



Dem Mangel an Fachkräften begegnen

LIEBE LESERINNEN UND LIEBE LESER,

nach elf Monaten Pause erscheint das Magazin des renommierten »Zukunftsvertrages Zeitarbeit« wieder. Die »Mitteilungen« werden künftig zwei Mal jährlich und dieses Jahr noch einmal im Herbst herauskommen. Wir als Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) begrüßen es sehr, dass sich diese Gruppe der größten Zeitarbeitsunternehmen Deutschlands uns angeschlossen hat und sich als Ausschuss in unserer Organisation engagiert.

Von der hochprofessionellen politischen Kompetenz des »Zukunftsvertrages« profitiert nicht nur die komplette Zeitarbeitsbranche. Letztlich ist die hier geleistete Arbeit von Vorteil für den Arbeitsmarkt insgesamt. Während viele, ja beinahe alle – sowohl in der Wirtschaft als auch in der Politik – über den Fachkräftemangel klagen, lässt der BAP-Ausschuss Taten sprechen.

Mit Qualifizierungsmaßnahmen machen die im »Zukunftsvertrag Zeitarbeit« aufgestellten Personaldienstleistungsunternehmen viele Arbeitssuchende, Beschäftigungslose und Bewerber fit für den Arbeitsmarkt. Die neue Ausgabe der »Mitteilungen« widmet sich daher schwerpunktmäßig den Möglichkeiten, dem Fachkräftemangel zu begegnen.

Die dargestellten Beispiele aus der Praxis verdeutlichen, wie sehr sich die Zeitarbeitgeber im allgemeinen und die Zukunftsvertrags-Mitglieder im besonderen ihrer Verantwortung bewusst sind. Das hier gezeigte Engagement für Menschen, die nicht selten als chancenlos bei der Arbeitssuche galten, ist vorbildlich für alle Beteiligten auf dem Arbeitsmarkt.

In diesem Sinne bin ich nicht nur dankbar für die neue Ausgabe der »Mitteilungen«. Ich bin vor allem froh darüber, dass es möglich ist, diese Geschichten weiter zu geben. Denn sie sind typisch für unsere gesamte Branche.

Viel Vergnügen bei der Lektüre wünscht Ihnen

Ihr Volker Enkerts
*Präsident des Bundesarbeitgeberverbandes
 der Personaldienstleister*

MIT WEITERBILDUNG DAS ARBEITSKRÄFTE-POTENZIAL ERSCHLIESSEN

Wie Personaldienstleister junge Menschen ausbilden, Müttern die Kinderbetreuung ermöglichen und schwer Vermittelbare ins Berufsleben integrieren.

SEITE 2

„WIR BILDEN AUS – FÜR DEN EIGENEN ZWECK UND FÜR DEN MARKT“

Der Ausschussvorsitzende Andreas Dinges erklärt im Interview, warum die Zeitarbeit sehr viel Geld in die Qualifizierung ihrer Angestellten investiert.

SEITE 6

BAP – DIE STIMME DER ZEITARBEIT

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister bietet ein Dach für 1800 Zeitarbeitsunternehmen – sehr große, aber auch viele kleine.

SEITE 8



Mit Weiterbildung das Arbeitskräfte- Potenzial erschließen

Es waren schwere Gewitter vorhergesagt, doch das störte Sonja Cammerer an jenem 1. September vergangenen Jahres wenig. Denn für sie ging ein Traum in Erfüllung. Die 18-Jährige konnte ihre Ausbildung beginnen – in einem klassischen Männerberuf. Seitdem arbeitet die junge Frau als Zerspanungsmechanikerin. Sie hatte sich gegen 25 männliche Bewerber durchgesetzt.

Aber das ist nicht das einzig Besondere an ihrer Geschichte. Ihr Arbeitgeber ist das Zeitarbeitsunternehmen persona service. Alle Kosten für die Lehre trägt der Personaldienstleister. Entsendet ist Sonja Cammerer in ein Automobilindustrie-Zulieferunternehmen. »Sie hat den Kunden und uns durch ihre hervorragenden fachlichen Voraussetzungen sowie durch ihre Persönlichkeit überzeugt«, sagt der persona-service-Niederlassungsleiter im schwäbischen Waiblingen, Roland Ostertag.

