit.

Viele Erwerbslose erhalten erst durch Zeitarbeit wieder eine Beschäftigung und eine Perspektive – vor allem gering Qualifizierte, ältere Arbeitssuchende, Langzeitarbeitslose oder Menschen mit ungewöhnlichen Lebensläufen. 61 Prozent aller Zeitarbeitnehmer sind vor ihrer Anstel-

lung ohne Beschäftigung gewesen. Die Zeitarbeitsbranche erfüllt damit eine nützliche Aufgabe am Arbeitsmarkt.

Zeitarbeit ist eine Brücke in andere Beschäftigungsverhältnisse.

Nach einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft (IW) finden 45 Prozent der Zeitarbeitnehmer im Anschluss an die Zeitarbeit ein Arbeitsverhältnis außerhalb der Zeitarbeit, davon ca. 25 Prozent durch direkte Übernahme aus dem Einsatz. Zeitarbeit vernichtet also keine Arbeitsplätze, sondern gibt vielen Erwerbslosen die Chance auf Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt.



Zeitarbeit sorgt für Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen und Branchen.

Doch nicht nur der Sprung in den konventionellen Arbeitsmarkt ist der Maßstab für den Erfolg der Branche. Aus Sicht der Zeitarbeitsunternehmen ist Arbeitnehmerüberlassung eine professionelle Dienstleistung am Kunden. Gerade viele Berufsanfänger arbeiten bewusst ausschließlich in der Zeitarbeit, da sie auf diese Weise viele Betriebe und Branchen kennenlernen, Erfahrungen auf unterschiedlichen Gebieten sammeln und ihnen selbst sehr viel daran liegt, flexibel eingesetzt zu werden. Inzwischen wechseln sogar Mitarbeiter konventioneller Arbeitgeber auf eine Stelle bei einem Zeitarbeitsunternehmen.

Zeitarbeit verdrängt keine Stammarbeitsplätze.

Zeitarbeit verdrängt keine Stammelegschaft. Denn so bedeutend Zeitarbeit als Branche ist – sie wird bislang lediglich von einem Bruchteil

deutscher Unternehmen genutzt, dort auch nur in bestimmten Bereichen und in der Regel nur über einen begrenzten Zeitraum. Unterm Strich sind gerade einmal 1,4 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland Zeitarbeitnehmer. Eine massenhafte Verdrängung ist somit schon rechnerisch praktisch ausgeschlossen.

Zeitarbeit qualifiziert Mitarbeiter.

Mit der Dienstleistung „Zeitarbeit“ erhält das Kundenunternehmen nicht nur neue Arbeitskräfte, sondern gleichzeitig auch die jeweils adäquate Qualifikation. Ob Bankkaufmann, Kraftfahrer oder Controller – die Beschäftigten sind Experten auf ihrem Gebiet. Zudem analysieren Zeitarbeitsunternehmen ständig neue Entwicklungen und Trends. Wenn auf bestimmten Gebieten oder in einzelnen Regionen die Nachfrage nach Fachpersonal nicht befriedigt werden kann, organisieren Zeitarbeitsunternehmen die entsprechende Qualifizierung ihrer Mitarbeiter – vor allem bei Ungelernten und Personen, deren

Abschlüsse nicht mehr nachgefragt werden: vom Gabelstaplerschein und Schweißpass, über den Sprachkurs bis zur mehrjährigen Ausbildung etwa als Pflegefachkraft. Während der Konjunkturkrise hat die Branche zudem viele Mitarbeiter über Kurzarbeit gehalten. Auch diese Phase wurde mit kräftiger Unterstützung der Arbeitsagenturen dazu genutzt, die Mitarbeiter fortzubilden.

Zeitarbeit ist eine eigenständige Branche.

Neben den mehreren hunderttausend externen Mitarbeitern – den Zeitarbeitnehmern – sind zusätzlich rund 45 000 interne Mitarbeiter direkt in den Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt, unter anderem als Disponenten, Sachbearbeiter, Lohn- und Finanzbuchhalter, Vertriebsmitarbeiter oder Niederlassungsleiter.

Zeitarbeit in Zahlen

Umsatz:

16 Milliarden Euro
(Schätzung 2009)

Externe Mitarbeiter:

ca. 550 000 (2009)

Interne Mitarbeiter:

ca. 45 000 (2009)

Anteil der Zeitarbeitnehmer,
die vorher arbeitslos waren:

61 Prozent (2008)

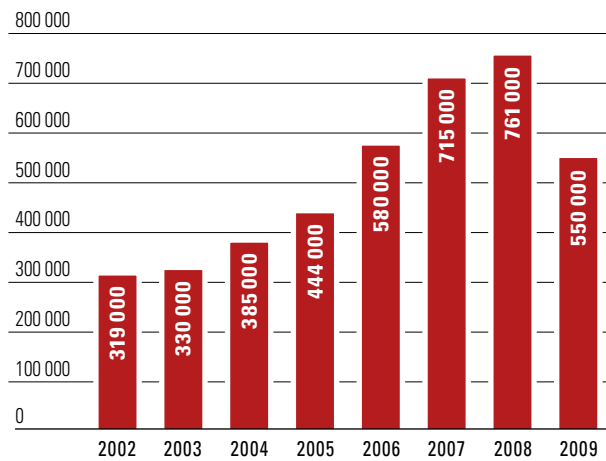
Anteil der Zeitarbeitnehmer
an allen Erwerbstätigen:

1,4 Prozent (2009)



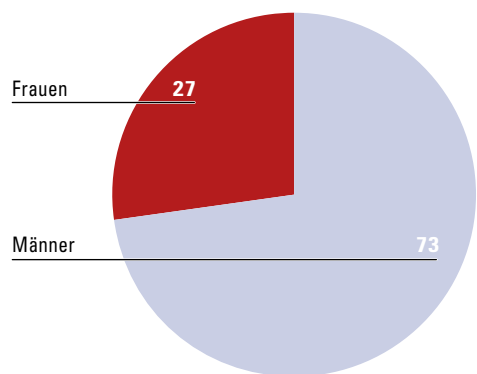


Anzahl der Zeitarbeitnehmer



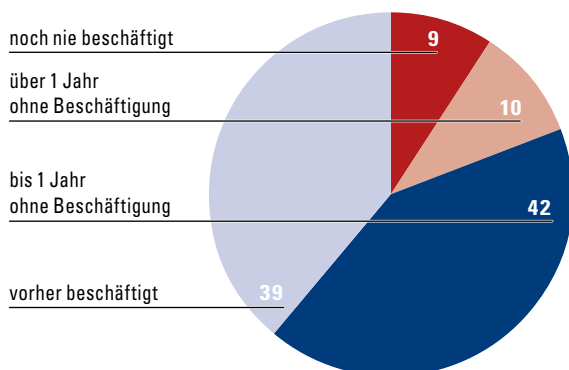
(Im Jahresdurchschnitt; Quelle: BZA, Bundesagentur für Arbeit)

Anteil der Frauen und Männer in der Zeitarbeit



(2008; Anteile in Prozent; Bundesagentur für Arbeit)

Vorherige Tätigkeit der neu eingestellten Zeitarbeitnehmer



(2008; Anteile in Prozent; Bundesagentur für Arbeit)



Fakten statt Ideologie: Zehn Wahrheiten über Zeitarbeit

1. Hinter Zeitarbeit stehen grundsätzlich sozialversicherungs-pflichtige Arbeitsverhältnisse.
2. Zeitarbeit unterliegt vollständig dem allgemeinen deutschen Arbeitsrecht. Es gibt kein spezielles Kündigungsrecht nur für die Zeitarbeitsbranche.
3. Die Bezahlung von Zeitarbeitnehmern basiert zu fast 100 Prozent auf eigenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche.
4. Auch mit dem niedrigsten Einstiegsgehalt des BZA-Tarifs für gering Qualifizierte hat man ein auskömmliches Einkommen, begehrte Controller können 75 000 Euro im Jahr und mehr verdienen.
5. Zeitarbeitnehmer erhalten ein festes Einkommen auf der Basis einer vereinbarten Arbeitszeit – auch bei Nichteinsatz im Kundenunternehmen. Alles andere ist rechtswidrig.
6. Zeitarbeit steht für die gesamte Fülle des Arbeitslebens: Hilfsarbeiter, Schlosser, Buchhalter, Ingenieure oder IT-Experten.
7. Zeitarbeit holt die Menschen raus aus der Arbeitslosigkeit: 61 Prozent der neu eingestellten Zeitarbeitnehmer waren vorher ohne Arbeit.
8. Zeitarbeit ist ein Sprungbrett in den konventionellen Arbeitsmarkt: 25 Prozent aller Zeitarbeitnehmer werden vom Kundenunternehmen übernommen, weitere 20 Prozent werden von anderen Firmen rekrutiert.
9. Zeitarbeit verdrängt keine Stammebelegschaft. Derzeit sind 1,4 Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland Zeitarbeitnehmer. Damit ist eine Verdrängung allein schon rechnerisch praktisch ausgeschlossen.
10. Jedes Zeitarbeitsunternehmen benötigt eine entsprechende Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit. Bei Verstößen gegen das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) kann sie jederzeit entzogen werden.



Zeitarbeit – die Vorteile für Kundenunternehmen

Zeitarbeit gehört zu einem modernen und flexiblen Personalmanagement untrennbar dazu. Der Einsatz von Zeitarbeitnehmern bietet den Kundenunternehmen unschlagbare betriebswirtschaftliche Vorteile:

- Bei Personalengpässen – etwa bei Auftragsspitzen – sind Festanstellungen nicht zwingend erforderlich. Neue Arbeitskräfte sind mittels Zeitarbeit schnell verfügbar, gerade bei Termindruck, Urlaubsgpässen oder Krankheitsfällen.
- Die Kosten sind fest kalkulierbar. Berechnet wird nur die effektiv geleistete Arbeitszeit – die Entgeltfortzahlung für Krankheit, Urlaub oder Nichteinsatzzeiten übernimmt das Zeitarbeitsunternehmen.
- Die kosten- und zeitintensive Suche nach qualifizierten Mitarbeitern übernehmen professionelle Personaldienstleister.
- Zeitarbeitnehmer besitzen die jeweils passende und aktuelle fachliche Qualifikation. Viele Zeitarbeitsunternehmen sind hochgradig spezialisiert und daher in der Lage, besonders qualifizierte Mitarbeiter zu überlassen.
- BZA-Mitgliedsunternehmen verfügen über einen Mitarbeiterpool aus nahezu allen Berufsgruppen – vom Hilfsarbeiter bis zum Banker. Damit kann nicht nur jede Personallücke bedarfsgerecht gedeckt werden. Auch Kleinbetriebe sind dank Zeitarbeit in der Lage, Großaufträge termingerecht durchzuführen.
- Zeitarbeit erleichtert die Personalplanung und ist ein hervorragendes Instrument zur Rekrutierung von potenziell neuen Mitarbeitern.



