

„Dialog vor Ort“ in Frankfurt am Main: Personaldienstleister können mehr als Zeitarbeit

Komfortzonen statt Karriere, digitale Nomaden statt 40-jähriger Betriebszugehörigkeit und co-working spaces statt Kaktus auf der Bürofensterbank: Das sind die Kennzeichen der künftigen Arbeitswelt. Oder ist das alles nur ein medialer Hype? Fragen, die auf dem „Dialog vor Ort“ lebhaft diskutiert wurden, zu dem der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) am 8. Oktober 2014 seine Mitglieder, Geschäftspartner und Kundenunternehmen in die Commerzbank Arena nach Frankfurt eingeladen hatte.

09.10.2014 BAP | Wie sieht die Arbeitswelt der Zukunft aus? Welche Auswirkungen haben unsere alternde Gesellschaft, die abflauende Konjunktur und veränderte Anforderungen der Mitarbeiter auf die Branche der Personaldienstleister? In einem faktenreichen Vortrag stellte **Thomas Sattelberger** sechs Handlungsfelder für ein Personalmanagement vor, das mehr ist als bloße Personal-Verwaltung. Der Ex-Personalvorstand von Telekom, Lufthansa und Conti sparte nicht mit Kritik. Zu schwerfällig seien Personalverwaltungen in vielen Unternehmen, um die Herausforderungen der aktuellen Wirtschaftslage zu meistern.

Diese Situation ist eine Chance für externe Personaldienstleister, wenn Kundenunternehmen die Stärken dieser Branche nutzen. Personaldienstleister verschaffen einem Unternehmen längst nicht nur Flexibilität, indem sie ihre Mitarbeiter vorübergehend Kundenunternehmen zur Verfügung stellen. Sie sind auch Risikoträger für solche Mitarbeiter, die von Unternehmen mit Vorbehalt gesehen werden. Mütter mit kleinen Kindern zum Beispiel, Menschen mit Migrationshintergrund oder ältere Beschäftigte. Wer als Arbeitgeber zunächst testen will, ob auch diese Kandidaten für den dauerhaften Einsatz im Unternehmen geeignet sind, kann sie zunächst zeitlich befristet über einen Personaldienstleister einsetzen, während die Mitarbeiter in der Regel fest beim Zeitarbeitsunternehmen eingestellt sind.

Und er kann bei Bedarf seinen Kunden auch in der Personalarbeit unterstützen. „Wir bieten ja deutlich mehr als nur Zeitarbeit“, stellte **Dr. Wolfgang Runge**, Geschäftsführer und HR Director der ManpowerGroup Deutschland, dar. Innovatives Personalmanagement, zu dem u.a. ein betriebliches Gesundheitsmanagement, Diversity und das gezielte Fördern talentierter Mitarbeiter gehören, sind längst feste Bestandteile des Leistungsportfolios von Personaldienstleistern.

Dass diese Felder bestellt werden müssen, damit Unternehmen auch in Zeiten des demografischen Wandels qualifizierte Kräfte finden und halten, betonte **Kirsten Korte**, Geschäftsführerin des „Verein Zukunft Metropolregion Rhein Neckar e.V.“ (ZMRN). „Dabei geht es gar nicht so sehr nur um das reine Recruitment. Sondern vielmehr darum, nachhaltige Rahmenbedingungen zu schaffen, um Berufs- und Lebensphasen in Einklang zu bringen. In unseren Netzwerken arbeiten Mittelstand und Großkonzerne sowie Kammern gleichermaßen z. B. an Konzepten für Willkommenskultur, Ganztags- und Wohnortungebundene Kinderbetreuung sowie Übergang von Schule in den Beruf“, so Korte.

Personaldienstleister sind, wie Sattelberger hervorhob, auch hier bereits Vorreiter. „Doch wenn der Regulierungswahn seitens der Politik so weitergeht, dann wird unserer Wirtschaft diese Dienstleistung bald nicht mehr wie bisher zur Verfügung stehen, die deutschen Unternehmen brauchen aber diese Flexibilität“, warnte er. Ein Appell nicht nur an die Branche, sondern an die Wirtschaft insgesamt, sich dagegen zur Wehr zu setzen.

Die BAP-Veranstaltungsreihe „Dialog vor Ort“ geht weiter: Die nächste Station ist Dresden.

Über den BAP:

Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V. (BAP) ist die führende Interessenvertretung der Zeitarbeitsbranche in Deutschland. Im BAP sind ca. 2.000 Mitglieder mit über 4.800 Personaldienstleistungsbetrieben organisiert. Informationen zum Verband finden Sie unter www.personaldienstleister.de.

Abdruck honorarfrei / Belegexemplar erbeten