In dem hochspezialisierten Betrieb arbeitet die Realschulabsolventin drei Wochen im Monat. Die vierte Woche geht sie zur Berufsschule – mit den übrigen beiden Azubis aus dem Unternehmen. »Es ist alles genauso wie bei den anderen – nur dass ich eben bei einem Zeitarbeitsunternehmen angestellt bin«, sagt Sonja Cammerer. Ein Kooperationsvertrag zwischen dem Kundenunternehmen und persona service regelt die Rahmenbedingungen sowie den Ablauf der dreieinhalbjährigen Ausbildung.

»ZUKUNFTSVERTRAG ZEITARBEIT« ALS VORREITER

Um dem Fachkräftemangel zu begegnen, ergreifen immer mehr Personaldienstleister Qualifizierungsmaßnahmen und Weiterbildungsoffensiven. Diese Spannweite reicht von TÜV-geprüften Zertifizierungen bis eben hin zur Schaffung von Ausbildungsplätzen. Vorreiter dieser Entwicklung ist der »Zukunftsvertrag Zeitarbeit«.

Die sogenannte Verbundausbildung, wie sie Sonja Cammerer absolviert, ist daher ein Bestandteil des Aus- und Weiterbildungskonzeptes des Ausschusses: Die Zeitarbeitsunternehmen bilden junge Menschen in Kooperation mit den Kundenbetrieben aus. Diese werden finanziell und organisatorisch entlastet. Damit erhöht sich ihre Bereitschaft, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Am 1. März 2011 trat zur Verbundausbildung sogar ein Letter of Intent in Kraft. Die Bundesagentur für Arbeit, große Zeitarbeitsunternehmen, die Arbeitgeberverbände der Zeitarbeitsbranche, der Deutsche Industrie- und Handelskammertag sowie der Bundesverband der Dienstleistungswirtschaft haben verabredet, die Aktivitäten der Personaldienstleister in diesem Bereich zu unterstützen.

Denn das Fehlen qualifizierter Arbeitskräfte entwickelt sich zunehmend zu einem Problem der deutschen Wirtschaft und der boomenden Zeitarbeitsbranche. Jeden siebten Euro des Aufschwungs erarbeiteten 2010 die Personaldienstleister mit ihren Arbeitnehmern. 15 Prozent des Wirtschaftswachstums gingen auf ihr Konto. Dabei stellen die Zeitarbeitsunternehmen nur rund zwei Prozent der Arbeitsplätze in Deutschland. Rund 50.000 Stellen sind hier frei und können trotz intensiver Suche nicht besetzt werden.

DIS AG

Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein Thema, dem sich die DIS AG verschrieben hat. In Dresden hat die Adecco-Tochter eine Betriebskindertagesstätte eröffnet. Während die Frauen ohne Sorge um ihre Kinder in der sächsischen Landeshauptstadt arbeiten gehen und Geld für die junge Familie verdienen können, betreut das Zeitarbeitsunternehmen die Kleinen. 15 Erzieher und Erzieherinnen kümmern sich um die inzwischen 97 Kinder. Die sogenannten »Schlaumäuse« können unter Anleitung physikalische Experimente durchführen, im Garten Beete anlegen und pflegen sowie an Computerlernprogrammen teilnehmen. Nicht zuletzt mit ihren flexiblen Öffnungszeiten ermöglicht es die DIS-AG-Kita vielen Frauen, wieder auf dem Arbeitsmarkt aktiv zu werden.



Viele Unternehmen suchen verzweifelt qualifizierte Arbeitskräfte. Gleichzeitig wollen mehr als 100.000 Menschen nach einer Familienphase wieder in den Beruf zurückkehren. Doch oft finden beide Seiten nicht zusammen: während die junge Mutter eine Halbtagsstelle als Krankenschwester sucht, benötigt die Klinik eine Vollzeitkraft im Schichtdienst. An dieser Herausforderung arbeitet das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Verbund-Projekt »FlexiBalance« von Manpower, AWOelternservice, TU Dortmund und TZZ Dortmund. In einem gemeinsamen Büro in Berlin werden Interessenten beraten und unterstützt, zum Beispiel durch das Angebot berufsbegleitender Ausbildungen im Gesundheitsbereich.

