



Foto: WavebreakMediaMicro, fotolia.com

Zeitarbeit: Konzepte gegen Fachkräftemangel

Fachkräftemangel ist das Thema, das Unternehmen nach der Wirtschaftskrise massiv beschäftigt, und das mit Blick auf den weiteren demografischen Wandel auch zukünftig im Fokus steht. Diesen Herausforderungen stellt sich besonders die Zeitarbeitsbranche, sodass gewährleistet ist, dass sie auch weiterhin den Bedarf nach qualifizierten Arbeitskräften in ihren Kundenunternehmen decken kann.

Wesentlich hierbei ist, dass nicht nur die Zeitarbeitsbranche, sondern auch die Politik, die Gewerkschaften und vor allem auch die Wirtschaft für den Ausbau betrieblicher Aus- und Weiterbildung plädieren. Die Branche der modernen Personaldienstleister und der Zeitarbeit, in der aktuell rund 900.000 Beschäftigte arbeiten, steht vor entsprechend großen Aufgaben. Der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) hat in seinen Tarifvertrag eine Weiterbildungsklausel aufgenommen, mit der bis

spätestens Ende dieses Jahres die Förderung von Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen tarifvertraglich gesichert sein soll. Nur dadurch kann die Branche sicherstellen, dass sie einerseits ihrer Aufgabe als Personalbeschaffer, andererseits ihrer Funktion als Garant für eine gewisse Flexibilität in der Personalpolitik der Wirtschaft in vollem Umfang gerecht werden kann.

Intelligente Lösungen gefragt

Als Arbeitgeber stehen gerade die Zeitarbeitsunternehmen in der Verantwortung, intelligente Lösungen zu finden, mit denen sie dem Fachkräftemangel begegnen können. Dazu gehören attraktive Arbeitsbedingungen, um qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten. Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Aufnahme und Integration von Wiedereinsteigern und auch älteren Arbeitnehmern mit individuellen, oft nicht mehr ganz aktuellen Kenntnissen so-



Ariane Durian

wie entsprechende Umschulungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sind hierbei die richtigen Ansätze. Sie müssen in der Unternehmenskultur verankert werden.

„Lebenslanges Lernen“ ist ohnehin ein wichtiges Schlagwort in der Zeitarbeitsbranche und wird von jedem Mitarbeiter täglich gelebt. Zeitarbeitnehmer mussten immer schon offen sein für Neues und haben mehr als jeder Stamm-Mitarbeiter die Möglich-

keit, durch unterschiedliche Arbeitseinsätze neue Kollegen oder Arbeitsabläufe kennenzulernen und ihren Erfahrungsschatz zu erweitern. Laut einer Umfrage der Fachhochschule Jena bestätigt der überwiegende Teil der befragten Zeitarbeitnehmer dementsprechend einen Lerngewinn. Die Aufgabe der Zeitarbeitgeber liegt darin, verfügbare Bewerber am Arbeitsmarkt da abzuholen, wo sie mit ihren individuellen Qualifikationen und Kenntnissen stehen. Sie müssen ihnen die Qualifizierungsmaßnahmen anbieten, die sie optimal auf ihren nächsten Zeitarbeitseinsatz vorbereiten.

Im Herbst 2010 hat der Arbeitgeberverband iGZ, der über 2.100 mittelständisch geprägte Personaldienstleister vertritt, eine Umfrage zur Aus- und Weiterbildungstätigkeit seiner Mitgliedsunternehmen durchgeführt – mit positiven Ergebnissen: Über 73 Prozent gaben an, dass sie ihr externes Personal schulen, überwiegend jedoch im Bereich der Fachkräfte. Ein Bereich, der weiter ausgebaut werden muss – erste Konzepte hierfür liegen bereits vor.

Die Zeitarbeitsbranche hat sich auch die Ausbildung und die Qualifizierung ihrer internen Mitarbeiter auf die Fahne geschrieben. Rund die Hälfte der befragten Mitglieder bietet einen dualen Ausbildungsplatz an, wovon der neue Branchen-Beruf „Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau“ in über 51 Prozent der Unternehmen ausgebildet wird: Seit 2008 nahmen insgesamt fast 3.000 junge Menschen diesen Ausbildungsberuf auf. Der iGZ hat sich zum Ziel gesetzt, das Personal, das intern im Unternehmen arbeitet und für den Einsatz und die Betreuung der Zeitarbeitskräfte zuständig ist, betriebsnah zu schulen und zu qualifizieren. Die

Nachfrage ist groß – 2010 nahmen über 1.000 Teilnehmer die Verbandsangebote wahr. Von diesen Investitionen profitieren alle Seiten: Während der Mitarbeiter der Zeitarbeit Wertschätzung erlebt und auf seinen Einsatz gut vorbereitet wird, gewinnt der Arbeitgeber einen qualifizierten Mitarbeiter. Natürlich kostet Weiterbildung. In diesem Punkt ist neben den Unternehmen, die sich hier gut aufstellen, auch die Politik gefordert. Sie muss für gute und auch für die Personaldienstleistungsbranche praktikable Bildungsangebote und Fördermaßnahmen sorgen. Dass hierbei auch der Bürokratieabbau bei der Beschäftigung qualifizierter Zuwanderer ein Thema sein wird, ist inzwischen auch in der Politik angekommen.

Equal Pay im Blick

Die umfassenden Qualifizierungsmöglichkeiten für alle Beschäftigten in der Zeitarbeit werden zu einer Veränderung der Branche führen. Die interne Belegschaft wird zukünftig aus Spezialisten rund um das Thema Personal bestehen. Im externen Bereich werden Personaldienstleister noch stärker Fachkräfte und Spezialisten, die das fehlende Know-how im Kundenunternehmen abdecken, zur Verfügung stellen.

Bei der Gewinnung dieser Mitarbeiter spielt der Aspekt der Entlohnung eine wesentliche Rolle. Eine Entgelt- und Personalpolitik, die stärker auf Chancengleichheit ausgerichtet ist, wirkt sich häufig positiv auf die Arbeitszufriedenheit und Produktivität aus. Gutes Personal ist nur zu finden, wenn das Thema Lohndifferenz zwischen Zeitarbeitsmitarbeitern und der Stammbesellschaft an Bedeutung verliert. Das wird auch seitens der Politik so gesehen. Die Branchenver-

bände der Zeitarbeit haben im April 2011 die Aufgabe bekommen, innerhalb eines Jahres ein Lohnsystem zu entwickeln, das sich Equal Pay, also einer Lohngleichheit von Arbeitnehmern, die die gleiche Tätigkeit ausführen, annähert.

Im Mai 2011 legte die Politik zunächst eine Lohnuntergrenze für Zeitarbeitnehmer fest und gab dadurch ein wichtiges Signal auf dem Weg zu fairen Löhnen und fairem Wettbewerb in der Zeitarbeitsbranche. Damit wurde eine Forderung umgesetzt, für die sich der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen als mitgliederstärkster Verband der Zeitarbeitsbranche bereits seit fünf Jahren eingesetzt hatte. Ein mögliches Lohndumping, das mit der Arbeitnehmerfreizügigkeit aus den europäischen Nachbarstaaten drohte, wurde dadurch verhindert.

Die Lohnuntergrenze ergänzt die bestehenden Tarifverträge der Zeitarbeit. Sie führt zusammen mit den Tarifverträgen und den Aus- und Weiterbildungsangeboten dazu, dass die Zeitarbeitsbranche ein fest etablierter und gleichwertiger Bestandteil im deutschen Wirtschaftsgefüge ist. Wenn nun noch intelligente und innovative Weiterbildungs- und Qualifizierungskonzepte auf den Weg gebracht werden, kann die Branche mit großem Optimismus in die Zukunft schauen und wird weiterhin ihre Funktion als Jobmotor und Flexibilisierungsinstrument der deutschen Wirtschaft erfüllen.

Ariane Durian, Bundesvorsitzende des Interessenverbandes Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), geschäftsführende Gesellschafterin der CONNECT Personal-Service GmbH, Karlsruhe, und Mitglied der IHK-Vollversammlung



Professionelle Personaldienstleistung mit Erfahrung und Kompetenz!

Als Deutschlands Personaldienstleister Nr. 1 wissen wir, was unsere Kunden von uns erwarten: Qualität und Zuverlässigkeit. Wir haben den oder die richtigen Mitarbeiter für Sie – zur richtigen Zeit am richtigen Ort. Und natürlich mit der richtigen Qualifikation. Schnell und unkompliziert!

Wählen Sie die Passenden aus den Besten.
Sprechen Sie mit uns! Wir freuen uns auf Sie!

Randstad
76133 Karlsruhe, Lammstraße 23
Telefon 0721-91 29 70
www.randstad.de

 randstad

Falk 

it-management & beratung

für mittelständische Unternehmen

- ▶ Betriebliche Auftragsabwicklung / ERP
- ▶ Systemberatung und Einführung
- ▶ Projektmanagement – Projektanierung
- ▶ Auslagerungen (ASP/SaaS)
- ▶ IT-Controlling, externe Leitung IT

Dr. Bernhard P. Falk
77876 Kappelrodeck-Waldulm
www.falk-it-management.de