



Minimales Risiko, maximaler Gewinn!

Die Vorteile für Betriebe, die auf Zeitarbeit setzen, sind zahlreich und überzeugend:

- Keine Neueinstellungen bei Personalengpässen
- Keine kosten- und zeitintensive Suche nach qualifizierten Mitarbeitern
- Schnelle Verfügbarkeit bei Auftragspitzen, zeitlich nicht genau definierten Projekten, Termindruck, Urlaubsengpässen oder Krankheitsfällen
- Stammmitarbeiter werden nicht mit Überstunden belastet
- Fest kalkulierbare Personalkosten – gezahlt wird nur die effektiv geleistete Arbeitszeit
- Hervorragende Möglichkeit zur risikofreien Erprobung potenziell neuer Mitarbeiter

Diese attraktive Kombination aus zeit- und kostensparenden – sowie für den Arbeitgeber mit minimalem Risiko verbundenen – Faktoren macht Zeitarbeit zu einem wirksamen Instrument flexiblen Personalmanagements.

Und so verwundert es nicht, dass sich der Einsatz von Zeitarbeit allein in den vergangenen zehn Jahren mehr als verdoppelt hat.

Der BZA berät und informiert gern.

Der BZA repräsentiert einen bedeutenden Teil der erfolgreichsten Zeitarbeitunternehmen in Deutschland.

Im BZA haben sich professionelle Personal-Dienstleister zusammengefunden, die nicht nur ihre eigenen Interessen gewahrt sehen wollen, sondern hohe Qualitätsstandards der Zeitarbeit insgesamt.

Das Logo des BZA ist Kennzeichen und Beleg für hohe Qualität, Kompetenz und Seriosität. Nur Mitglieder des BZA, die vorab umfassend überprüft wurden, sind berechtigt, das BZA-Logo in ihren Dokumenten und Informationsmaterialien zu verwenden.

Für Unternehmen, die an Zeitarbeit interessiert sind, hält der Bundesverband Zeitarbeit branchenbezogene Fachinformationen bereit.

Auch telefonische und schriftliche Anfragen werden vom BZA gern beantwortet.

Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e.V.

Prinz-Albert-Straße 73
53113 Bonn

Fon 0228 76612-0
Fax 0228 76612-26

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

Büro Berlin:

Universitätsstraße 2–3a
10117 Berlin

Fon 030 288807-14
Fax 030 288807-10

Layout: www.gde.de



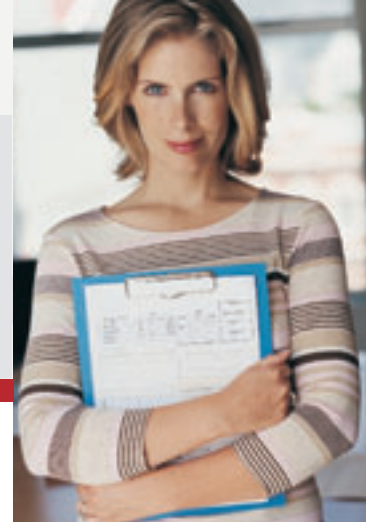
Zeitarbeit.

Damit Unternehmen
auch weiterhin was
unternehmen können.





04



Der geniale Pass beim Engpass!

01

Personalmangel schnell und unbürokratisch zu überbrücken, ist für Unternehmen lebensnotwendig.

Die klassischen Personalengpässe, wie sie durch den Ausfall von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen tagtäglich entstehen, werden oft zu einer großen Herausforderung für das operative Geschäft. Typische Beispiele für Personalausfall sind Krankheit, Urlaub, Bundeswehr und Schwangerschaft.

Aber auch in Zeiten eines rasch einsetzenden Konjunkturaufschwungs mit steigenden Auftragsspitzen kann das Fehlen qualifizierten Personals zu einem gravierenden Wettbewerbsnachteil werden.

Gerade in solchen Fällen greifen Personalverantwortliche gerne auf die Dienste von Zeitarbeitern zurück.

Allein in Deutschlands Betrieben werden jedes Jahr weit über eine halbe Million Zeitarbeiter beschäftigt.

