



**BPM** Bundesverband  
der Personalmanager

SERVICE  
ZEITARBEIT

Eine Publikationsreihe des Bundesverbandes der Personalmanager

## AKTUELLE HERAUSFORDERUNGEN DER BRANCHE

Unter den Begriffen Zeitarbeit, Personalleasing und Personaldienstleistung hat sich dauerhaft ein unverzichtbares Instrument für den strategischen und operativen Personaleinsatz in den Unternehmen etabliert. Auch die Wahrnehmung der Branche und das Ansehen in der Gesellschaft und der breiten Öffentlichkeit haben sich verändert. Im Zuge der Einführung der Gesetze zur Reform des Arbeitsmarktes („Hartz-Reformen“) hat diese Dienstleistung wesentlich dazu beigetragen, die Arbeitslosenzahlen zu reduzieren. Parallel dazu wurde den Unternehmen eine „atmende Personalpolitik“ ermöglicht. Diese Ergebnisse führten in den vergangenen Jahren zu einer größeren Akzeptanz der Branche und zu einem positiveren Image.

### ZEITARBEITSUNTERNEHMEN SPEZIALISIEREN SICH

Im Zuge der Erfolge der Branche haben sich nicht nur die Begrifflichkeiten, sondern auch die Dienstleistungen und Inhalte, mit denen sich die Branche am Markt positioniert, verändert. Deutlich ist der Trend zu erkennen, dass Zeitarbeitsunternehmen die vorhandenen Kompetenzen ausbauen, sich spezialisieren oder sich auf bestimmte Kernbereiche konzentrieren. Zusatzleistungen wie Personalvermittlung, die Vermittlung oder Überlassung von Interim-Managern oder auch On-site- oder Outsourcing-

Lösungen wie z. B. Master-Vendor-Varianten, ergänzen bei vielen Zeitarbeitsunternehmen das Portfolio. Im Juni 2011 wurden in Deutschland 17.400 Zeitarbeitsbetriebe von natürlichen

„IM ZUGE DER EINFÜHRUNG DER  
GESETZE ZUR REFORM DES ARBEITS-  
MARKTES („HARTZ-REFORMEN“) HAT  
DIE DIENSTLEISTUNG ZEITARBEIT  
WESENTLICH DAZU BEIGETRAGEN, DIE  
ARBEITSLOSENZAHLEN ZU  
REDUZIEREN.“

oder juristischen Personen geführt, die eine Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung hatten. Davon hatten 11.100 den ausschließlichen oder überwiegenden Betriebszweck der Arbeitnehmerüberlassung. Die Zahl der Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland hat in den letzten Jahren merklich zugenommen und lag Ende Juni 2011 gut ein Viertel höher als vier Jahre zuvor.

Von den 17.400 Zeitarbeitsbetrieben hatte die Hälfte weniger als 20 Zeitarbeitskräfte, 36 Prozent hatten über 20 bis unter 100, in 14 Prozent waren 100 und mehr beschäftigt. Die gesamte Zeitarbeitsbranche erwirtschaftete im Jahre 2010 ein Umsatzvolumen von 17,6

Mrd. Euro. 33 Prozent hiervon generierten die Top Ten in der Zeitarbeitsbranche. Die restlichen 11,8 Milliarden Euro Umsatz wurden von den überwiegend kleinen, mittelständischen sowie meist regional aufgestellte Zeitarbeitsunternehmen erzielt. Diese Unternehmen sind häufig inhabergeführt. Bei der Entscheidung für die Zusammenarbeit mit einem der Global Player oder alternativ mit einem kleinen oder mittelständischen Anbieter spielen unterschiedliche Faktoren, wie z. B. die Qualifikation der benötigten Mitarbeiter oder die Position, die es einzunehmen gilt, eine Rolle. Andererseits steht und fällt die erfolgreiche Zusammenarbeit mit Personaldienstleistern mit deren Zuverlässigkeit, ihrer Seriosität und auch der Fachkompetenz. Neben der durchgängigen Einhaltung aller gesetzlichen Vorgaben und der bestehenden Tarifverträge sind der wertschätzende Umgang mit den Mitarbeitern der Zeitarbeit sowie deren Betreuung ein wesentlicher Faktor, der für die Auswahl des passenden Personaldienstleisters ausschlaggebend sein muss.

### QUALIFIZIERTE AUSWAHL DES PERSONALDIENSTLEISTERS GEWINNT AN BEDEUTUNG

Der Bedarf an Mitarbeitern der Zeitarbeit ist groß. Nicht nur die produzierende Industrie und Dienstleistungsunternehmen, auch Kraftwerke, medizinische und Pflegeeinrichtungen,

sowie der Sicherheitsbereich sind Branchen, in denen eine große Nachfrage nach Zeitarbeitskräften besteht. Die Verantwortung, die das Personaldienstleistungsunternehmen jedoch in solchen Branchen bei der Besetzung von Positionen übernimmt, ist eine weitaus höhere Verantwortung als nur die Besetzung von einfachen Positionen im kaufmännischen oder gewerblichen Bereich. Die qualifizierte Auswahl des Personaldienstleisters gewinnt an Bedeutung, wenn man Positionen besetzen möchte, die ein hohes Fachwissen, eine Spezialisierung oder auch die Bereitschaft, große Verantwortung zu übernehmen, erfordern.

