

Die Zeitarbeit als Personalabteilung der deutschen Unternehmen

Gastbeitrag von BAP-Hauptgeschäftsführer Thomas Hetz

27.12.2018 BAP | Hat das Jahr 2018 die Erwartungen erfüllt und was wird das Jahr 2019 bringen? Thomas Hetz, Hauptgeschäftsführer des **Bundesarbeitgeberverbandes der Personaldienstleister e.V. (BAP)**, resümiert in seinem Gastbeitrag für das Branchenmagazin **BD – Blickpunkt Dienstleistung** das aktuelle Jahr für die Zeitarbeit und gibt einen Ausblick für 2019.

„Ein politisch nervöses, dafür aber wirtschaftlich stabiles Jahr für Deutschland neigt sich seinem Ende zu. Für die Zeitarbeitsbranche war es ein Jahr der Nagelprobe für die Neuregelungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG). Vor allem die Höchstüberlassungsdauer, wonach derselbe Zeitarbeitnehmer grundsätzlich nur noch für die Dauer von 18 Monaten an denselben Kunden überlassen werden darf, wurde am 1. Oktober 2018 das erste Mal wirksam. Dass diese Regelung bei den Unternehmen, aber auch den Beschäftigten äußerst kritisch gesehen wird, war zu erwarten. Dies haben wir im Vorfeld immer wieder aufgezeigt. Allerdings ist eine erste, belastbare Bilanz der Auswirkungen der AÜG-Reform zum jetzigen Zeitpunkt verfrüht. Angesichts des kurzen Erhebungszeitraums von Oktober bis Dezember gibt es kaum aussagekräftiges oder valides Datenmaterial. Trotzdem wird die Politik gefragt werden, wie sie mit dieser durchweg negativen Bewertung umgehen wird.

Unbestritten hingegen ist, dass der fortschreitende Trend des Fachkräfte- und Arbeitnehmermangels den deutschen Arbeitsmarkt mehr als je zuvor herausfordern wird. Arbeitgeber müssen mittlerweile aktiv um Kandidaten werben und stehen in einem harten Wettbewerb um die besten Köpfe. Auch für Personaldienstleister wird es immer schwieriger, geeignetes Personal zu finden. Schon heute können in bestimmten Regionen und Branchen offene Stellen nicht mit geeigneten Arbeitskräften besetzt werden. Betroffen sind vor allem Industrie, Handwerk, Logistik sowie Pflege und Medizin. Dies bestätigen auch zahlreiche, arbeitgeberunabhängige Erhebungen des Bundeswirtschaftsministeriums oder der Bundesagentur für Arbeit, um nur einige zu nennen. Passgenaue, professionelle Rekrutierung wird angesichts dieser Entwicklung zu einer gefragten Schlüsselkompetenz.

Nicht nur personelle Engpässe, sondern auch die Digitalisierung und Automatisierung verändern Arbeitsabläufe, Berufsbilder und Produktionsprozesse; nicht zu unterschätzen die auf den Arbeitsmarkt strömenden Generationen Y und Z, welche flexible Arbeitszeitmodelle für eine ausgeglichene Work-Life-Balance einer Vollzeitbeschäftigung vorziehen. Darauf müssen die Unternehmen reagieren. Schon 2017 hat der BAP die Engpässe am Arbeitsmarkt sowohl als Chance als auch als Risiko erkannt und das Recruiting-Thema in den Fokus gerückt. Mit Fachvorträgen von Wissenschaftlern und Experten werden seitdem Recruiting-Trends beleuchtet und digitale Entwicklungen vorgestellt, die die Personalsuche revolutionieren sollen. Auch im kommenden Jahr wird der BAP an diesem Thema intensiv „dranbleiben“.

Im Kern kommt es also zukünftig darauf an, den Prozess der Mitarbeitergewinnung kontinuierlich zu optimieren. Ein zentraler Aspekt ist die Stärkung der Attraktivität des Arbeitgebers durch das Employer Branding. Arbeitgeber müssen genau analysieren, über welche Wege und Kanäle sie die potentiellen Bewerber am besten erreichen, denn je nach Branche und Ausrichtung des Unternehmens kann dies sehr unterschiedlich sein. Dafür brauchen die Unternehmen mehr denn je qualifizierte Personalierer, wie Erhebungen nahelegen: Im ersten Halbjahr 2018 waren Personalierer in deutschen Unternehmen stärker gefragt als noch ein Jahr zuvor. Die Anzahl der ausgeschriebenen Stellen für HR-Experten war sogar fast doppelt so hoch wie vor fünf Jahren. Besonders gesucht waren Recruiter, wie der StepStone Fachkräfteatlas im August dieses Jahres berichtete.

Genau darin liegt die Stärke der Zeitarbeit: Sie steht für Flexibilität und Expertise bei der Personalbeschaffung. Dank ihr können Unternehmen flexibel auf Auftragsspitzen reagieren. Deshalb werden die Personaldienstleister in Zukunft immer mehr die Funktion einer Personalabteilung für die Unternehmen übernehmen: Beratung, Vermittlung, Spezialisierung. Man könnte auch sagen: Die Zeitarbeit wird zur

Personalabteilung der deutschen Wirtschaft. Angesichts dieser Schlüsselfunktion der Branche für den deutschen Arbeitsmarkt wären weitere gesetzliche Einschränkungen fatal.

Doch das nächste sozialpolitische Wählergeschenk liegt schon vor der Tür: Die Abschaffung der sachgrundlosen Befristung. Es könnte sich jedoch als vergiftetes Geschenk entpuppen, wenn es in konjunkturell kühleren Phasen verbunden mit Auftragsrückgängen als Folge des internationalen Handelskonflikts und des Brexit seine beschäftigungsschädigende Wirkung für den gesamten Arbeitsmarkt entfaltet. Bislang konnten die Unternehmen Dank Befristung und Zeitarbeit flexibel auf derartige wirtschaftliche Entwicklungen reagieren. Dies wird mit Abschaffung der sachgrundlosen Befristung nicht mehr möglich sein. Im Übrigen sind der öffentliche Dienst und die universitäre Forschung selbst der größte Befristeter im Vergleich zur Privatwirtschaft. Die Politik sollte erstmal im eigenen Laden aufräumen, bevor sie dem Arbeitsmarkt immer mehr die Ketten anlegt.“

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 4.600 Personaldienstleistungsbetrieben organisiert. Informationen zum Verband finden Sie unter www.personaldienstleister.de.