Tipps für die Auswahl eines Zeitarbeitsunternehmens

Darauf sollten Firmen bei der Auswahl eines Zeitarbeitsunternehmens achten:

- Lassen Sie sich die amtliche Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung der Bundesagentur für Arbeit nachweisen. Alle BZA-Mitglieder sind im Besitz einer solchen Erlaubnis. Das aktuelle Mitgliederverzeichnis finden Sie unter www.bza.de.
 - Mitgliedsunternehmen im BZA erfüllen darüber hinaus besondere Qualitäts- und Verbandsstandards und haben sich dem BZA-Kodex „Grundsätze für die Berufsausübung als Zeitarbeitsunternehmen“ verpflichtet.
 - BZA-Mitgliedsunternehmen beschäftigen ihre Mitarbeiter grundsätzlich nach den Tarifverträgen Zeitarbeit des BZA mit dem DGB.
- Das ist für Sie und das Zeitarbeitsunternehmen vorteilhaft, weil Sie keine Auskünfte über die Arbeits- und Entgeltbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers in Ihrem Unternehmen gewähren müssen.
- Erkundigen Sie sich nach Vergleichsangeboten. Besonders preisgünstige Angebote sind nicht immer die besten.
 - Nach der Auswahl des Unternehmens sind Arbeitsschutzmaßnahmen und die gründliche Einweisung der Zeitarbeitnehmer zwei wichtige Aspekte. BZA-Mitglieder haben sich dem Arbeitsschutz ihrer Mitarbeiter besonders verpflichtet und beraten Sie hierbei umfassend.

Stellensuchende sollten auf gute Arbeitgeber in der Zeitarbeit achten. Ein verlässliches Qualitätsmerkmal ist die Mitgliedschaft eines Unternehmens im BZA. Bei den Verbandsmitgliedern gelten anerkannte Leistungs- und Qualitätsstandards des BZA und dessen Kodex.



Zeitarbeit – die Vorteile für Arbeitnehmer

Ob Krankenpfleger, Techniker oder Buchhalter – Zeitarbeitsunternehmen stellen laufend neue Mitarbeiter aus allen Berufen ein.

Schließlich ist die Zeitarbeit ein Querschnitt durch die gesamte Arbeitswelt. Welche Vorteile bietet Zeitarbeit den Beschäftigten?

- Zeitarbeit verschafft Berufsanfängern, auch Hochschulabsolventen, beste Chancen zum Eintritt in die Arbeitswelt.
- Nach längerer Berufspause können Frauen und Männer durch Zeitarbeit wieder den Einstieg ins Berufsleben schaffen.
- Zeitarbeitsunternehmen bieten Chancen zur weiteren beruflichen Qualifikation unter den realen Bedingungen des Arbeitslebens. Mitarbeiter erhalten in Seminaren und Lehrgängen das Fachwissen für Zukunftsbranchen.
- Wer sich beruflich umorientieren möchte, kann als Zeitarbeitnehmer verschiedene Unternehmen kennenlernen – und dies bei demselben Arbeitgeber.
- Älteren arbeitssuchenden Arbeitnehmern oder anderen am Arbeitsmarkt benachteiligten Menschen kann Zeitarbeit neue, unerwartete Perspektiven verschaffen.
- Die Bezahlung von Zeitarbeitnehmern basiert zu fast 100 Prozent auf eigenen Tarifverträgen für die Zeitarbeitsbranche. Der BZA hat mit dem DGB einen für Arbeitnehmer attraktiven Tarifvertrag abgeschlossen.



Zukunftsforscher Horx sieht Zeitarbeit als Trendsetter

Die Arbeitswelt verändert sich ständig – und das klassische, unbefristete, 40 Jahre andauernde Vollzeitverhältnis wird immer seltener. Daneben erwarten auch die Arbeitnehmer neue, flexible Karrierewege. Gute Zeitarbeit dürfte damit zum Maßstab für die Arbeitswelt von morgen werden. Der Zukunftsforscher Matthias Horx, der auf dem BZA-Arbeitgebertag Zeitarbeit 2009 beeindruckende Thesen zur Zukunft der Arbeitswelt vorgestellt hat, sieht Zeitarbeit sogar als Trendsetter:

„Zeitarbeit ist eine hervorragende Chance, sich auf die Anforderungen der Zukunft einzustellen. Denn Beschäftigung wird nicht mehr starr verlaufen, vielmehr werden die Menschen künftig in ihrem Leben drei, vier Berufe ausüben – und die Zeitarbeit gibt ihnen die Gelegenheit, das auszuprobieren.“

Häufig gelte schon jetzt das Prinzip: *„Während des Lernens arbeiten und während des Arbeitens lernen.“* Dies werde sich in den kommenden Jahren weiter verstärken. Daher sei es enorm wichtig, die unterschiedlichen Talente der Menschen zu nutzen. Zu Ende gingen die Zeiten, in denen der Personalchef frage: „Welche Ausbildung haben Sie?“ und den Mitarbeiter aufgrund der Antwort dann auf einen bestimmten Arbeitsplatz setze, den dieser sein Leben lang behalte.

