

## Pressemitteilung

---

### „Zeitarbeiter nicht wie Schrauben ordern“

Mit flexibler Belegschaft die Krise rascher überwinden, sagt das Institut für Beschäftigung und Employability

**London – 21. Juli 2009.** Auch in der gegenwärtigen Phase wirtschaftlicher Unsicherheit und weltweiter Finanzkrisen spielt die Zeitarbeit eine „sehr wichtige Rolle“ für den Unternehmenserfolg. Mit dieser Aussage widersprach die Leiterin des „Institut für Beschäftigung und Employability (IBE)“, Professor Jutta Rump, in einem Interview mit dem Adecco Institute der Auffassung, Zeitarbeit sei nur im wirtschaftlichen Aufschwung beschäftigungswirksam.

Rump bedauerte, dass zu wenige Unternehmen von dem staatlichen Angebot der Kurzarbeit in Verbindung mit bezahlter Weiterbildung Gebrauch machten. Es gelte zu verhindern, dass Unternehmen von den angebotenen Möglichkeiten nur Gebrauch machten, um an staatliche Gelder zu gelangen

Allerdings warnte Rump im Blick auf die Zukunft vor Illusionen: „Wir sollten uns nichts vormachen. Je länger die Krise dauert, desto häufiger wird auch auf das Instrument des Personalabbaus zurückgegriffen. Dieses Damoklesschwert schwebt über uns.“

Die Wissenschaftlerin riet den Unternehmen deshalb dringend, sich auch in der Krise „unbedingt um eine engagierte, qualifizierte Belegschaft“ zu kümmern und nicht sofort mit Entlassungen zu reagieren. Dazu biete sich an, fachlich gute Leute auch auf Zeit „von außen“ zu holen, um sie in Projekten einzusetzen, für die der Kernbelegschaft möglicherweise das Know-how fehle. Stehe das Produkt, könne die Kernbelegschaft die Herstellung übernehmen. Die Zeitarbeiter mit entsprechender Qualifikation könnten dann zum nächsten Kunden wechseln.

Diese „gemischten Teams“ aus Kernbelegschaften und variabel Beschäftigten machten die Unternehmen flexibler und schneller und hielten sie „in Balance“. Rump: „Das gilt für Boomphasen ebenso wie für Krisen“.

Voraussetzung einer solchen zukunftsorientierten Personalpolitik sei natürlich eine entsprechende Qualifizierung der internen und externen Mitarbeiter. Um diesen Standard zu erreichen, sei eine „strategische Allianz“ von Personaldienstleister und Kundenfirma unerlässlich. Die Unternehmen müssten deshalb die Anbieter von Zeitarbeit frühzeitig zu „Sparringspartnern“ ihrer strategischen Planung machen und nicht erst reagieren, wenn sie auf der Suche nach qualifizierten Kräften seien.

Die Realität sieht derzeit allerdings noch weitgehend anders aus. Zum einen müssten die Kundenunternehmen ihre Einstellung gegenüber den Personaldienstleistern dahingehend ändern, dass Zeitarbeiter nicht mehr „wie Schrauben über den Einkauf“ geordert, sondern über die Personalabteilung rekrutiert würden. Zum anderen müsse die Zeitarbeit durch überzeugendere konzeptionelle Arbeit an ihrem Image arbeiten.

„Flexibilität“ als entscheidendes Qualitätsmerkmal der Zeitarbeit sei für die Unternehmen in jeder konjunkturellen Lage, in Strukturkrisen oder in Zyklen relevant. Im Aufschwung gehe es um die Beschaffung von Mitarbeitern; im Abschwung Sorge flexible Zeitarbeit dafür, Unternehmen am Leben zu erhalten; in der längerfristigen strategischen Perspektive stehe die pro-aktive Personalplanung im Mittelpunkt.

Aus Sicht der Arbeitnehmer begünstige das deutsche Arbeitsrecht sowohl Flexibilität als auch Sicherheit, da die Zeitarbeiter tendenziell unbefristete Arbeitsverträge hätten und ihre Einsätze flexibel seien – im Gegensatz zu europäischen Nachbarn, die nach dem Prinzip des „hire and fire“ verfahren.

## Pressemitteilung

---

Bezogen auf die gegenwärtige Wachstumsschwäche empfahl Rump Unternehmen, denen es derzeit nicht allzu schlecht gehe, die Gunst der Stunde zu nutzen und jetzt „am Arbeitsmarkt shoppen“ zu gehen. Aus aktuellen Befragungen ihres Ludwigshafener Instituts wisse sie, dass diese Firmen gegenwärtig „wirklich gute, hoch qualifizierte und hoch motivierte Leute“ fänden, die in einer Boomphase wahrscheinlich nicht zu verpflichten wären.

Als weiteren Trend habe die Umfrage offenbart, dass viele Unternehmen derzeit die Krise nutzten, um die Gemeinschaft von Unternehmensführung und Belegschaft deutlich zu machen. Es entstehe ein Gefühl von Identität und - so Rump - „die Söldnermentalität verschwindet.“

Das Ludwigshafener Institut hat die Befragung von 350 deutschen Unternehmen zum Thema „Personalpolitik in Krisensituationen“ veröffentlicht unter [www.fh-lu.de/ibe](http://www.fh-lu.de/ibe).

### Über das Adecco Institute

Das Adecco Institute, gegründet 2006 mit Sitz in London, ist Ideenfabrik zur Zukunft der Arbeit. Ziel des Adecco Institute ist es, eine Führungsrolle in der Diskussion über die Themen Arbeit und Beschäftigung zu übernehmen. Durch Forschungsarbeiten, Weissbücher und Diskussionsforen erarbeitet das Adecco Institute Modellvorschläge, die Unternehmen und Volkswirtschaften helfen sollen, Produktivität und Mitarbeiterzufriedenheit zu steigern. [www.adeccoinstitute.com](http://www.adeccoinstitute.com)

### Pressekontakt

Adecco Institute  
Clydesdale Bank House  
33 Regent Street  
London, SW1Y 4NB  
United Kingdom

+44 (0) 207 440 2000  
[axel.schafmeister@shepard-fox.com](mailto:axel.schafmeister@shepard-fox.com)