

Fachkräfte, verzweifelt gesucht

”“ Eigentlich könnte Hochstimmung in der Branche herrschen, denn die Zeitarbeit hat sich in und nach der Krise bewährt. Doch zwei Entwicklungen schweben wie ein Damoklesschwert über den Akteuren: Führt die Arbeitnehmerfreizügigkeit zu einem Desaster, weil die Aufnahme in das Entsendegesetz verschlafen wird? Und: Wo kommen die dringend benötigten Fachkräfte her?

AUTORIN:
Christiane Siemann, freie Journalistin, Bad Tölz



Der 1. Mai 2011 wird in der Zeitarbeitsbranche mit Spannung erwartet. Ab diesem Tag steht der deutsche Arbeitsmarkt auch Arbeitnehmern der EU-8-Staaten offen. Das Datum birgt Chancen und Risiken für die deutsche Wirtschaft, doch noch hat die Politik nicht verraten, ob sie die Weichen richtig stellen wird. Es wird Zeit zu handeln, wenn man nicht will, dass durch diese Arbeitnehmerfreizügigkeit das gesamte Lohngefüge nach unten gedrückt wird und die seriösen Arbeitnehmerüberlassungen in den Sog der Billigkonkurrenz aus den europäischen Nachbarländern geraten. Denn überdurchschnittlich betroffen von der Öffnung der Arbeitsmärkte und der Zuwanderung von Arbeitnehmern der mittel- und osteuropäischen Staaten wird in Deutschland der Niedriglohnsektor sein.

Fachkräfte aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten mit einer qualifizierten Berufsausbildung oder einem Hochschulabschluss konnten bereits vor Öffnung der Arbeitsmärkte eine Arbeitsgenehmigung-EU erhalten. Kurz- und mittelfristig besteht durch den osteu-

ropäischen Niedriglohnsektor das Risiko, dass – falls sich Niedriglöhne von drei oder vier Euro in Deutschland etablieren – nicht nur die Zeitarbeitsbranche in Schieflage gerät, sondern letztlich auch die Fairness auf dem Arbeitsmarkt. Deshalb fordern die Arbeitnehmerüberlassungen, die Zeitarbeitsbranche ins Entsendegesetz aufzunehmen. Geschieht dies nicht, dann besteht die Gefahr, dass Zeitarbeitsfirmen aus den neuen EU-Mitgliedsländern Mitarbeiter zu den Rahmenbedingungen der jeweiligen Herkunftsländer überlassen dürfen, befürchtet Goran Lalos, Geschäftsführer Trenkwalder Personaldienste: „Die Löhne sind in diesen Ländern in der Regel deutlich niedriger als in Deutschland. Daraus entstünde eine absolute Wettbewerbsverzerrung, die sicher auch den sozialen Frieden gefährden würde.“

AUSLÄNDISCHE TARIFVERTRÄGE IN DEUTSCHLAND GÜLTIG?

Sieben Jahre sind nun die Übergangsbestimmungen für die acht Mitgliedsstaaten der Europäischen Union in

Die Zeitarbeitsbranche hat ihre Hausaufgaben gemacht.

Kraft. Mit der Begründung: Die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt erfordere, den Zugang von Beschäftigten aus den neuen EU-Ländern weiterhin zu steuern. Nun steht 2011 vor der Tür und noch fehlen politische Regularien. Dagegen hat die Zeitarbeitsbranche ihre Hausaufgaben gemacht:

Denn zunächst forderte die Politik von der Branche, die Voraussetzungen für Lohnuntergrenzen zu schaffen. Dies ist 2010 gelungen. Auch mit den Christlichen Gewerkschaften ist ein Mindestlohnvertrag unterzeichnet worden, dessen Höhe den bereits vorhandenen Tarifverträgen mit den DGB-Gewerkschaften entspricht. Die Mindestlohnverträge gelten vom 1. Mai kommenden Jahres bis Ende 2013 und sehen stufenweise Erhöhungen vor.