„Das schafft auch Unzufriedenheit, und spätestens mit 50 Jahren schlägt sich das in Unproduktivität nieder.“ Zeitarbeitsunternehmen würden daher einen starken Beitrag leisten, die hierbei nötigen Veränderungsprozesse zu organisieren.



Zukunftsforscher Matthias Horx auf dem BZA-Arbeitgebertag Zeitarbeit 2009



Karriere: Zeitarbeit kann man lernen und studieren

Ausbildungsberuf: Personaldienstleistungskauffrau/-mann (PDK)

Der neue Ausbildungsberuf Personaldienstleistungskauffrau/-mann (PDK) ist 2008 hervorragend gestartet: Mit rund 1 300 Auszubildenden hat die Branche eine Bestmarke für neue Ausbildungsberufe in Deutschland gesetzt. Bis zu diesem Zeitpunkt wurden qualifizierte Quereinsteiger aus unterschiedlichen Berufen in vielen Lehrgängen und unternehmensinternen Weiterbildungen an Zeitarbeit herangeführt.

- Personaldienstleistungskauffrau/-mann ist ein staatlich anerkannter Beruf.
- Die Abschlussprüfung wird vor den Industrie- und Handelskammern abgelegt.
- Die Ausbildung dauert in der Regel drei Jahre. Die praktischen Fähigkeiten und Fertigkeiten aus dem Ausbildungsbetrieb werden durch theoretische Kenntnisse im Berufsschulunterricht ergänzt.
- Personaldienstleistungskaufleute arbeiten für Personaldienstleistungsunternehmen, etwa als Disponenten oder Kundenbetreuer, aber auch für Personalabteilungen von Unternehmen anderer Branchen.

ALLE ACHTUNG!

Die Selbstständigkeit der Zeitarbeitsbranche zeigt sich auch in eigenen Ausbildungs- und Studiengängen für die internen Mitarbeiter und in einem Berufsbild nur für die Zeitarbeit.



Der Rahmenplan der Ausbildung ist in vier Lernfelder untergliedert. Unter anderem werden allgemeine Kenntnisse und Fähigkeiten, wie Arbeitsrecht, betriebliche Arbeitsorganisation und Sozialpolitik gelehrt. Zu den speziellen Fertigkeiten, die ein künftiger PDK beherrschen sollte, zählen Kenntnisse in der Personalgewinnung und im Personaleinsatz.

Weitere Schwerpunkte sind Akquisition und Vertrieb. So lernt man unter anderem, Arbeitsmarkttrends zu erkennen und Veränderungen von Berufsfeldern zu beurteilen.

Ausführliche Informationen unter:

www.alle-achtung.info

Zusatzqualifikation: Personaldienstleistungs- fachwirt/-in

In Kürze wird die Zusatzqualifizierung zum/zur Personaldienstleistungsfachwirt/-in starten. So wird intern Beschäftigten die Möglichkeit geboten, ein branchenweit anerkanntes Zertifikat zu erwerben. Mit dem Personaldienstleistungsfachwirt kann die Branche nunmehr ihr gesamtes Personal bis hin zur Leitungsebene selbst ausbilden und qualifizieren. Zugangsvoraussetzung zum Fachwirt wird der PDK, ein vergleichbarer Ausbildungsberuf oder eine rund vierjährige Berufserfahrung sein.

Studiengänge

Die Aufgaben der Personaldienstleister sind umfangreicher, anspruchsvoller und komplexer geworden. Deshalb ist der Einstieg in die akademische Ausbildung die logische Folge dieser Entwicklung – und eine klare Ergänzung zur PDK-Ausbildung und der Zusatzqualifikation „Fachwirt“. Daher gibt es in Deutschland verschiedene Angebote für Bachelor- und Masterstudiengänge auf dem Gebiet der Personaldienstleistungen.

Kooperationen der Zeitarbeitsunternehmen

Daneben verfügen viele Zeitarbeitsunternehmen über eigene Kooperationen mit verschiedenen Hochschulen, Ausbildungsstätten und Bildungsträgern.

Historie:

Chronologie einer erfolgreichen Branche



1960

Das erste Zeitarbeitsbüro in Deutschland öffnet.

1969

Der Unternehmensverband für Zeitarbeit e.V. (UZA), Vorläufer des BZA, wird gegründet.

1970

Der erste Tarifvertrag für Angestellte wird zwischen dem UZA und der Deutschen Angestelltengewerkschaft (DAG) abgeschlossen.

1972

Der Deutsche Bundestag verabschiedet das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (AÜG).

1976

Der UZA und der Bundesverband Personalleasing (BPL) schließen sich zusammen zum Bundesverband Zeitarbeit Dienstleistungen auf Zeit e.V. (BZA).

1986

Der BZA gründet das Deutsche Institut Zeitarbeit (DIZ) als verbandseigenes Wissenschafts- und Bildungswerk.

1987

Der BZA führt verbindliche Verbandsgrundsätze für die Berufsausübung von Zeitarbeitsunternehmen ein.

1994

Sieben führende BZA-Zeitarbeitsunternehmen gründen vor dem Hintergrund der sich anbahnenden Zulassung der privaten Arbeitsvermittlung den Bundesverband Personalvermittlung e.V. (BPV). Im selben Jahr fällt das so genannte Vermittlungsmonopol der damaligen Bundesanstalt für Arbeit. Private kommerzielle Arbeitsvermittlung wird zugelassen.

