

Spezialisten auf Zeit

In der Produktion besteht kaum noch Bedarf an Leiharbeitern. Doch gerade angesichts der unsicheren Zukunftsperspektiven sind externe Spezialisten für Projektaufgaben gefragt. Personaldienstleister haben sich auf den wachsenden Bedarf eingestellt.



Bild: Skill Soft

Kerstin Stengel, Sprecherin von Skill Soft in Düsseldorf:

„Zeitarbeitsfirmen werden sich künftig stärker in der Weiterbildung engagieren.“

LEONHARD FROMM

Wer in der aktuellen Krise über die Entlassung von Leiharbeitern redet, muss offenbar unterscheiden. „Wir werden dieses Jahr die Zahl unserer Mitarbeiter verdoppeln“, sagt Markus Ley. Der Leiter der Mannheimer Hays AG für den Bereich Arbeitnehmerüberlassung teilt das Klagen über den Rückgang der Verleihzahlen nicht. Im Jahr 2005 hat Hays in Deutschland eine eigene Gesellschaft für Zeitarbeit gegründet. Das Unternehmen mit Sitz in London ist spezialisiert auf Akademiker. Im vergangenen Jahr vermittelte Hays rund 500 Spezialisten, darunter ein Viertel Hochschulabsolventen, an mehr als 100 Kunden. Vier von fünf dieser Akademiker sind Ingenieure, Techniker und IT-Experten. „Unsere Leute sind

Spezialisten, die die Kunden oft gar nicht unter ihren Mitarbeitern haben, und zudem geübt im zielgerichteten Projekteinsatz“, beschreibt Ley die Personalstruktur. Dazu zählen Konstrukteure, die sich auf bestimmte Kunststoffe oder besondere Bearbeitungsverfahren spezialisiert haben und gar nicht daran interessiert sind, dauerhaft in einem Unternehmen zu bleiben.

Tatsächlich liegt die durchschnittliche Verweildauer der Hays-Spezialisten in einem Kundenprojekt bei zehn Monaten. Im Branchendurchschnitt lag dieser Wert im Jahr 2007 mit weniger als sechs Monaten um

fast die Hälfte niedriger – Tendenz fallend. Der Experten-Teilmarkt macht bislang zwar weniger als 10% der Gesamtbranche aus, doch der Anteil steigt. Das belegt auch die jährliche Lünendonk-Studie. In dieser befragten die Kaufbeurener Unternehmensberater 62 von bundesweit 8000 Anbietern von Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ), die mit 294 000 vermittelten Personen und 16 600 internen Mitarbeitern 36% der Branche repräsentieren (siehe Kasten). Insgesamt machte diese im Jahr 2007 mit 630 000 überlassenen Arbeitnehmern einen Umsatz von 14,6 Mill. Euro. Die Zuwächse betragen 22 beziehungsweise 25%.

Weiter gute Chancen für Fachkräftevermittler

Trotz Rezession wollen die Firmen im laufenden Jahr weiter wachsen. An Spezialisten wie Hays, Yacht-Teccon (gehört zu Marktführer Randstad), DIS AG und Tuja (gehören zu Adecco), die ausschließlich Akademiker vermitteln, geht die aktuelle Krise bis jetzt vorbei. Angesichts von 80 000 bis 100 000 unbesetzten Ingenieurstellen im Herbst 2008 bleibt ein Bedarf an Fachkräften, auch wenn das Gesamtniveau sinkt.

„Die Automobilindustrie entlässt jetzt die Zeitarbeiter in der Produktion, die Ingenieure aber, die die hybriden Antriebe, spritsparenden Motoren und kleineren Karosserien entwickeln, brauchen die Konzerne mehr denn je“, sagt etwa Kerstin

Stengel, Sprecherin des Düsseldorfer E-Learning-Anbieters Skill Soft, der für DIS virtuelle Weiterbildungsprogramme konfiguriert, um Techniker und Konstrukteure für den Bedarf der Kunden zu qualifizieren.

Auch dazu liefert die Lünendonk-Studie Zahlen: So werden bislang nur 11% aller Zeitarbeitnehmer weitergebildet, davon 27% unmittelbar vor dem Einsatz beim Kunden und immerhin 46% beim Kunden direkt. Um aber Angebot und Nachfrage zusammenzubringen, würden sich die Zeitarbeitsfirmen künftig auch auf diesem Feld stärker engagieren, ist sich Kerstin Stengel sicher.