Der Zeitaufwand für die Rekrutierung von Mitarbeitern jeglicher Qualifikation ist in den vergangenen Jahren gewachsen. Der Fachkräftemangel, sinkende Zahlen von Studienabgängern, fehlende Transparenz bei neuen Studiengängen und Weiterbildungen und die oftmals mangelnde Verbindung zur Praxis, erschweren die erfolgreiche Suche. Hier können Personaldienstleister die Lösung sein. Sie verfügen über eigene umfangreiche Pools mit Kandidaten, zu denen sie kurzfristig Kontakt herstellen können. Ihr Personalmarketing ist gerade für mittelständisch geprägte Unternehmen außergewöhnlich. Sie stehen in enger Verbindung mit den Mitarbeitern der örtlichen Arbeitsagenturen, sie sind ständig präsent in Stellenmärkten der Tageszeitungen und sie nehmen teil an Messen bei den Agenturen für Arbeit. Von zunehmender Bedeutung sind die täglich aktualisierten Stellenangebote in In-

ternetplattformen und eigenen Stellenbörsen. Für Nischenanbieter und Spezialisten der Zeitarbeit sind Hochschulmessen, Recruiting-Veranstaltungen, regelmäßige Termine bei Weiterbildungsträgern und Schulen für Vorträge und Workshops die Grundlage für eine erfolgreiche Rekrutierung von Mitarbeitern. Personaldienstleister sind einerseits nahe an den Potenzialen des Arbeitsmarktes und gleichzeitig auch an den Bedürfnissen ihrer Kundenunternehmen. Die Verantwortlichen in der Personalbeschaf-

**„DER BEDARF AN MITARBEITERN  
DER ZEITARBEIT IST GROSS.  
NICHT NUR DIE PRODUZIERENDE  
INDUSTRIE, AUCH KRAFTWERKE,  
MEDIZINISCHE UND PFLEGEEINRICHTUNGEN,  
SOWIE DER SICHERHEITSBEREICH SIND BRANCHEN,  
IN DENEN EINE GROSSE NACHFRAGE NACH  
ZEITARBEITSKRÄFTEN BESTEHT.“**

fung nutzen heute täglich ihre Personaldienstleister, um schnell und zeitnah auch zusätzlich das Personal zu rekrutieren, das direkt im Kundenunternehmen fest eingestellt werden kann. Durch die Professionalisierung der Dienstleistungen und die parallel dazu stetig ansteigende Spezialisierung der Zeitarbeitsunternehmen steht hier eine Branche bereit, die hinsichtlich

der Beschaffung von qualifiziertem Personal eine auch zukünftig unverzichtbare Rolle spielen wird. Fachkräftemangel, demographischer Wandel und ein Arbeitsmarkt, der sich im Umbau und Wandel befindet, hat in der täglichen Arbeit von Zeitarbeitsunternehmen schon heute ein großes Gewicht. Moderne Personaldienstleister und gut aufgestellte Zeitarbeitsunternehmen gestalten bereits heute eigene Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Spezialisierungsaktivitäten. Die Anforderungen, die diese Dienstleister aus ihrer täglichen engen Zusammenarbeit mit Kundenunternehmen wahrnehmen, fließen in die Ausgestaltung dieser Aktivitäten ein. Konkrete Kundenanforderungen an die Qualifikationen der Mitarbeiter der Zeitarbeit werden zeitnah und verbunden mit einem guten Preis-Leistungs-Verhältnis, umgesetzt.

### **FLEXIBILITÄT UND DIE UMSETZUNG DER INDIVIDUELLEN WÜNSCHE SIND TAGESGESCHÄFT**

Die individuellen Wünsche, Bedürfnisse und auch Forderungen heutiger Bewerber, seien es diejenigen, die sich für Zeitarbeit oder die sich auch für eine Festanstellung interessieren, spiegeln die Veränderungen der Arbeitswelt wider. Stand früher die Arbeitsplatzsicherheit und Bezahlung im Vordergrund, so ist es heute vor allem für die jungen und gut qualifizierten Kandidaten in erster Linie wichtig, eine interessante und den Kenntnissen und der Qualifikation entsprechende Aufgabe zu finden. Ort, Zeit, Dauer und teilweise auch Vergütung stehen hier nicht

## Dienstleistungsportfolio



an erster Stelle. Image, Aufgabe und Freiräume, die das Arbeitsumfeld bieten kann, sind die ausschlaggebenden Kriterien für die Entscheidung, eine Aufgabe zu übernehmen. Auch stehen Themen wie flexible Arbeitszeitmodelle, manchmal auch kombiniert mit Anteilen von Heim- oder Telearbeit im Vordergrund. Die begleitende vertragliche Form der Arbeit – sei es Zeitarbeit,

Projektarbeit, zeitlich befristeter Vertrag oder die freiberufliche Mitarbeit, steht bei der Entscheidung nicht an erster Stelle. Offenheit, Flexibilität und die Umsetzung der individuellen Wünsche, früher von Seiten der Kundenunternehmen, heute von Bewerberseite, sind für moderne Personaldienstleister Tagesgeschäft. Hier die richtigen Akteure – Bewerber und Kundenun-

ternehmen – zusammenzubringen, das war, ist und wird auch weiterhin die zentrale Herausforderung eines modernen Personaldienstleisters sein. Für diese Aufgabe ist die Branche „Zeitarbeit“ heute mehr denn je gut aufgestellt. ■

**Ariane Durian**

iGZ-Bundesvorsitzende