1997

Der BZA erweitert seinen Satzungszweck auf Personalvermittlung, Personalberatung, Outsourcing, Outplacement u. a. Der neue Verbandsname lautet: Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. Nach 25 Jahren wird das AÜG erstmalig reformiert. Die einmalige Arbeitsvertragsbefristung, einmalige Synchronisation etc. werden jetzt erlaubt.

1999

Der BZA eröffnet eine Repräsentanz in Berlin.



2000

Die Bundesanstalt für Arbeit erlässt einen mit dem BZA abgestimmten Runderlass an alle Dienststellen, in dem diese zur Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen verpflichtet werden.

2002

Die Erlaubnispflicht für private Arbeitsvermittler wird im Rahmen der Änderungen des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) aufgehoben. Der Vermittlungsgutschein als neues arbeitsmarktpolitisches Instrument wird beschlossen.

2003

Die so genannten Hartz-Gesetze treten teilweise in Kraft (Hartz I). Geändert werden neben dem AÜG das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Teilzeit- und Befristungsgesetz: Die Entleiherkontrollmeldungen an die Einzugsstellen der Sozialversicherung (Krankenkassen) entfallen; die Arbeitsämter müssen Personal-Service-Agenturen einrichten.

Der BZA und die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) schließen die

ersten flächendeckenden Tarifverträge Zeitarbeit in ihrer Geschichte ab.

Der BZA unterzeichnet im Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit die von ihm mit erarbeitete Vereinbarung über Qualitätsstandards für private Personal- und Arbeitsvermittlung.

2004

Die ersten Tarifverträge des BZA mit der Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) werden angewendet.

Zugleich treten die Änderungen des AÜG durch das Erste Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz I) endgültig in Kraft: Es gilt Equal Treatment (Gleichbehandlung) ab dem ersten Tag – es sei denn, ein Tarifvertrag regelt Abweichendes; Wegfall von Synchronisations- und Befristungsverbot sowie der gesetzlichen höchstzulässigen Überlassungsdauer. Zeitarbeitnehmer dürfen nunmehr unbegrenzt in Einsatzbetriebe überlassen werden.

2006

Der BZA richtet die CIETT-World Employment Conference unter dem Titel

„Labour Market Dynamics“ in Berlin aus. Erstmals spricht in Deutschland ein Arbeitsminister (Franz Müntefering) vor der Branche.

2007

Der BZA stößt seine strategische Neuausrichtung an und beschließt eine neue Verbands-, Regional- und Bezirksstruktur.

2008

Der BZA nimmt umfassende Satzungsänderungen vor. Zudem zieht der Verband von Bonn nach Berlin und stellt sich neu auf. Der völlig neue, von der Branche konzipierte Ausbildungsberuf „Personaldienstleistungskaufrau/-mann“ (PDK) startet mit rund 1 300 Auszubildenden.

2009

Nach entsprechenden Forderungen des BZA werden Kurzarbeit und die Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen durch die Arbeitsagentur auch für Zeitarbeitnehmer möglich. Die Bundesregierung legt erstmalig ein Arbeitsförderungsprogramm für Zeitarbeit über 200 Millionen Euro auf.



**Der BZA -
die Stimme der Zeitarbeit**





Die BZA-Geschäftsstelle in der Berliner Friedrichstraße

BZA: Lobbyarbeit, Kontakte, Wettbewerbs- vorsprung

Jede Wirtschaftsbranche braucht eine schlagkräftige Organisation zur Vertretung ihrer Interessen gegenüber der Politik, den Medien, den Tarifpartnern und allen anderen wichtigen Akteuren der Öffentlichkeit.

Eine Mitgliedschaft im Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V. signalisiert darüber hinaus Engagement für die Zeitarbeitsbranche – und sie steht für anerkannte Sozialstandards. Die BZA-Mitgliedschaft sichert eine gute Position am Markt, denn häufig sehen potenzielle Kunden die BZA-Mitgliedschaft als Qualitätsmerkmal oder verlangen gar nach einem Mitgliedsnachweis. Auch die Mitarbeitersuche wird erleichtert, denn Arbeitnehmer wissen die Sozialstandards und Tarifverträge des BZA zu schätzen.

Der BZA ist der seit 40 Jahren etablierte Arbeitgeber- und Unternehmensverband für kleine, mittlere und große Zeitarbeitsunternehmen mit fast 700 Mitgliedsunternehmen, die über mehr als 2000 Zeitarbeitsbetriebe verfügen und rund ein Drittel aller Zeitarbeitnehmer beschäftigen. Im BZA haben sich Qualitätsunternehmen zusammengeschlossen, die die Entwicklung der Branche entscheidend gestalten und mitbestimmen wollen.



Der BZA leistet einflussreiche Lobbyarbeit für die Branche – in der Hauptstadt Berlin, bundesweit und international. Er unterhält Kontakte zu allen wichtigen Institutionen und gesellschaftlichen Gruppen. Dazu gehören vor allem Politik und Verwaltung, Medien, Gewerkschaften und die Wissenschaft. Der tägliche Austausch mit diesen Akteuren führt wiederum zu vielen Informationen, die brandaktuell und exklusiv an die Mitglieder kommuniziert werden. Der BZA verschafft auf diese Weise seinen Mitgliedern einen Informationsgewinn – und damit auch einen Wettbewerbsvorsprung.