DEMNÄCHST FEHLEN FÜNF MILLIONEN ARBEITSKRÄFTE

Das Problem wird sich weiter verschärfen. Steuert niemand gegen, werden 2030 laut einer Studie des Prognos-Institutes zwischen Rhein und Oder insgesamt mehr als fünf Millionen Arbeitskräfte fehlen. Schon jetzt ist das Phänomen augenscheinlich. Von 81 Millionen Einwohnern gehen nur 41 Millionen einer Beschäftigung nach.

Um diese Quote zu erhöhen, gibt es genug Luft nach oben. Dies hat der »Zukunftsvertrag Zeitarbeit« analysiert. Sein Konzept zur Überwindung der Beschäftigungslücke macht Weiterbildung und Qualifizierung als das A und O bei der Lösung des Problems aus.

Viele Menschen aus bildungsfernen Milieus erhalten beruflich vor allem über die Zeitarbeit eine Chance. Mehr als 60 Prozent der Zeitarbeitnehmer kommen direkt aus der Arbeitslosigkeit. Personaldienstleister investieren inzwischen viel Geld in die Weiterbildung ihrer Angestellten.

Denn die ist für die Aktivierung des vorhandenen, aber nicht ausgeschöpften Erwerbspotenzials von großer Bedeutung. Insbesondere ältere Arbeitnehmer ab 55, jüngere unter 25 Jahren, Frauen, bereits in Deutschland lebende Migranten und zu einem geringeren Teil auch schwerbehinderte Menschen sind unterdurchschnittlich häufig sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Mit Hilfe von Qualifizierungen könnte man dieses Reservoir für den Arbeitsmarkt erschließen.

ÄLTERE, QUALIFIZIERTE ARBEITNEHMER BILDEN EIN GROSSES RESERVOIR

Die über 55-Jährigen gehen zwar inzwischen zu 56 Prozent arbeiten. Dies entspricht einer Zunahme von 18 Prozentpunkten über die vergangenen zehn Jahre. Allerdings ist dies im internationalen Vergleich immer noch relativ wenig. In Schweden zum Beispiel liegt die Beschäftigungsquote der Älteren bei sieben von zehn.

Auf diesem Gebiet zeichnet sich also ein großes Potenzial ab – zumal gerade diese Generation bereits über Know-How und Lebenserfahrung verfügt, die die Zeitarbeitsbranche braucht. Ab Mitte 50 werden Menschen jedoch oft in den Vorruhestand und in Altersteilzeit geschickt. »Die Zeitarbeitsbranche kann hier aufgrund ihrer arbeitsmarktpolitischen Integrationsfunktion einen wichtigen Beitrag leisten«, heißt es in dem Konzept. Schon jetzt beschäftigen viele Personaldienstleister ältere Arbeitnehmer und überlassen sie Kunden, die deren Qualitäten sehr schätzen. Dem Fachkräftemangel begegnet die Branche hier also bereits.



Aufgrund mangelnder Qualifizierung haben viele Arbeitssuchende geringe Beschäftigungschancen. Das von der Randstad Akademie angebotene Programm »Lernen im Job« will dem entgegenwirken. Zeitarbeitnehmer erhalten die Möglichkeit, ein anerkanntes IHK- bzw. TÜV-Rheinland-Zertifikat zu erwerben – und zwar in den Bereichen Lager-, Büro-, Produktionsassistent. Für Callcenter-Mitarbeiter gibt es seit Kurzem die Zertifizierung Assistenz Dialogmarketing. Das Konzept verfolgt das Prinzip des Lernens im Prozess der Arbeit, das sich seit Jahrzehnten in der beruflichen Bildung bewährt. Im Laufe des Programms werden erworbene Kompetenzen in einem Qualifizierungspass dokumentiert. Seit 2007 haben über 6.800 Zeitarbeitnehmer an »Lernen im Job« teilgenommen.



Insbesondere für Mitarbeiter ohne Schulabschluss bzw. ohne Berufsausbildung bietet Hofmann Personal anerkannte Zertifizierungen an. Bis zu 1000 Mitarbeiter wollen die Nürnberger schulen. »Ziel ist, dass die Mitarbeiter über ein Zertifikat verfügen, das ihnen ihre Qualifizierung für die derzeitige Tätigkeit bestätigt«, sagt eine Unternehmenssprecherin. Hofmann kooperiert dafür mit dem TÜV-Rheinland, der die Beschäftigten sowohl schriftlich als auch mündlich prüft. Das Zeitarbeitsunternehmen hat mit Zertifizierungen zum TÜV-geprüften Montagehelfer/Maschinenbediener begonnen. Demnächst sollen Prüfungen für die Fachbereiche Logistik und Kaufmännisches folgen. Die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahme trägt vollständig Hofmann Personal.