Das von professionellen und seriösen Zeitarbeitern zur Verfügung gestellte Personal zeichnet sich durch hohe fachliche Qualifikation und große Motivation aus.

Zeitarbeiterunternehmen verfügen über einen Mitarbeiterpool aus über 100 Berufsgruppen. Damit kann nicht nur jede Personallücke bedarfsgerecht gedeckt werden. Auch Kleinbetriebe sind dank Zeitarbeit in der Lage, Großaufträge professionell und termingerecht durchzuführen.

Hohe Normen bedeuten hohe Qualität!

Zeitarbeit ist in Deutschland vom Gesetzgeber umfassend geregelt. Als Einsatzbetrieb bekommen die Unternehmen jedoch davon wenig mit. Schließlich ist der Arbeitnehmer einzig und allein bei seinem Zeitarbeiterunternehmen angestellt, das sämtliche Arbeitgeberpflichten übernimmt.

Dennoch profitieren auch die Kundenunternehmen unmittelbar von den vorgeschriebenen hohen Standards der BZA-Mitgliedsbetriebe. Garantieren sie doch anspruchsvolle Qualitätsnormen und motivierte Mitarbeiter.

Grundlage für die Tätigkeit von Zeitarbeiterunternehmen ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Das AÜG sieht eine grundsätzliche Erlaubnispflicht der Zeitarbeiterunternehmen und ihre regelmäßige Kontrolle durch die Regionaldirektionen der Bundesagentur für Arbeit vor.

Zum Schutz der Zeitarbeiter sind im Gesetz folgende Regelungen niedergelegt:

- Zeitarbeiterunternehmen haben dieselben Arbeitgeberpflichten und -rechte wie andere Arbeitgeber auch.
- Zeitarbeiterunternehmen entrichten für ihre Mitarbeiter die üblichen Sozialversicherungsbeiträge, d. h. Beiträge zur Renten-, Kranken-, Arbeitslosen-, Unfall- und Pflegeversicherung.
- Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfall, an Feiertagen und im Urlaub.
- Hat das Zeitarbeiterunternehmen für seine Mitarbeiter keinen Kundeneinsatz, bleibt deren Anspruch auf ihr vertraglich vereinbartes Entgelt bestehen.
- Für alle Zeitarbeiter gelten dieselben Schutzbestimmungen wie für andere Arbeitnehmer auch, z. B. das Kündigungsschutzgesetz, das Mutterschutzgesetz und das Arbeitszeitgesetz.

03

Die Tarifverträge BZA: Gutes bleibt – Besseres kommt!

Die im Bundesverband Zeitarbeit (BZA) zusammengeschlossenen Zeitarbeiterunternehmen und die Tarifgemeinschaft Zeitarbeit des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) haben einen bundesweiten Tarifvertrag für die Zeitarbeit abgeschlossen, dem die beteiligten Parteien einen Modellcharakter zuweisen.

Der Tarifvertrag stellt sicher, dass für die Kunden der BZA-Mitgliedsunternehmen auch weiterhin ein Höchstmaß an Flexibilität und Planungssicherheit gegeben ist.

Seit 2004 gilt für alle Zeitarbeiter, die nicht nach einem für die Arbeitnehmerüberlassung gültigen Tarifvertrag beschäftigt werden, der Grundsatz des „Equal Treatment“.

Zeitarbeiter haben demnach grundsätzlich Anspruch auf dieselben Arbeitsbedingungen, einschließlich des Arbeitsentgelts, wie ihre Kollegen im Einsatzbetrieb sowie ein Auskunftsrecht beim Einsatzbetrieb hinsichtlich der Arbeits- und Entgeltbedingungen.

Dank der Tarifverträge BZA entfallen diese Ansprüche der Mitarbeiter beim Einsatzbetrieb, wenn bei Einstellung des Mitarbeiters beim Zeitarbeiterunternehmen die Tarifverträge BZA einzelvertraglich vereinbart werden. Für den Mitarbeiter gelten dann allein die Arbeits- und Entgeltbedingungen der Tarifverträge.

Wertvolle Hinweise zum Branchentarifvertrag sowie den gesetzlichen Änderungen im AÜG finden sich zudem auf der Homepage des BZA unter www.bza.de.