Der BZA bietet seinen Mitgliedern folgende Leistungen:

- Marktgerechte und zukunfts-sichere Tarifverträge mit dem DGB
- Kontinuierliche Lobbyarbeit, damit Unternehmen mehr unternehmen können
- Regelmäßige, aktuelle Brancheninformationen: Arbeits- und Tarifrecht, politische Entwicklungen, Arbeitssicherheit, Berufsgenossenschaft, Rentenversicherung etc.
- Individuelle Beratung in Rechtsfragen, Seminare und bei Bedarf Nachweis branchenerfahrener Vertrauensanwälte des BZA
- Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für die Branche
- Umfassende Mitgliederinformationen
- Veranstaltungen, Foren und Kongresse – regional und einmal jährlich den BZA-Arbeitgeberntag Zeitarbeit
- Aufbereitung und Analyse von Daten, Zahlen und Statistiken: Hierzu gehört auch der BZA-Zeitarbeitsindex, der hochaktuell valide Daten zur Zeitarbeit liefert.
- Unterstützung der BZA-Mitglieder in den Regionen durch systematisches Networking
- Schulung und Weiterbildung im Deutschen Institut Zeitarbeit (DIZ)





Werden Sie Mitglied!

Wir freuen uns über jedes neue Mitglied und wollen Ihre Interessen professionell vertreten. Um unsere Standards auch weiterhin hoch zu halten, haben wir spezielle Aufnahmekriterien entwickelt, die Bewerber für eine Mitgliedschaft im BZA erfüllen müssen:

- Gültige Erlaubnis der Bundesagentur für Arbeit gemäß dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
 - Zuverlässigkeit
 - das Vorliegen bestimmter Rechtskenntnisse über das Sozialversicherungsrecht, die Einbehaltung und Abführung von Lohnsteuer, Arbeitsvermittlung, Anwerbung im Ausland, Ausländerbeschäftigung, Arbeitsschutzrecht, arbeitsrechtliche Pflichten
 - eine ordnungsgemäße Betriebsorganisation

- Auskunft der Hausbank
- Auskunft einer Auskunftsteil
- Referenzen, etwa von Steuerberatern, Rechtsanwälten oder Notaren
- Anerkennung der Verbandsstatuten

Unternehmen mit einer anderweitigen Tarifbindung können als Fördermitglied in den Unternehmensverband BZA aufgenommen werden.

Schauen Sie sich um – als Neumitglied wären Sie in guter Gesellschaft: Die Anschriften aller tarifgebundenen Mitgliedsfirmen im BZA, einschließlich ihrer Niederlassungen, sind auf der Internetseite des BZA verzeichnet (www.bza.de).

Kontakt:

030 7677523-0



Kern der Verbandsarbeit: Moderne und zukunftsichere Tarifverträge

Seit 2004 gilt als Folge der so genannten Hartz-Gesetze für alle Zeitarbeitnehmer der Gleichbehandlungsgrundsatz (Equal Treatment).

Zeitarbeitnehmer haben demnach grundsätzlich einen Anspruch auf dieselben Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, wie ihre Kollegen im Einsatzbetrieb – es sei denn, ein Tarifvertrag regelt Abweichendes.

Vor diesem Hintergrund haben der BZA und die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), unter Beteiligung aller acht Einzelgewerkschaften, 2003 bundesweite Tarifverträge für die Zeitarbeit abgeschlossen, die seit 2004 gelten: den Manteltarifvertrag, den Entgelttarifvertrag und den Entgelttrahmentarifvertrag.

Die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes würde die Eigenständigkeit der Branche erheblich beschränken und einen immensen Verwaltungsmehraufwand bedeuten. Der BZA will die Branche daher mittels eigener Tarifverträge definieren und weiterentwickeln. Dies schließt jedoch Vereinbarungen der Zeitarbeitsunternehmen, die über den Tarifvertrag hinausgehen, nicht aus.

Für die Arbeitnehmer der BZA-Mitglieder gelten in der Regel allein die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Tarifverträge des BZA.



Die Tarifverträge des BZA bieten ein hohes Maß an Flexibilität, da sie speziell für die Bedürfnisse der Zeitarbeit konzipiert wurden.



Wesentliche Merkmale der Tarifverträge des BZA mit dem DGB sind:

- Die individuelle vertragliche Arbeitszeit beträgt 151 bis 173 Stunden pro Monat – je nach den Bedürfnissen des Einsatzbetriebes.
- Ein flexibles Jahresarbeitszeitkonto ermöglicht die optimale Ausrichtung des Arbeitszeitvolumens an die Auftragslage des Einsatzbetriebes oder an die Wünsche des Mitarbeiters.
- Grundsätzlich erhält der Mitarbeiter ein regelmäßiges Monatsgehalt.
- Neben dem gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch bei Urlaub, Krankheit und Nichteinsatz hat der Mitarbeiter zusätzlich An-

spruch auf Urlaubs- und Weihnachtsgeld, auf Sonderurlaub und spezielle Zuschlagsregelungen.

- Ein festes, neunstufiges Entgeltsystem, das weitere Differenzierungsmöglichkeiten durch Erfahrungszuschläge vorsieht.
- Die Eingruppierung in Entgeltgruppen erfolgt ausschließlich nach der tatsächlich ausgeübten Tätigkeit.