Tatsächlich kommen bislang zwei Drittel aller Zeitarbeitnehmer aus der Arbeitslosigkeit, wobei knapp 17% sogar länger als ein Jahr ohne Beschäftigung waren. Knapp 18% kommen aus einer Festanstellung in die seit 1972 mögliche ANÜ. Ein Indiz, dass mancher Arbeitnehmer die Perspektive der Branche für sich erkennt. Dass die Zahl so hoch ist, liegt wiederum an Spezialisten wie Hays, die in der Szene eine Sonderstellung einnehmen, weil sie ohnehin primär an Topleuten interessiert sind. Zu den Mannheimern wechseln drei Viertel ihrer Experten nach zwei bis sieben Jahren aus einer Festanstellung heraus – den Rest rekrutiert Hays direkt von den Hochschulen.



Foto: VDI

„Entlassungen von Ingenieuren wären jetzt der größte Fehler, den Unternehmen machen könnten“.

warnt VDI-Direktor
Dr.-Ing. Willi Fuchs.

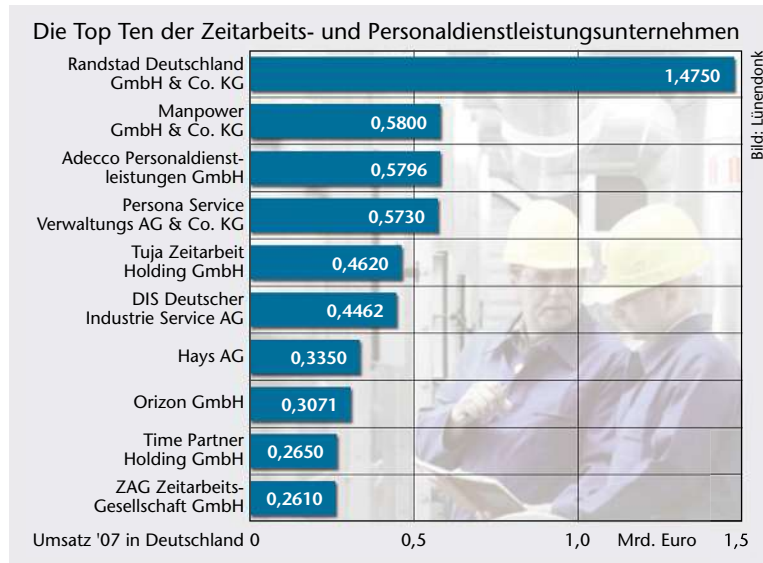
„Unsere Temp-Spezialisten suchen vor allem ständig wechselnde Herausforderungen. Die wollen nicht immer Dasselbe machen“, interpretiert Firmensprecher Frank Schabel den Zulauf, der zugleich belege, „dass die Leute bei uns am Monatsende dasselbe Einkommen auf dem Konto haben wie die internen“.

Als Argumente für den Einsatz von Zeitarbeitern zählen weniger die Kostenreduktion, sondern Vorteile wie erhöhte Flexibilität und verschlankte Prozesse. So übernehmen die Zeitarbeitsfirmen zunehmend Servicefunktionen, die klassischerweise in internen Personalabteilungen angesiedelt sind. Dazu zählen Personalbeschaffung und -auswahl, Verwaltung, Beratung, Interims-Management oder auch Outplacement von Führungskräften. Das Ganze kombinieren die Dienstleister mit extrem kurzen Reaktionszeiten und gut funktionierenden Netzwerken.

Berufs- und Projekterfahrung in kurzer Zeit sammeln

Ein zweiter Trend beflügelt das Thema: Ambitionierte Nachwuchskräfte sehen Anbieter wie Hays, Yacht oder DIS als Chance, in zwei Jahren so viel Berufs- und Projekterfahrung zu sammeln, wie nicht in zehn Jahren bei klassischen Arbeitgebern. Schabel: „Wir haben die Leute, die binnen 20 Monaten bei Unternehmen wie Porsche, Opel oder BMW in Projekte involviert waren.“ Wie Schabel glauben viele in der Branche, dass im Jahr 2009 kein Ingenieur arbeitslos werden muss. Denn gerade der Mittelstand oder Nischenbranchen wie Luft- und Raumfahrt, Kraftwerks- und Energietechnik oder Schiffsbau warteten händeringend darauf, „dass die Automobilindustrie endlich Ingenieure freigibt oder auf den Ingenieurwachstum nicht mehr diese elektrisierende Faszination ausübt“.

Auch Dr.-Ing. Willi Fuchs gibt Entwarnung. Der Direktor des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI) ist sich sicher, dass gut ausgebildete Ingenieure und technische Fachleute knapp bleiben: „Entlassungen von Ingenieuren wären jetzt der größte Fehler, den Unternehmen machen



könnten.“ Sie würden das wichtigste Wachstums-Element verlieren: das Know-how ihrer Mitarbeiter.

Und während laut Institut der Deutschen Wirtschaft im laufenden Jahr jedes zweite deutsche Unternehmen plant, Stellen abzubauen, belegen Recherchen bei einschlägigen Branchenverbänden für Information und Telekommunikation, Elektro-, Bauindustrie, Maschinenbau oder Energieerzeugung, dass kaum eine Firma ihre Innovations- und Wissensträger abgeben will. Zu präsent ist den Firmen noch der Ingenieurmangel, der in den vergangenen Jahren das Wachstum bremste. Und während in der Finanzbranche allzu innovative Köpfe das Rad überdrehten, wittern vom Karosseriebauer bis zum Produktionsingenieur gerade in der Automobilindustrie nun viele Kreative ihre Chance.

Für Experten geht die Arbeit in der Krise nicht aus

Auf diese Situation haben sich Hays & Co. eingestellt: Die Mannheimer haben nicht nur ANÜ von Ingenieuren und Spezialisten im Programm. Das Gros seines Umsatzes auf dem deutschen Markt erwirtschaftet der Personaldienstleister mit der Vertragsart Contracting. Darunter versteht man die Vermittlung von Freiberuflern in zeitlich befristete Projekte. Auch dort haben Anbieter wie Gulp oder Hays zu zwei Dritteln

Akademiker im Pool. Allerdings bilden IT-Spezialisten vor Elektro-, Maschinenbauingenieuren und Mechatronikern mit Abstand die größte Gruppe. Dass aus dieser Form der Selbstständigkeit kein Ingenieur in die ANÜ mit monatlichem Fixeinkommen wechseln will, ist für die Anbieter ein weiteres Indiz, dass für Experten die Arbeit auch in der Krise nicht ausgeht. Wechselt im Schnitt ein Viertel aller Zeitarbeiter nach einer gewissen Zeit zum Kunden, liegt dieser Wert bei den besser verdienenden Fachkräften (sogenannte „White Collars“) bei 1%.

Ihre Prognose, dass sich die Zeitarbeit bis zum Jahr 2020 auf 5% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse mehr als verdoppeln wird, begründet die Lünendonk-Studie vor allem mit der Konzentration der Betriebe auf ihre Kernkompetenz, zu der Personalthemen eben nicht gehören. Entsprechend haben sich die 8000 ANÜ-Anbieter, von denen 30% nach dem Jahr 2000 gegründet wurden, gerade darauf spezialisiert. Das Servicespektrum reicht von der Weiterbildung über das Personalrecruiting bis zum Arbeitsrecht. Dazu zählen aber auch Marketing, um als Arbeitgeber attraktiv zu sein, und Kooperationen mit Mitbewerbern, um über größere Bewerberpools mit höherer Verfügbarkeit zu punkten.

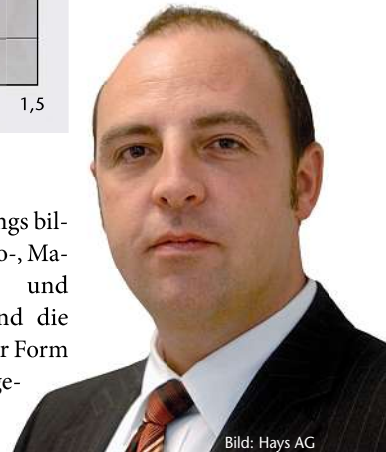


Bild: Hays AG

Markus Ley von der Hays AG in Mannheim:

„Unsere Leute sind geübt im zielgerichteten Projekteinsatz.“