

DEKRA Arbeit Gruppe

DEKRA Zeitarbeit-Report 2011

Informationen zu Equal Pay
und Demografischem Wandel



Alles im grünen Bereich.



Let's work together!



Flexible Personaldienstleistungen.

Die DEKRA Arbeit Gruppe gehört mit bundesweit über 90 Geschäftsstellen zu den erfolgreichsten Personaldienstleistungsunternehmen in Deutschland. Moderne Personallösungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber: zeitgemäß, flexibel und vermittlungsorientiert.

Sie suchen eine neue berufliche Herausforderung?

Sichern Sie sich jetzt Ihren Arbeitsplatz mit Zukunftsperspektive.

Sie sind auf der Suche nach qualifiziertem Personal?

Lehnen Sie sich zurück. Die DEKRA Arbeit Gruppe bietet Ihnen die Lösung.

Schnell. Kompetent. Leistungsstark. Und in Ihrer Nähe.

www.dekra-arbeit-gruppe.de

Automotive

Industrial

Personnel

 **DEKRA**

Alles im grünen Bereich.



Inhalt

4-5	Editorial / Zielsetzung und Umfragemodalitäten
6	Expertenstatement zum Thema Equal Pay
7-11	Umfrageergebnisse Equal Pay
12	Expertenstatement zum Thema Demografischer Wandel
13-17	Umfrageergebnisse Demografischer Wandel
18-19	Zusammenfassung der Ergebnisse

Impressum

DEKRA Arbeit GmbH • Handwerkstraße 15 • 70565 Stuttgart
Tel.: 0711 / 78 61 32 03 • Fax: 0711 / 78 61 32 08
www.dekra-arbeit-gruppe.de
September 2011

Geschäftsführer: Suzana Bernhard, Geschäftsführerin DEKRA Arbeit Gruppe
Verantwortlich für den Herausgeber: Boban Kudranovic, Leitung Marketing DEKRA Arbeit Gruppe
Redaktion: relatio PR GmbH, Steinsdorfstrasse 2, 80538 München, www.relatio-pr.de
Grafik und Produktion: Opitz Medien, Am Höfgen 15, 42781 Haan, www.opitz-medien.de
Bildnachweis: DEKRA, Getty Images, Fotolia, iStockphoto, Markus Proßwitz/vor-ort-foto.de

Editorial

Die Nachfrage nach Personaldienstleistung ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen. Waren 2004 lediglich ein Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland als Zeitarbeitnehmer beschäftigt, hat sich dieser Anteil bis 2010 nahezu verdoppelt. Und auch im laufenden Jahr prognostizieren die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit und unsere internen Daten einen weiterhin ansteigenden Trend.

Doch Personaldienstleistung befindet sich nicht nur zahlenmäßig im Aufbruch. Auch das allgemeine Stimmungsbild hat sich längst gedreht und das Vertrauen in unsere Kompetenz als Arbeitsmarktexperten ist größer denn je. Eine Entwicklung, die teilweise auch an der Bedarfsentwicklung der Kundenunternehmen abzulesen ist. Insbesondere die Nachfrage nach flexiblen Mitarbeiterlösungen im Fachkräfte-Bereich ist kontinuierlich angestiegen und vermittlungsorientierte Personaldienstleistung wird verstärkt als modernes Recruitment-Instrument eingesetzt.

Die DEKRA Arbeit Gruppe ist sich der Entwicklung und der damit verbundenen Verantwortung bewusst und wird auch

weiterhin alles daran setzen, die Bedürfnisse der Mitarbeiter, der Kundenunternehmen und des Marktes bestmöglich abzudecken. Genau aus diesem Grund führen wir regelmäßige Umfragen durch, die uns – aber auch Ihnen - neue Erkenntnisse und Entwicklungspotenzial aufzeigen.

Mit der aktuellen Ausgabe des Zeitarbeit-Reports wollen wir zwei Themenfelder genauer betrachten, die unsere Arbeitswelt und die Zeitarbeitsbranche nachhaltig verändern werden. Die zuletzt unter 687 Personalverantwortlichen durchgeführte Befragung liefert aktuelle Ergebnisse zu den Themenbereichen Equal Pay und Demografische Entwicklung in Deutsch-

land. Wie sind Unternehmen auf diese absehbaren Herausforderungen vorbereitet? Was bringen die politisch geforderten Änderungen mit sich und wie könnte eine Umsetzung erfolgen? Welches Ansehen genießen Mitarbeiter über 50 und welche Rolle spielen sie bei der Lösung des steigenden Fachkräftemangels?