- Die Höhe der Vergütung richtet sich im Einzelfall nach den Bestimmungen des Entgelttarifvertrages des BZA.
- Ein gestaffelter Urlaubsanspruch, der sich nach Betriebszugehörigkeit richtet (24 – 30 Urlaubstage).





Deutsches Institut Zeitarbeit (DIZ)

Das Deutsche Institut Zeitarbeit (DIZ) ist die Weiterbildungs- und Wissenschaftseinrichtung des BZA. Mit seinen Angeboten trägt das DIZ wesentlich dazu bei, dass die Mitarbeiter von Zeitarbeitsunternehmen den hohen und differenzierten Anforderungen an ihre tägliche Arbeit gerecht werden können. Regelmäßig führt das DIZ zahlreiche Seminare aus der Reihe „Die BZA-Tarifverträge in der betrieblichen Praxis“ bundesweit durch.

Es ist geplant, das Profil des DIZ deutlich auszubauen. So soll das Institut verstärkt auch in der Forschung tätig werden und an der wissenschaftlich fundierten Meinungsbildung zur Zeitarbeit mitwirken.

Mehr unter:

www.diz-institut.de



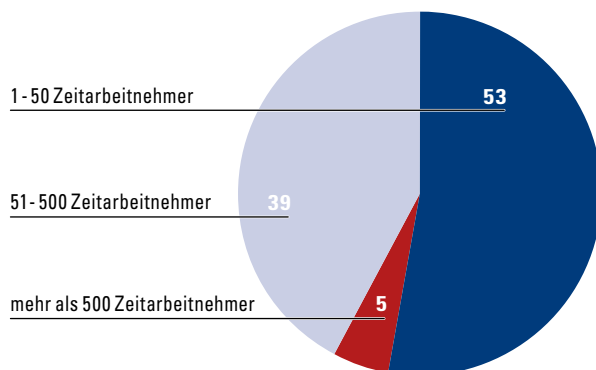


BZA-Struktur

Präsidium, Vorstand und Geschäftsstelle

Im Mittelpunkt des Verbandes stehen die Mitgliedsunternehmen, die die Grundsätze der Verbandspolitik bestimmen. Wichtigstes, aber keineswegs einziges Instrument ist die mindestens einmal jährlich stattfindende Mitgliederversammlung. Diese wählt alle zwei Jahre den zehnköpfigen Vorstand, der die wesentlichen Ziele des Verbandes formuliert und die strategische Ausrichtung prägt. Darüber hinaus kümmert sich das Präsidium zusammen mit dem Vorstand um die Konkretisierung dieser Vorhaben. Sie halten den regelmäßigen Kontakt zur Berliner Geschäftsstelle, die für die Umsetzung aller Ziele, das Tagesgeschäft und den Mitgliederservice zuständig ist. Die Geschäftsstelle wird vom Hauptgeschäftsführer geleitet.

Mitgliederstruktur: Kleine und mittelgroße Unternehmen sind beim BZA in der Mehrheit.



(2008; Anteile in Prozent; Quelle: BZA)



Regionen und Bezirke: Vor-Ort-Arbeit für die Zeitarbeit

Der BZA ist in sieben Regionen gegliedert, in denen sich die BZA-Mitgliedsunternehmen engagieren. Die Regionen wiederum bestehen aus ca. 30 Bezirken. Aufgabe der Regionen und Bezirke ist es, den Informationsaustausch unter den Mitgliedern zu fördern, die Öffentlichkeitsarbeit vor Ort zu organisieren und den Verband mit Initiativen und Informationen von der „Basis“ zu unterstützen.

Mit der Arbeit der Mitglieder und den vielfältigen, vor allem von den Unternehmen geprägten Aktionen erhalten der Verband und die gesamte Branche vor Ort ein Gesicht. Gleichzeitig bieten Regionen und Bezirke ein leistungsfähiges, repräsentatives Netzwerk in der Fläche: Durch die aktive Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit der regionalen Sprecher und aller anderen Mitglieder, durch die hohe Präsenz auf Messen und Branchenveranstaltungen und nicht zuletzt durch

den fortwährenden Austausch mit der regionalen Politik, Verwaltung, Öffentlichkeit und den Medien ist die Regionalarbeit des BZA zu einem zentralen Bestandteil der Verbandsaktivitäten herangewachsen. Hierfür sorgt auch der kontinuierliche Informationsaustausch mit der Geschäftsstelle – Basis für einen lebendigen und professionellen Verband.

Alle BZA-Mitglieder wählen in ihren Regionen einen Regionalsprecher, der wiederum mehrere Bezirkssprecher ernannt. Die Regional- und Bezirkssprecher des BZA zeigen Flagge in den örtlichen Industrie- und Handelskammern, Arbeitsagenturen und Regionaldirektionen, bei Gewerkschaften, Politikern und der lokalen Presse.

Einen detaillierten Überblick über die Regionalstruktur des BZA erhalten Sie auf www.bza.de.



Politische Forderungen

Zu den wesentlichen Aufgaben des BZA gehören die Interessenvertretung, Lobbyarbeit und das Formulieren von gewerbepolitischen Forderungen, um die Rahmenbedingungen für die Zeitarbeit günstig und zukunftsfest zu gestalten.

Demografischer Wandel und Qualifikation

Angesichts des gewaltigen Drucks, der auch künftig auf dem Arbeitsmarkt lasten wird, steht die Regierung in den nächsten Jahren vor großen Herausforderungen. Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, kann die Branche einen guten Beitrag zur Lösung dieser Probleme leisten. Dies betrifft in erster Linie die Themen Qualifizierung und demografischer Wandel, aber auch das Schaffen von Arbeitsplätzen für Personengruppen, die es besonders schwer auf dem Arbeitsmarkt haben.