Doch nun bereiten sich sowohl in Deutschland als auch in Polen Leiharbeitsunternehmen trickreich auf die Zeit nach dem 1. Mai 2011 vor. Es gibt Unternehmen, die beispielweise in Polen eine Niederlassung gründen, um von dort aus unter Umgehung der deutschen Tarifverträge einen Mitarbeiter

in Deutschland zu beschäftigen. Marcel Pelzer, Director Corporate & Government Affairs, Manpower Germany: „Das muss unterbunden werden und deshalb müssen die Tarifverträge für die Zeitarbeit für allgemeinverbindlich erklärt werden. Dafür ist das Entsendegesetz das geeignete Instrument.“ In der Vergangenheit hätten Bedenken gegen die Aufnahme der Zeitarbeit in das Entsendegesetz bestanden, da es unterschiedliche Tarifverträge mit unterschiedlichen Einstiegsgehältern gab. „Jetzt haben wir aber einheitliche Mindestgehälter, sodass einer Aufnahme in das Entsendegesetz nichts mehr im Wege steht“, so Marcel Pelzer.

Auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) fordert eine Ausweitung der Zeitarbeitsmindestgehälter auf ausländische Anbieter und Arbeitnehmer. Sonst drohe eine erneute Diskreditierung der Branche, so BDA-Präsident Dieter Hundt auf der Bundespressekonferenz. Jetzt gehe es darum, die flächendeckend geltenden tariflichen Mindestgehälter auch auf jene Zeitarbeitnehmer ausländischer Anbieter

„Jetzt haben wir einheitliche Mindestlöhne, so dass einer Aufnahme in das Entsendegesetz nichts mehr im Wege steht.“ Marcel Pelzer, Manpower Germany

ter zu erstrecken, die aus Mittel- und Osteuropa auf den deutschen Arbeitsmarkt kommen. BDA-Präsident Dieter Hundt: „Da, wo die Wirkungsmacht der Tarifverträge allerdings endet, nämlich an der Landesgrenze, muss der Gesetzgeber gewährleisten, dass die Zeitarbeit nicht missbraucht werden kann. Deshalb brauchen wir eine Entsenderegelung zum 1. Mai 2011.“ Der Gesetzgeber sollte in jedem Fall rechtzeitig eine entsprechende Regelung schaffen, mit der die in Deutschland geltenden Mindestlöhne nicht unterlaufen werden könnten.

„POLITISCHE EIERTÄNZE“

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) will sich jedoch noch nicht festlegen, ob die Zeitarbeit ins Entsendegesetz aufgenommen wird. Auf Anfrage der Personalwirtschaft äußert ein Sprecher des BMAS: „In der Tat gibt es inzwischen einheitliche Lohnuntergrenzen. Allerdings müssten sich die Tarifvertragsparteien dennoch formell auf einen einzigen Tarifvertrag einigen, den sie zur Grundlage eines

Antrags auf Allgemeinverbindlicherklärung machen. Ein solcher gemeinsamer Antrag unter Bezug auf einen gemeinsamen Mindestlohtarifvertrag liegt bis dato nicht vor.“

Diese Auskunft ruft bei etlichen Verbänden Unverständnis hervor. IGZ-Hauptgeschäftsführers Werner Stolz: „Diese Auskunft des BMAS ist nur vor dem Hintergrund des politischen Streits zwischen den Regierungsparteien CDU/CSU und FDP in dieser Frage verständlich.“ Bekanntlich würden bislang die Liberalen einen Mindestlohn für die Zeitarbeitsbranche kategorisch ablehnen. Deshalb wurde vom BMAS auch in einem AÜG-Diskussionsentwurf der Alternativvorschlag einer Lohnuntergrenze gemacht, die vom Tarifausschuss festzulegen sei und dann vom Bundesarbeitsministerium auf dem Verordnungsweg für allgemeinverbindlich erklärt werden könne. „Insoweit soll die Bundesregierung endlich mit ihren politischen Eiertänzen aufhören, ihre politischen Hausaufgaben zügig vor dem 1. Mai 2011 erledigen und den ‚Schwarzen Peter‘ nicht ständig in Rich-

tung Zeitarbeitsbranche schieben, fordert Werner Stolz. „Hier haben sich alle Sozialpartner längst auf einheitliche Lohnuntergrenzen geeinigt.“ Das BMAS solle schleunigst passende Vorschläge unterbreiten und die Öffentlichkeit nicht weiter mit Scheinargumenten irritieren.

Das Bundesarbeitsministerium hält dagegen: „Es ist aktuell politischer Konsens innerhalb der Bundesregierung, vor einer Annäherung an die Frage, ob die Branche ins Entsendegesetz aufgenommen werden soll, zunächst die weitere Entwicklung in der Zeitarbeitsbranche zu beobachten.“ Doch genau dieser Weg stehe nicht zur Verfügung betonen die Kritiker. BDA-Präsident Hundt: „Der Gesetzgeber hat nach meiner Überzeugung nicht die Option, nichts zu tun. Sonst ist das eine Einladung zum Missbrauch. Ich möchte nicht sehen, was in Deutschland los ist, wenn beispielsweise ein deutsches Zeitarbeitsunternehmen eine Filiale in Stettin aufmacht, dort zu einem polnischen Tarifvertrag mit 4,80 Euro Arbeitnehmer aus Mecklenburg einstellt und dann in

Rostock einsetzt. Jeder wird sagen, dass dies ein Missbrauch ist, der unterbunden werden muss.“ Die Argumente zwischen Befürwortern und den Zögerlichen – der FDP – sind ausgetauscht, nun liegt es an der Politik, schnell zu handeln.

DROHENDES SZENARIO: VOLLBESCHÄFTIGUNG

Alle reden von der Zukunft des demografischen Wandels, dabei ist dieser schon in der Gegenwart angekommen. Ein aktuelle Untersuchung von Prognos hat der Region Heilbronn-Franken bestätigt: Der demografischer Wandel hat die Region früher erreicht als erwartet, bereits seit dem Jahr 2005 sei eine rückläufige Bevölkerungsentwicklung festzustellen – es müsse damit gerechnet werden, dass künftig jeder zehnte freiwerdende Arbeitsplatz nicht mehr besetzt werden könne. Bundesweit wird für die Arbeitnehmerüberlassungen die Rekrutierung täglich schwieriger, vor allen Dingen je mehr der Arbeitsmarkt Richtung Vollbeschäftigung tendiert. Der Personaldienstlei-

Zusätzliche Ressourcen aufzudecken, stellt in Zukunft die größte Herausforderung für die Personaldienstleister dar.

Alle reden von der Zukunft des demografischen Wandels, dabei ist dieser schon in der Gegenwart angekommen.

ster Franz & Wach hat deshalb das interne Personal in den vergangenen Monaten um mehr als 50 Prozent aufgestockt, um die Suche zu intensivieren. Ein eigenes Call Center, bei dem täglich mehr als 500 Anrufe von Bewerbern eingehen, unterstützt die Bewerbersuche und die Aktualitätspflege im Bewerberpool. Dr. Ralf Eisenbeiß, Franz & Wach, sieht auch die Kundenunternehmen in der Pflicht, Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung anzubieten. Dazu gehöre beispielsweise ein Fahrdienst für Zeitarbeiter oder ein Umzugsservice bei Wohnungswechsel. Und: „Entsprechend der Knappheit am regionalen Arbeitsmarkt müssen Unternehmen eine attraktive Entlohnung bieten, bestehend aus Grundlohn und Leistungsprämie, möglichst unter Erreichung von Equal Pay-Bedingungen.“

Auch bei kaufmännischen Fach- und Führungskräften machen sich die knapper werdenden Ressourcen bemerkbar. Neben der aktiven Rekrutierung nutzt der Personaldienstleister Serviceline zur Mitarbeitergewinnung die Weiterempfehlung durch die überlassenen Beschäftigten; derzeit empfehlen rund 90 Prozent den Dienstleister als Arbeitgeber weiter. Geschäftsführerin Silvia Rohrbeck: „Eine der wesentlichen Herausforderungen, um für überlassene Kräfte attraktiv zu sein und zu bleiben, ist es, sie entsprechend ihren

Erwartungen und Qualifikationen passgenau einzusetzen. Wenn die Arbeitnehmer mit ihrem Einsatz zufrieden sind, empfehlen sie uns weiter.“ Die Zufriedenheit bemisst sich natürlich auch daran, dass sie vom ausleihenden Unternehmen gut integriert werden und genauso behandelt werden wie die Stammebelegschaft. Das beginne mit einer fachgerechten, ausführlichen Einarbeitung bis hin zu langfristigen Entwicklungsmöglichkeiten.

NATIONAL UND INTERNATIONAL RESSOURCEN SICHTEN

Zusätzliche Ressourcen aufzudecken, stellt in Zukunft die größte Herausforderung für die Personaldienstleister dar. Beispielsweise im Gesundheitssektor, in dem die Nachfrage nach Arbeitskräften besonders groß ist. „Wir haben Arzthelferinnen und Rettungsanwiter für spezielle Tätigkeiten im OP und im Intensivbereich weiterqualifiziert. Durch eine Prozessoptimierung vor Ort gelingt es, die Aufgabenteilung so zu ändern, dass bestimmte Aufgaben von diesen geringer qualifizierten OP-Kräften erbracht werden können. So wird das höher qualifizierte Personal entlastet und es ist ein neuer Mitarbeiterpool entstanden“, berichtet Bernd Sydow von Adecco. Nicht nur die Personaldienstleister, sondern auch die Arbeitgeber müssten, um neue Ressour-

cen zu erschließen, kreative Ansätze entwickeln: beispielsweise flexiblere Arbeitszeiten anbieten oder Betriebskindergärten mit einer 24-Stunden Betreuung.

Manpower qualifiziert beispielsweise Kandidaten aus dem gewerblich-technischen, pflegerischen und kaufmännischen Bereich. Dies geschieht in der Regel in Zusammenarbeit mit externen Bildungsträgern. Hierfür investiert Manpower in 2011, zusätzlich zu den zur Verfügung stehenden öffentlichen Weiterbildungsangeboten der Bundesagentur für Arbeit, Eigenmittel in Höhe von mehr als einer Million Euro. „In Zeiten, in denen wir fast vor einer Vollbeschäftigung stehen, müssen wir in der Arbeitnehmerüberlassung die vorhandenen Ressourcen selbst qualifizieren. Zwar können wir nicht aus jeder ungelerten Kraft einen Facharbeiter machen, aber wir können Kenntnisse

vermitteln, die den Einstieg in den Arbeitsplatz möglich machen“, so Marcel Pelzer, Manpower Deutschland.

Ebenso müsse sich im Tagesgeschäft die internationale Rekrutierung etablieren. Dies ist ein Gedanke, der möglicherweise Arbeitgebern, die Facharbeiter suchen, noch fremd ist. Doch ohne die grenzüberschreitende Suche wird der Fachkräftemangel nicht in den Griff zu bekommen sein. Vorausgesetzt Deutschland schafft es auch, in der Willkommenskultur und Attraktivität aufzuholen, mahnt Goran Lalos von Trenkwalder. Hier haben andere Länder einen großen Vorsprung, sodass Hochqualifizierte Deutschland momentan eher meiden. 2011 will die Politik auch die Weichen stellen für die Anerkennungsverfahren von ausländischen Arbeitskräften. Dies wird ein erster Meilenstein auf dem Weg zur Lösung des Fachkräftemangels. ■

Literatur-Tipp



Holger Dahl/Martin Dreyer/Charlotte von der Planitz/
Sophia von Rundstedt:
**Personaldienstleister in Deutschland.
Die neuen Partner flexibler Personalarbeit.**
1. Auflage 2009.
352 Seite(n), broschiert.
ISBN 978-3-472-07481-6