SECHS MILLIONEN FRAUEN SIND NICHT BERUFSTÄTIG

Die Waiblinger Auszubildende Sonja Cammerer gehört zu einer weiteren großen Gruppe, die erheblich zur Beschäftigungslücke beiträgt: Frauen. Die jüngeren von ihnen sind heutzutage so gut qualifiziert wie nie zuvor. Ihr Studium schließen deutlich mehr von ihnen ab als Männer. Dennoch sind weniger von ihnen beschäftigt. Die Erwerbstätigenquote aller Frauen liegt deutliche zehn Prozent unter derjenigen der Männer. 6,3 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter sind nicht berufstätig. Und von den erwerbstätigen Frauen gehen überhaupt nur wenig mehr als die Hälfte einer Vollzeitbeschäftigung nach. Folge: Deutschland belegt unter den EU-15-Staaten hier den vorletzten Platz.

Das Konzeptpapier des »Zukunftsvertrages Zeitarbeit« hat erkannt, dass die Arbeitsmarktsituation der Frauen »oft nicht einfach« sei. Viele wüssten nicht, wie sie Familie und Beruf unter einen Hut bekommen sollen. Daher fordert der Ausschuss »flexible Übergänge«. Diese könnten vor allem durch Zeitarbeit geleistet werden. Teilzeitangebote werden hier für Frauen maßgeschneidert.

Darüber hinaus engagieren sich die Mitgliedsunternehmen des »Zukunftsvertrages Zeitarbeit« inzwischen sehr stark darin, Frauen bei der Familienbetreuung zu unterstützen. Sie haben Betriebskindergärten eingerichtet, die innovative Verbindung von Zeitarbeit und Elternservice ins Leben gerufen und der Kinderbetreuung insgesamt einen großen Stellenwert eingeräumt. Einige dieser Beispiele sind in den beigeestellten Kästen zusammengefasst.

ANERKENNUNG VON AUSLANDS-ABSCHLÜSSEN VERBESSERN

Auch für Ausländer kann die Zeitarbeit integrativ wirken. Für viele bedeutet sie einen ersten Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt. Migranten sind von Arbeitslosigkeit viel stärker betroffen als Deutsche. Das liegt zum einen an fehlenden Qualifikationen. Zum anderen aber liegt die Ursache dafür auch darin, dass Bildungsabschlüsse aus ihren Herkunftsstaaten vielfach nicht anerkannt werden.

Hier ist die Politik gefordert, die mit dem vor zwei Jahren vorgelegten »Anerkennungsgesetz« zwar einen ersten Schritt gemacht hat. »Das Gesetz greift jedoch zu kurz«, kritisiert der »Zukunftsvertrag Zeitarbeit«. Es beschleunige zwar das Anerkennungsverfahren. Die unterschiedliche Handhabung in den einzelnen Bundesländern bleibe jedoch bestehen. Dieses Hindernis müsse beseitigt werden, fordert der Ausschuss.

Darüber hinaus sind die bürokratischen Hürden für zuwandernde qualifizierte Ausländer auf dem Arbeitsmarkt immer noch sehr hoch. Sie dürfen in der Regel nicht in der Zeitarbeit tätig werden. Es sei denn, sie sind besonders hoch qualifiziert. Um die Arbeitskräftelücke zu schließen, setzt sich der BAP-Ausschuss »Zukunftsvertrag Zeitarbeit« für eine gesteuerte Zuwanderung von Arbeitsmigranten ein.



MEHR ANREIZ FÜR DEN EINSATZ SCHWERBEHINDERTER SCHAFFEN

Auf einem anderen Gebiet ist die Zeitarbeitsbranche ebenfalls aktiv geworden. Sie hat bereits Konzepte zur Eingliederung schwerbehinderter Menschen entwickelt. Denn auch bei der Erwerbsquote dieser Gruppe können noch Fortschritte gemacht werden. Vielfach hat deren Handicap nämlich kaum oder sogar gar keine Auswirkungen auf ihre Leistungsfähigkeit im Beruf. Um hier das Potenzial voll ausschöpfen zu können, sollte der Gesetzgeber tätig werden. Er könnte den Anreiz von Kundenunternehmen zum Einsatz schwerbehinderter Zeitarbeitnehmer erhöhen. So wäre eine »Anrechnungsmöglichkeit auf die Schwerbehindertenabgabe nach dem Sozialgesetzbuch IX« vorstellbar, schreibt der »Zukunftsvertrag Zeitarbeit« in seinem Konzept.

ZEITARBEIT ALS CHANCE FÜR SCHULABBRECHER

Optimierungsmöglichkeiten bietet auch das Potenzial bei den jüngeren Arbeitnehmern unter 25 Jahren. Die Geburtenzahlen sind rückläufig, die Zahl der Schulabbrecher dagegen steigt. Bei einer Halbierung dieser Quote könnten dem Arbeitsmarkt bis 2025 rund 300.000 junge Menschen zusätzlich zur Verfügung stehen. Dies hat die Bundesagentur für Arbeit errechnet.

Auch hier bietet die Zeitarbeit eine hervorragende Möglichkeit, um diese Gruppe für den Arbeitsmarkt zu erschließen. Denn sie stellt für viele junge Menschen ein Sprungbrett dar. Die Branche bietet ihnen die Chance, in

viele unterschiedliche Bereiche hineinzuschnuppern. Junge Leute können sich ausprobieren und praktische Erfahrungen sammeln, bevor sie sich endgültig festlegen. Gerade diese Erfahrungen erweisen sich für das spätere Berufsleben meist als sehr wertvoll. Auch Sonja Cammerer wollte zunächst »irgendetwas mit Tieren« machen – bis sie vor ihrer Ausbildung die Metallindustrie kennenlernte.

Während Unternehmen oft davor zurückschrecken, Bewerber mit schlechten oder sogar gar keinen Abschlusszeugnissen einzustellen, führen die Personaldienstleister diese Menschen an den Arbeitsmarkt heran. Sie schulen sie und machen sie fit für das Berufsleben. Junge Leute mit Schulabschlüssen – wie Sonja Cammerer – erhalten sogar Ausbildungsplätze.



»Wir bilden aus – für den eigenen Zweck und für den Markt«

Herr Dinges, warum investiert die Zeitarbeitsbranche so viel in die Qualifizierung und die Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer?

Andreas Dinges: Ganz einfach: Was wir im Ungefähren schon lange wissen, hat eine aktuelle Umfrage bestätigt, die Adecco bei TNS-Infratest in Auftrag gegeben hat. Demnach sehen 67 Prozent aller Personalentscheider im Handel, Industrie und Dienstleistung im Fachkräftemangel die Herausforderung der Zukunft. Nur jedes vierte Unternehmen kann seine offenen Stellen derzeit bedarfsgerecht besetzen. 50 Prozent verfügen über zu wenige Bewerber mit Fachschul- oder Fachhochschulabschluss. Selbst im Bereich der ungelernten Tätigkeit haben 72 Prozent der Bewerber eine zu geringe Qualifikation.

Wie spiegelt sich das in der Zeitarbeit wider?

Genauso, wie es diese Umfrage darstellt. Wir sprechen viel mit unseren Kundenunternehmen. Und da sehen wir ganz deutlich, dass der Fachkräftemangel seine Schatten voraus wirft. Ein gutes Zeitarbeitsunternehmen muss das Thema Qualifizierung abbilden, um in der Lage zu sein, die Mitarbeiter mit der Qualifikation anbieten zu können, die der Kunde braucht.

Schon jetzt kann die Branche 50.000 offene Stellen nicht besetzen.

Und dieser Trend wird sich weiter verstärken. Daher müssen wir in die Qualifikation unserer Arbeitnehmer investieren.

Wie hoch ist die Summe, die die Personaldienstleister dafür jährlich ausgeben?

Das können wir nur schätzen. Alle Unternehmen machten zuletzt 20 Milliarden Euro Umsatz. Nimmt man einmal zwei Prozent davon an, so wären das – bei aller gebotenen Vorsicht – rund 400 Millionen Euro im Jahr, die die gesamte Branche in Aus- und Weiterbildung investiert. Aber diese Zahl ist – wie gesagt – nicht valide, weil sie nicht systematisch ermittelt wird.

Dennoch ist es eine beeindruckende Summe für eine Branche, die zwei Prozent der Arbeitsplätze in Deutschland stellt. Darüber hinaus bieten Sie mit Kundenunternehmen jungen Menschen Verbundausbildungen. Welchen Nutzen hat ein Zeitarbeitsunternehmen davon?

Intern können wir ja nur kaufmännische Berufe ausbilden: Büro-, Kommunikations-, oder Personaldienstleistungskaufleute sowie vielleicht noch in der IT. In anderen Bereichen wie der Industrie beispielsweise haben wir natürlich dazu keine Möglichkeit. Wir sind hier auf die Verbundausbildung in Kooperation mit unseren Kunden angewiesen. Und unser Vorteil ist, dass wir in allen Branchen unterwegs sind und somit fast alle Ausbildungsberufe anbieten können.

Aber warum machen Sie das?

Weil die Auszubildenden nach der Lehre beim Kunden verbleiben und dort weiter arbeiten können.

Noch einmal: Wo liegt denn da der Vorteil für das Zeitarbeitsunternehmen? Dieses hat die Ausbildung eines jungen Menschen finanziert, der ihm verloren geht, weil er vom Kunden übernommen wird.

Wir wollen sagen: Wir bilden aus – und zwar nicht nur für den eigenen Zweck, sondern für den Markt. Und wir können die jungen Leute rekrutieren. Rekrutieren ist ja eine unserer Stärken. Zum zweiten trägt die Verbundausbildung, die wir bezahlen, zu einer guten Kundenbeziehung bei. Wir haben keinen direkten wirtschaftlichen Nutzen davon, sondern es ist eine Investition ins Image, in die Kundenbeziehung und nicht zuletzt in die jungen Leute.

Welche Rolle reklamiert der »Zukunftsvertrag Zeitarbeit« in Sachen Weiterbildung für sich?

Als Ausschuss des BAP haben wir den Anspruch, zukunftsorientiert zu denken, innovative Ideen zu entwickeln und neue Wege zu beschreiten. Insofern haben wir den Bereich Weiterbildung, Ausbildung, Qualifizierung sehr klar schon vor einiger Zeit als Schlüsselthema für die Branche erkannt.

Woher kommt der Zukunftsvertrag? Wo ist er verankert?

Er wurde als eingetragener Verein 2001 gegründet. Damals haben wir uns im Untertitel als »Initiative der innovativen Sieben« bezeichnet. Damit waren die damals sieben größten Zeitarbeitsunternehmen in Deutschland gemeint.

In welcher Beziehung stehen Sie zum BAP?

Zum 1. Januar 2011 haben wir den »Zukunftsvertrag Zeitarbeit« in den BAP überführt. Mit gleicher Zielsetzung segeln wir jetzt als Ausschuss unter der Flagge des BAP –

und zwar deswegen, um die Kräfte zu bündeln oder um – salopp gesagt – mehr kritische Masse auf die Straße zu bringen. Der BAP ist ein starker Verband, den wir mit unserem Beitritt weiter stärken wollten.

Zurück zum Inhaltlichen: In den älteren Arbeitnehmern ab 55 Jahren, die sich vielfach in Altersteilzeit oder im Vorruhestand befinden, sehen Sie ein Potenzial, um die Beschäftigungslücke zu schließen. Welcher Arbeitnehmer aber geht nach 35 bis 40 Jahren Arbeitszeit zum Ende seines Berufslebens in die Zeitarbeit?

Gute Frage. Wir als große Zeitarbeitsunternehmen bieten unseren Kunden ja nicht nur reine Arbeitnehmerüberlassungen an. Es gibt auch andere Vertragsformen: Outsourcing, Interim-Management, Freelancing. Nehmen wir den ehemaligen Ingenieur von Siemens, der früh ins early retirement gegangen ist, dem zuhause langweilig wird und der doch wieder arbeiten möchte. Aber er will keine Vollzeitstelle, sondern nur in einem Projekt oder halbtags tätig sein. Er wird es nicht leicht haben, direkt auf dem Arbeitsmarkt unterzukommen, weil sich viele Unternehmen schwer tun, ältere Arbeitnehmer einzustellen.

Und dieser Mensch geht dann wirklich zu einem Zeitarbeitsunternehmen?

Ja, weil das Modell Zeitarbeit mit seiner Flexibilität in diesem Fall ein sehr gutes ist. Wir sind die Branche, die diesem Arbeitnehmer in einem breiten Spektrum ein interessantes Angebot machen kann. Wir können Projekte und begrenzte Arbeitszeiten anbieten oder ihm auch entgegenkommen, wenn er sagt: Ich will das nur für ein Jahr machen.

Müssen diese Menschen in der Regel noch weitergebildet werden oder verfügen sie bereits über genug Know-How? Das ist ambivalent. Sie verfügen einerseits über eine langjährige Lebens- sowie Berufserfahrung und damit über gute Fachkenntnisse in dem Spezialgebiet, auf dem sie viele Jahre gearbeitet haben. Wo wir helfen müssen, ist oft im Bereich IT. Gerade wenn Ältere schon vor längerer Zeit aus dem Berufsleben ausgeschieden sind, sind hier Trainings nötig. Aber das lohnt sich, weil unsere Kunden die Abgeklärtheit schätzen, mit der diese Menschen an die Arbeit gehen.

Sind altersmäßig gemischte Teams also das Modell der Zukunft?

Absolut. Die Zeiten, in den Menschen mit Anfang, Mitte Fünfzig aus dem Arbeitsprozess herausgenommen werden, müssen vorbei sein. Ihre Erfahrung ist wertvoll für den Arbeitsmarkt. Jüngere haben eine andere Herangehensweise, sind technisch oft versierter. Dafür fehlt ihnen

Das ist der Zukunftsvertrag Zeitarbeit

Der Zukunftsvertrag Zeitarbeit vertritt die Marktführer der Branche in Deutschland. In ihm sind die sechs großen Personaldienstleister zusammengeschlossen: 7(S)-Gruppe, Adecco Gruppe Deutschland, I.K. Hofmann, Manpower Deutschland, persona service und Randstad Gruppe Deutschland.

Nachdem der Zukunftsvertrag Zeitarbeit seit seiner Gründung im Jahr 2001 als eingetragener Verein agierte, hat er sich mit Beginn des vorigen Jahres dem Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) angeschlossen. Man folgt damit der Zielsetzung, der Zeitarbeit eine einheitliche, geschlossene starke Stimme zu verleihen. Die Mitgliedsunternehmen streben durch ihre

gemeinsame Arbeit die nachhaltige Stärkung der deutschen Wettbewerbsfähigkeit an. Dazu soll innovativen und flexiblen Beschäftigungsformen im Rahmen eines breiten Beschäftigungsaufbaus der Weg geebnet werden.

Der Zukunftsvertrag Zeitarbeit ist im BAP als Ausschuss organisiert. Zum Ausschussvorsitzenden wurde Andreas Dinges (Adecco Gruppe Deutschland) gewählt, zu seiner Stellvertreterin Heide Franken (Randstad Gruppe Deutschland). Weitere Mitglieder sind Georg Breucker (persona service), Vera Calasan (Manpower Deutschland), Ingrid Hofmann (I.K. Hofmann) und Dr. Christian Speidel (7(S)-Gruppe).

eine gewisse Gelassenheit und Routine. Beide Generationen können also wunderbar voneinander profitieren.

Fassen wir mal zusammen: Viele Personaldienstleister bemühen sich um die Ausbildung junger Menschen und um die Integration Älterer. Hinzu kommen noch die Frauen. Sie helfen ihnen, Familie und Beruf unter einen Hut zu bekommen. Sie richten Betriebskitas ein und unterstützen sie bei der Kinderbetreuung. Warum hat die Zeitarbeit trotz dieses sozialen Engagements einen wenig guten Ruf?

2008 begann die sogenannte »Skandalisierungskampagne«, vor allem getragen durch die IG Metall. Sie wird hemmungslos und unter dem Einsatz großer finanzieller Mittel geführt. Hintergrund ist, dass die Gewerkschaft durch den zunehmenden Anteil der Zeitarbeit, gerade in der Metall- und Elektroindustrie, ihre Machtposition in Gefahr sieht. Wir haben auf diese Kampagne zunächst wie das Kaninchen auf die Schlange gestarrt und zu wenig reagiert. Andererseits ist es auch schwierig, mit guten Nachrichten Gehör zu finden. Es ist daher wichtig, dass die Branche mit geballter Kraft auftritt. Und das ist mit ein Grund, warum wir uns als Zukunftsvertrag Zeitarbeit dem BAP angeschlossen haben.

Andreas Dinges ist Geschäftsführer (CEO) der Adecco Gruppe Deutschland und Österreich, die die Unternehmen Adecco Personaldienstleistungen GmbH, DIS AG, euro engineering AG und TUJA Zeitarbeit GmbH repräsentiert. Der 1959 in Wiesbaden geborene Vater zweier Söhne sitzt auch im Executive Committee der weltweiten Adecco Gruppe und im Vorstand des BAP. Er führt dessen Ausschuss »Zukunftsvertrag Zeitarbeit«.

BAP – DIE STIMME DER ZEITARBEIT

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

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) ist der führende Verband der Zeitarbeitsbranche, im April 2011 aus dem Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister (AMP) und dem Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen (BZA) hervorgegangen. Sein Präsident ist der Hamburger Unternehmer Volker Enkerts.

Der BAP ist als einziger Zeitarbeitsverband flächendeckend in Deutschland organisiert und ein Spiegelbild der Branche: 95 Prozent der gut 1.800 BAP-Mitglieder sind kleine

und mittelständische Firmen. Zudem sind die meisten großen oder internationalen Unternehmen Mitglied im BAP. Zu ihnen gehören etwa 3.700 Niederlassungen, was rund 80 Prozent aller deutschen Niederlassungen von Zeitarbeitsunternehmen entspricht. Weit mehr als die Hälfte aller Zeitarbeitnehmer in Deutschland werden damit von dem Verband erfasst.

Innerhalb der Branche verfügt der BAP über viele Alleinstellungsmerkmale: Als einziger deutscher Verband der Zeitarbeit hat der BAP seinen Hauptsitz im politischen Berlin. Darüber hinaus ist der BAP, wie vorher der BZA, Mitglied in den europäischen und weltweiten Dachverbänden Eurociett und Ciett. Wie zuvor AMP und BZA ist der Verband in der BDA vertreten, zudem ist er Mitglied im Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW).

Der BAP bekennt sich zur Sozialpartnerschaft und ist Tarifpartner der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit und der CGB-Gewerkschaften. Dadurch sorgt der BAP für eine ausgeglichene Tarifpolitik.

BITTE VORMERKEN

TREFFPUNKT ZUKUNFTSVERTRAG ZEITARBEIT



**Donnerstag, 25. Oktober 2012
12.30 Uhr – 14.30 Uhr**

Vertretung des Landes
Rheinland-Pfalz beim Bund
und bei der Europäischen Union
In den Ministergärten 6
10117 Berlin

Nach der Begrüßung durch den BAP-Ausschussvorsitzenden Andreas Dingens folgt ein Vortrag von Prof. Dr. Gert Wagner, Vorstandsvorsitzender des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin). Er spricht über »Neue Regeln für die Zeitarbeit und ihre Auswirkungen auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt«.

Anschließend findet im Vorgriff auf den Bundestagswahlkampf eine Diskussion zu »Positionen der Parteien zur Zeitarbeit« statt.

Eingeladen sind:

- Dr. Johann Wadephul, MdB (CDU)
- Garrelt Duin, MdB (SPD)
- Dr. Martin Lindner, MdB (FDP)
- Fritz Kuhn, MdB
(Bündnis 90/Die Grünen)
- Sven Schomacker,
Generalsekretär der Piratenpartei.

Sven Astheimer, Redakteur der Frankfurter Allgemeinen, wird die Diskussion moderieren.

Impressum



Bundesarbeitgeberverband
der Personaldienstleister

Verantwortlich im
Sinne des Pressegesetzes
(V.i.S.d.P.)
Andreas Dingens
Thomas Hetz

Herausgeber
Bundesarbeitgeberverband der
Personaldienstleister e.V. (BAP)
Ausschuss »Zukunftsvertrag Zeitarbeit«
Universitätsstraße 2-3a, 10117 Berlin

Tel +49 30 20 60 98-0
Fax +49 30 20 60 98-70
info@personaldienstleister.de
www.personaldienstleister.de