Mindestlöhne für fairen Wettbewerb

Die Einführung eines Mindestlohns in der Zeitarbeit liegt dem BZA besonders am Herzen. Der BZA fordert daher seit Jahren, die Zeitarbeit in das Entsendegesetz aufzunehmen und so den tariflichen Mindestlohn in der Zeitarbeit einzuführen. Dies wird vor allem mit der Öffnung des Arbeitsmarktes für die osteuropäischen EU-Staaten in 2011 wichtig werden – sonst gerät das Erfolgsmodell Zeitarbeit unter den Druck osteuropäischer Dumpinglöhne.





Forderungen des BZA nach der Bundestagswahl 2009

Die Zeitarbeit gehört zu den Wirtschaftsbereichen, die besonders stark von politischen Rahmenbedingungen abhängig sind. Auf den Punkt gebracht lauten die wichtigsten BZA-Forderungen an die Politik wie folgt:

- Den Begriff „Leiharbeit“ durch „Zeitarbeit“ ersetzen
- Eigenständigkeit der Zeitarbeitsbranche anerkennen
- Keine Spezialgesetze für die Zeitarbeit
- Überführung einzelner Bestimmungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in bestehende Gesetze
- Aufnahme der Zeitarbeit in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und Einführung des tariflichen Mindestlohnes in der Zeitarbeit
- Dauerhafter Zugang zu Kurzarbeitergeld und Qualifizierungsmaßnahmen der Bundesagentur für Arbeit
- Zeitarbeit in allen Wirtschaftsbereichen zulassen – vor allem auch im Bauhauptgewerbe
- Abschaffung der so genannten Subsidiärhaftung





Internationale Kontakte und Austausch mit anderen Verbänden

Was heute jenseits unserer Grenzen geschieht, kann sich schon morgen bei uns auswirken – dies betrifft sowohl internationale Marktentwicklungen als auch die rechtliche Ausgestaltung innerhalb der Europäischen Union.

Wichtig sind daher ein ständiger Gedankenaustausch und Zusammenarbeit, vor allem aber konkrete Lobbyarbeit gegenüber den EU-Institutionen. Deshalb haben sich mehrere nationale Interessenverbände zum internationalen Zeitarbeitsverband Ciett (International Confederation of Private Employment Agencies) zusammengeschlossen, der seinen Sitz in Brüssel hat.

Der 2005 gegründete Verband Eurociett ist die europäische Unterorganisation von Ciett und das maßgebliche Sprachrohr der Zeitarbeit in Europa. Im Eurociett sind zur Zeit 21 nationale Zeitarbeitsverbände und sechs der weltweit größten Zeitarbeitsunter-

nehmen organisiert. Der BZA vertritt Deutschland im Ciett und im Eurociett. Dort arbeiten das Ehren- und Hauptamt des BZA in zahlreichen Arbeitskreisen und im Vorstand aktiv mit.

Vom internationalen Informationsaustausch profitieren auch die BZA-Mitgliedsfirmen. So berichtet der BZA regelmäßig und umgehend über alle neuen Entwicklungen auf EU-Ebene. Ein wichtiges Diskussions- und Informationsforum bieten auch die jährlichen Ciett-Konferenzen und -Weltkongresse. Sie werden wechselnd von den einzelnen nationalen Ciett-Mitgliedern in deren jeweiligen Ländern veranstaltet, in den Jahren 1990 und 2006 vom BZA.



Mitgliedschaften und Kooperationen

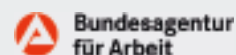
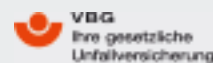
Der BZA steht in ständigem Austausch mit anderen gesellschaftlichen Kräften. Durch seine Mitgliedschaften in verschiedenen Organisationen setzt er sich für die Interessen der Zeitarbeit in Politik und Gesellschaft ein.

Mitgliedschaften:

- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e.V. (BDA), www.bda-online.de
- Internationaler Zeitarbeitsverband Ciett, www.ciett.org
- Europäischer Zeitarbeitsverband Eurociett, www.euro-ciett.org
- Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft (BDWi), www.bdwi.de

Kooperationen:

- Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG), www.vbg.de
- Bundesverband Personalvermittlung e.V. (BPV), www.bpv-info.de
- Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV), www.deutscherentenversicherung-bund.de
- Bundesagentur für Arbeit (BA) www.arbeitsagentur.de



Impressum

Verantwortung für Arbeit.

Flexibilität mit Personaldienstleistern

Herausgeber

Bundesverband Zeitarbeit
Personal-Dienstleistungen e.V. (BZA)

Verantwortlich

Ludger Hinsen

Geschäftsstelle Berlin

Friedrichstraße 200
10117 Berlin

Telefon: 030 7677523-0
Fax: 030 7677523-50

E-Mail: info@bza.de
Internet: www.bza.de

© BZA, 2009

Gestaltung und Produktion

GDE Preprint- und Mediaservice GmbH
www.gde.de

Fotos

GDE Preprint- und Mediaservice GmbH
www.gde.de

Peter Palm
www.peterpalm.com

imago Stock&People GmbH
www.imago-stock.de



Überreicht durch:
