

## **Nur eine seriöse Personaldienstleistung garantiert eine echte Wertschöpfung**

Von Edgar Schröder, Berater der Zeitarbeit, Varrel, Erlangen

Flexibilität ist schon seit geraumer Zeit das meistzitierte Wort, wenn vom Arbeitsmarkt die Rede ist. Doch praktiziert wird sie leider in den wenigsten Fällen. Ganz anders verhält sich das aber in der Zeitarbeitsbranche. Flexibilität ist hier das Geschäftsprinzip. Zeitarbeitsunternehmen bieten ihren Kunden die Beweglichkeit, die sie brauchen, um konjunkturelle Schwankungen zu überstehen und um notwendiges Wachstum zu realisieren. Und gerade das ist der Grund, warum sich diese Beschäftigungsform inzwischen branchenübergreifend etabliert hat.

Leider hat sich aber in den vergangenen Jahren auch in der Zeitarbeit eine kurzsichtige „Geiz-ist-geil“-Mentalität eingeschlichen, die sich vor allem in der Frage nach der Honorierung der Personaldienstleistungen festmachen lässt. Vor allem Auftraggeber, die zum ersten Mal einen Zeitarbeitnehmer im eigenen Betrieb beschäftigen wollen, lassen sich schnell von vermeintlich günstigen Angeboten in die Irre führen.

Ein Blick auf ein konkretes Beispiel verdeutlicht das: Ein Kundenunternehmer skaliert den Verdienst des Zeitarbeitnehmers auf etwa 11 Euro brutto je Arbeitsstunde. Das entspricht ungefähr der Entgeltgruppe 5 der diversen Tarifverträge in der Branche. Von seinem Personaldienstleister erwartet er dann einen „Schnäppchen-Preis“ zwischen 16 und 18 Euro netto in der Stunde. Ein seriöser und unternehmerisch vertretbarer Stundenverrechnungssatz müsste aber in der Größenordnung zwischen 22 bis 25 Euro liegen.

Das Beispiel zeigt, dass bei den Auftraggebern gerne der Aspekt des Unternehmerrisikos, das die Zeitarbeitsfirma zu tragen hat, ausgeblendet wird. Die Zeitarbeitnehmer stehen generell mit dem Personaldienstleister in ei-

nem festen Arbeitsverhältnis. Das heißt, ihnen werden unabhängig davon, ob sie bei Kundenunternehmen im Einsatz sind oder nicht, monatliche Grundgehälter garantiert. Wenn ein Kunde beispielsweise kurzfristig einen Einsatz storniert, entsteht dem Zeitarbeitsunternehmer ein Verlust, den er komplett tragen muss. Das Risiko liegt also alleine bei ihm.

Verständlich, dass die Zeitarbeitsfirmen ein großes Interesse daran haben, dass ihre „frei gemeldeten Arbeitnehmer“ möglichst nahtlos wieder bei einem Kundenunternehmen „unterkommen“. Dies geschieht meist auf Grund von so genannten Bedarfsmeldungen der Kunden. Analog den kundenspezifischen Anforderungsprofilen werden die passgenauen Mitarbeiter sowohl in der Datenbank der kurzfristig verfügbaren Zeitarbeitnehmer als auch anhand der aktuellen Unterlagen der Initiativbewerber selektiert sowie zielgerichtet in den regionalen und überregionalen Arbeitsmärkten rekrutiert. Je nach Qualifikationserfordernissen und Anzahl der nachgefragten Arbeitnehmerprofile ist die Zeitspanne zwischen Bedarfsmeldung und Rückkopplung einsatzbereiter Zeitarbeitnehmer sehr kurz. Gute Personaldienstleister vollbringen hier „wahre Wunder“. Zusätzlich werden Services wie die persönliche Vorstellung passender Kandidaten und kostengünstige Einarbeitungssequenzen offeriert. Mit diesem Servicepaket können Zeitarbeitsunternehmen ihre Kunden optimal bedienen.

Doch in den letzten Jahren zeichnet sich, wohl bedingt durch die eingangs erwähnte „Geiz-ist-geil“-Mentalität, in den Einsatzbetrieben ein folgenschweres Phänomen ab. Die Einkaufsabteilungen ordern verstärkt Arbeitnehmerprofile wie Schrauben oder Büromaterial. Mit anderen Worten: Die Einkäufer kaufen für das zur Verfügung stehende Budget möglichst viel Masse statt Klasse. Die Leidtragenden dieser kurzfristigen Einkaufspolitik sind in aller Regel die Fachabteilungen. Denn die Qualität der Zeitarbeitnehmer passt in den meisten Fällen nicht zum Anforderungsprofil. Die Folge: Immer wieder werden Zeitarbeitnehmer herauskatapultiert und müssen durch neue Gesichter ersetzt werden. Enorme Störungen der Arbeitsabläufe sind das Ergebnis, das Betriebsklima verschlechtert sich zusehends.

Wer bei der Personalauswahl auf Dumpingpreise setzt, wird kaum die erforderliche Qualität erhalten. Irgendetwas bleibt auf der Strecke. Meistens wird es die Qualität der eigenen Dienstleistungen oder Produkte und damit zwangsläufig die Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit sein. Dessen sollte man sich als Unternehmer bei der Prüfung so manch verheißungsvoller Angebote bewusst sein.

Dass es aber auch anderes geht, beweisen viele Zeitarbeitsunternehmen und deren zufriedene Kunden tagtäglich. Schließlich bewahrheitet es sich immer mehr, dass, je konsequenter Personaldienstleister ihre gute Personal- und Preispolitik durchsetzen, der Kunde auch die vielschichtigen positiven Ergebnisse erkennt und in Form einer langjährigen, vertrauensvollen Geschäftsbeziehung honoriert. Und: Dieser Kunden zahlt gerne je Produktivstunde ein gutes Honorar (bis zu 8 Euro netto je Stunde mehr in Bezug auf mein Beispiel – siehe oben) für nachweislich „passgenaue“ Mitarbeiter, die verlässliche und konstante Verstärkungen im Team sind.

Ein persönlicher Tipp zum Schluss: Sollte Ihnen also ein Vertriebsdisponent bei der Präsentation des Dienstleistungsportfolios der Zeitarbeitsfirma auf Ihre Frage nach dem Preis entgegen, dass die Stundenverrechnungssätze je nach Mitarbeiterprofil bis zu 5 Euro netto über den Angeboten der Wettbewerber liegen und er gerne über nachweisliche Qualitäten, gelebten Kundenservice sowie seriöse Referenzen seinen Vortrag fortführen möchte, dann haben Sie die Gewissheit sich mit der richtigen Zeitarbeitsfirma eingelassen zu haben.

ca. 5.500 Zeichen mit Leerzeichen



*Edgar Schröder ist Geschäftsführer der ES Edgar Schröder Unternehmensberatungsgesellschaft für Zeitarbeit mbH mit Sitz in Varrel und Erlangen. Seit seinem Studium an der Fachhochschule der heutigen Bundesagentur für Arbeit in den Jahren 1983 bis 1986 beschäftigt er sich in unterschiedlichen Funktionen und Führungspositionen mit dem Thema „Arbeitnehmerüberlassung“. Bevor er sich im Jahr 1993 als Berater der Zeitarbeit selbstständig gemacht hat, war Edgar Schröder sowohl in der Arbeitsverwaltung selbst als auch als Mitglied der Geschäftsleitung eines Zeitarbeitsunternehmens in der freien Wirtschaft tätig.*

Einklinkertext:

Edgar Schröders Definition von Zeitarbeit: „Qualitativ funktionierende Flexibilität = gut arbeitende externe Fremdarbeitnehmer = störungsfreie Arbeitsabläufe = loyale gewissenhafte Profile = motivierte Zeitarbeitnehmer als Leistungsträger = geringe Fluktuation = stammbeschäftigter Kollege von Morgen?!“