Wir laden Sie ein, im Zeitarbeit-Report der DEKRA Arbeit Gruppe mehr über diese Bereiche zu erfahren, anhand unserer Befragungsergebnisse Zusammenhänge zu erforschen und für Ihre individuelle Situation wertvolle Erkenntnisse zu ziehen. Und natürlich freuen wir uns über Ihr Feedback und einen weiterhin positiven Austausch.



Jürgen Nusser
Aufsichtsratsvorsitzender DEKRA Arbeit Gruppe



Suzana Bernhard
Geschäftsführerin DEKRA Arbeit Gruppe

Zielsetzung und Umfragemodalitäten

Für den DEKRA Zeitarbeit-Report 2011 haben wir eine Umfrage unter deutschen Personalverantwortlichen aller Branchen und Unternehmensgrößen durchgeführt. Der Fragenkatalog bezog sich auf demographische wie auch rechtliche Entwicklungen und deren Einflüsse auf die Personalpolitik deutscher Unternehmen.

Insgesamt wurden dafür 13.184 Personalverantwortliche in Unternehmen angeschrieben, die zum Kundenkreis der DEKRA Arbeit Gruppe zählen.

Die Befragung lief über vier Wochen, vom 24. März 2011 bis zum 21. April 2011. In diesem Zeitraum konnten die Fragebögen von den Teilnehmern anonym und online ausgefüllt werden.

Insgesamt 687 der angeschriebenen Personen nahmen an der Umfrage teil. Das entspricht einer Rücklaufquote von 5,2 Prozent. Die durchschnittliche Teilnahmezeit lag bei 9 Minuten und 46 Sekunden.

Ziel der Befragung war es, mehr über die Zukunftsplanungen deutscher Unternehmen im Bereich Personaldienstleistung zu erfahren. Besondere Beachtung fanden in diesem Zusammenhang die demografische Entwicklung sowie die anstehenden Änderungen bei der Entlohnung von Zeitarbeitnehmern.

Auf Basis der breit angelegten Befragung von Personalentscheidern unterschiedlicher Größe und Branchenausrichtung in

ganz Deutschland konnte ein aussagekräftiges Ergebnis erzielt werden.

Der Zeitarbeit-Report dient den Verantwortlichen auf Unternehmensseite und Politik, sich einen aktuellen Überblick über die zu erwartenden Entwicklungen am Arbeitsmarkt zu verschaffen und zukünftige Potenziale und Handlungsbedarf auszuloten. Im Sinne aller Beteiligten kann auf diese Weise zur nachhaltigen Entwicklung passgenauer Personaldienstleistungsangebote beigetragen werden.

DETAILINFORMATIONEN ZU DEN BEFRAGTEN KUNDENUNTERNEHMEN

BRANCHE	ABS. (REL.)		ABS. (REL.)		ABS. (REL.)
1. Banken, Versicherungen, Immobilien	23 (3,35 %)	8. Handel, Vertrieb, Verkauf	97 (14,12 %)	14. Nahrungs- und Genussmittel	19 (2,77 %)
2. Bauwesen, Architektur, Vermessung	10 (1,46 %)	9. Holz, Papier, Kunststoff	31 (4,51 %)	15. Soziales, Pädagogik	11 (1,60 %)
3. Büro, Wirtschaft, Verwaltung	13 (1,89 %)	10. IT, DV, Computer, Mathematik	12 (1,75 %)	16. Textil, Bekleidung, Leder	7 (1,02 %)
4. Chemie, Biologie, Pharmazie, Physik	45 (6,55 %)	11. Marketing, Werbung, Public Relations	4 (0,58 %)	17. Verkehr, Lager, Logistik	73 (10,63 %)
5. Elektro	47 (6,84 %)	12. Medien, Kunst, Kultur, Gestaltung	3 (0,44 %)	18. Sonstige Dienstleistungen	117 (17,03 %)
7. Gesundheit, Medizin, Pflege, Sport	11 (1,60 %)	13. Metall, Maschinen- und Fahrzeugbau	159 (23,14 %)	Gesamte Antworten	682 (99,27 %)
UNTERNEHMENSSTANDORT	ABS. (REL.)		ABS. (REL.)		ABS. (REL.)
1. Baden-Württemberg	162 (23,58 %)	7. Hessen	60 (8,73 %)	13. Sachsen	14 (2,04 %)
2. Bayern	66 (9,61 %)	8. Mecklenburg-Vorpommern	1 (0,15 %)	14. Sachsen-Anhalt	3 (0,44 %)
3. Berlin	19 (2,77 %)	9. Niedersachsen	49 (7,13 %)	15. Schleswig-Holstein	12 (1,75 %)
4. Brandenburg	14 (2,04 %)	10. Nordrhein-Westfalen	185 (26,93 %)	16. Thüringen	2 (0,29 %)
5. Bremen	20 (2,91 %)	11. Rheinland-Pfalz	38 (5,53 %)		
6. Hamburg	16 (2,33 %)	12. Saarland	21 (3,06 %)	Gesamte Antworten	682 (99,27 %)
UNTERNEHMENSGRÖSSE	ABS. (REL.)		ABS. (REL.)		ABS. (REL.)
1. < 50	107 (15,58 %)	3. 250 - 500	95 (13,83 %)	5. 1.000 - 5.000	89 (12,95 %)
2. 50 - 250 Mitarbeiter	210 (30,57 %)	4. 500 - 1.000	73 (10,63 %)	6. > 5.000	105 (15,28 %)

Quelle: Umfrage Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2011

Expertenstatement zum Thema Equal Pay

Seit Beginn des Jahres wurde sehr viel über den Begriff „Equal Pay“ im Zusammenhang mit dem Bereich Arbeitnehmerüberlassung gesprochen. Nach den letzten politischen Entscheidungen wird uns die Thematik auch noch in den kommenden Monaten stark beschäftigen. Im Zuge der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns für Zeitarbeitnehmer wurde der Personaldienstleistungs-Branche parallel die klare Auflage gestellt, innerhalb einer kurzen (Jahres-)Frist auch den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ adäquat zu reglementieren.

Eine große Herausforderung, da „Equal Pay“ längst zum Spielball unterschiedlicher Interessenlager geworden ist und der ursprüngliche Kern der geforderten Regelung meist vernachlässigt wird.

Fassen wir die Fakten noch einmal zusammen:

Bereits seit dem 01.01.2004 regelt der § 3 Nr. 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, dass Zeitarbeitnehmern die „wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts“ wie der Stammbesellschaft im Entleihbetrieb zu gewähren sind. Einzig zulässig ist die Abweichung von dieser Rechtsgrundlage, wenn ein Tarifvertrag auf das Beschäftigungsverhältnis zwischen Zeitarbeitnehmer und

Überlassungsunternehmen angewandt wird, was momentan der branchenüblichen Anwendungsform entspricht.

Grundsätzlich bleibt also festzuhalten, dass seit über sieben Jahren nicht nur eine „Gleichbezahlung“ („Equal Pay“), sondern auch eine Gleichbehandlung („Equal Treatment“) vorgeschrieben ist, sofern kein Tarifvertrag auf das Arbeitsverhältnis des Zeitarbeitnehmers angewandt wird. Diese weit über das reine Gehaltsniveau hinaus reichende Bestimmung entspricht auch den gültigen EU-Richtlinien und ist nunmehr allgemeinverbindlich umzusetzen. Wenn also in den letzten Wochen und Monaten meist von Equal Pay gesprochen wurde, war dieser Begriff zumindest missverständlich.

Doch was bedeutet nun die aktuelle Aufforderung der Politik an die Tarifparteien, die längst bestehenden Inhalte neu auszugestalten und insbesondere im Sinne der Gleichbezahlung eine Anpassung vorzunehmen?

Einerseits ist die Auflage als klare Stärkung der Tarifautonomie zu verstehen, da von politischer Seite keine weiterführende gesetzliche Vorgabe zum Thema Equal Pay beschlossen wurde. Man gibt der Branche die Gelegenheit, sich in Form einer Einigung zur Frage der Gleichbezahlung

von Zeit- und Stammarbeitnehmern selbst zu reformieren. Andererseits entzieht man sich von Seiten der Politik auch auf „charmante“ Weise der Verantwortung, die etwaig damit verbundenen wirtschaftlichen Folgen und Veränderungen durch Gesetzesänderung herbeizuführen. Denn egal wie die spätere Regelung auch aussehen mag und nach welcher potenziellen Übergangsfrist eine tarifliche Equal Pay-Lösung ihre Gültigkeit erlangt – der Personaldienstleistungs-Bereich wird sich verändern und es bleibt abzuwarten, ob dies eher positive oder negative Auswirkungen auf den deutschen Arbeitsmarkt haben wird.

Die Ergebnisse des Zeitarbeit-Reports der DEKRA Arbeit Gruppe können hier sicherlich gute Erkenntnisse liefern, mit welchen Reaktionen auf Unternehmensseite zu rechnen ist. Da die genauen Regelungen jedoch erst in den kommenden Monaten ausgehandelt und vereinbart werden, bleibt es bis zur letztendlichen Umsetzung weiterhin spannend.



Alexander Eisnecker
Diplom-Verwaltungswirt
Stabsreferent Fachbereich Arbeitsmarkt-
instrumente DEKRA Arbeit Gruppe

„Equal Pay ist zum Spielball unterschiedlicher Interessenlager geworden und der ursprüngliche Kern wird meist vernachlässigt.“

Umfrageergebnisse Equal Pay

Im Zuge der Hartz-IV-Reform hat der Gesetzgeber nicht nur das Thema Mindestlohn konkretisiert, sondern gleichzeitig auch eine Neuregelung des im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz enthaltenen Gedankens „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ gefordert. Den Verbänden der Zeitarbeitsbranche wurde auferlegt, sich innerhalb einer Jahresfrist dem Thema anzunehmen und entsprechende Regelungen in die Tarifverträge zu integrieren. Ein klarer Auftrag, den es in den kommenden Monaten umzusetzen gilt.

Trotz hitziger öffentlicher Debatten, großer medialer Präsenz und drohenden Veränderungen werden die Reformvorhaben auf Seiten der Entleihbetriebe aber nur bedingt thematisiert. Dies zeigen die Ergebnisse der zuletzt von der DEKRA Arbeit Gruppe durchgeführten Befragung unter 687 Personalentscheidern. Der Umfrage zufolge haben sich bislang erst 15 Prozent der Personalverantwortlichen dem Thema angenommen und konkrete

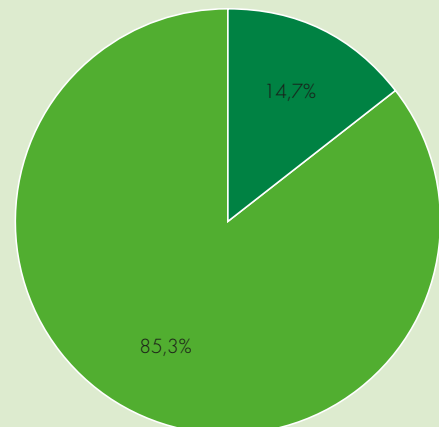
Überlegungen oder Vorbereitungen zur Einführung einer neuen Equal Pay Lösung durchgeführt. Und das, obwohl es je nach Regelung eine einschneidende Auswirkung auf die individuellen Entleihbedingungen und somit auch langfristigen Personalkosten haben kann. In der Einzelauswertung fällt auf, dass sich besonders kleinere Unternehmen noch kaum mit den anstehenden Veränderungen beschäftigt haben. Nicht einmal

jedes zehnte Unternehmen mit einer Mitarbeiterzahl bis 250 Angestellten hat das Thema auf der Agenda. Bei großen Unternehmen mit über 5.000 Mitarbeitern ist zumindest jedes vierte Unternehmen auf die Neuregelung eingestellt. Ein nicht allzu überraschendes Ergebnis, da den kleineren Betrieben häufig die Ressourcen fehlen, sich kontinuierlich mit den aktuellen gesetzlichen oder tariflichen Bestimmungen auseinander zu setzen.

Frage

Gibt es in Ihrem Unternehmen schon konkrete Überlegungen oder Vorbereitungen hinsichtlich der Einführung von Equal Pay im Bereich Arbeitnehmerüberlassung?

	ANTWORTMÖGLICHKEIT	ABSOLUT	IN PROZENT
■	1. Ja	101	14,7 %
■	2. Nein	586	85,3 %
	GESAMT ANTWORTEN	687	100 %



ANTWORTMÖGLICHKEIT	< 50 MA	50 - 250 MA	250 - 500 MA	500 - 1.000 MA	1.000 - 5.000 MA	> 5.000 MA
■ 1. Ja	8,4 %	10,0 %	14,7 %	20,5 %	13,5 %	27,6 %
■ 2. Nein	91,6 %	90,0 %	85,3 %	79,5 %	86,5 %	72,4 %

Quelle: Umfrage Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2011



Equal Pay-Regelungen aus Sicht der Personalverantwortlichen

Der Kern der Befragung zielte jedoch nicht vorrangig auf den aktuellen Kenntnisstand zur angekündigten Equal Pay-Neuerung ab. Die DEKRA Arbeit wollte vielmehr herausfinden, mit welchen langfristigen Veränderungen am Personaldienstleistungsmarkt zu rechnen ist. Wie stehen die Unternehmen zu potenziellen Equal Pay-Regelungen? Welche Lösungsoptionen erscheinen auf Unternehmensseite praktikabel und sinnvoll? Gibt es gar schon individuelle Lohnangleichungsmodelle oder welche Arbeitnehmergruppe würde die Anpassung am stärksten treffen?

Um eine möglichst aussagekräftige Tendenz auf Entscheidungsebene zu erhalten,

wurden unterschiedliche Antwortoptionen und Szenarien zusammengestellt. Die Bandbreite der Befragung ging von zeitlich gestaffelten Equal Pay-Lösungen bis hin zu einer individuellen funktions- und qualifikationsbedingten tarifvertraglichen Handhabe.

Zudem wurde erfragt, wie die voraussichtlichen Personalmaßnahmen der Unternehmen nach Einführung von Equal Pay aussehen. Auch hier variierten die Antwortoptionen von einer geringeren Zeitarbeitnehmer-Beschäftigung über eine schnellere Übernahme in eine Festanstellung, einem schnelleren Austausch der überlassenen Zeitarbeitnehmer bis hin zu

höheren Beurteilungskriterien an die Leistung der Mitarbeiter oder einem unveränderten Entleihverhalten.

Auch bestehende Equal Pay-Regelungen und die potenzielle Bereitschaft, bei bestimmten Berufsgruppen eine freiwillige Lohnangleichung vorzunehmen, war Teil der Befragung.

All diese Komponenten bieten einen guten Blick auf die zu erwartende Reaktion von Unternehmensseite auf die bevorstehende Veränderung und wird hoffentlich dazu beitragen, ein für alle Beteiligten sinnvolles Ergebnis zu erzielen.

Bereits bestehende Equal Pay-Regelungen auf Unternehmensseite

Bevor wir einen Blick auf die zukünftigen Veränderungen richten, gilt es die aktuelle Ausgangslage zu skizzieren. Hierfür wollten wir von den Personalverantwortlichen wissen, ob es bereits individuelle Vergütungsmodelle für Zeitarbeitnehmer auf Stamm-Mitarbeiter-Niveau gibt und falls ja, für welche Berufsgruppen.

Fast 40 Prozent der Teilnehmer gaben an, dass in ihrem Unternehmen bereits Zeitarbeitnehmer tätig sind, die auf Gehaltsniveau der Stamm-Mitarbeiter entlohnt werden. Auf den ersten Blick ein nicht allzu hohes Ergebnis, zumal die Forderung zur Gleichbehandlung schon lange Zeit besteht. Allerdings muss man in diesem Zusammenhang auch die momentan noch

vorherrschende Lösung einer tarifvertraglichen Entlohnung mit einbeziehen. Der Großteil der Personaldienstleistungsunternehmen agiert bislang im Rahmen von Zeitarbeits-Tarifverträgen und damit von Natur aus auf Basis eines vom Entleihbetrieb abweichenden Grundlohns. Die Tatsache, dass es trotz tariflicher Unterscheidungen bei zahlreichen Unternehmen vergleichbare Lohnniveaus für Zeitarbeitnehmer gibt, spricht demnach für ein recht ausgewogenes Ergebnis.

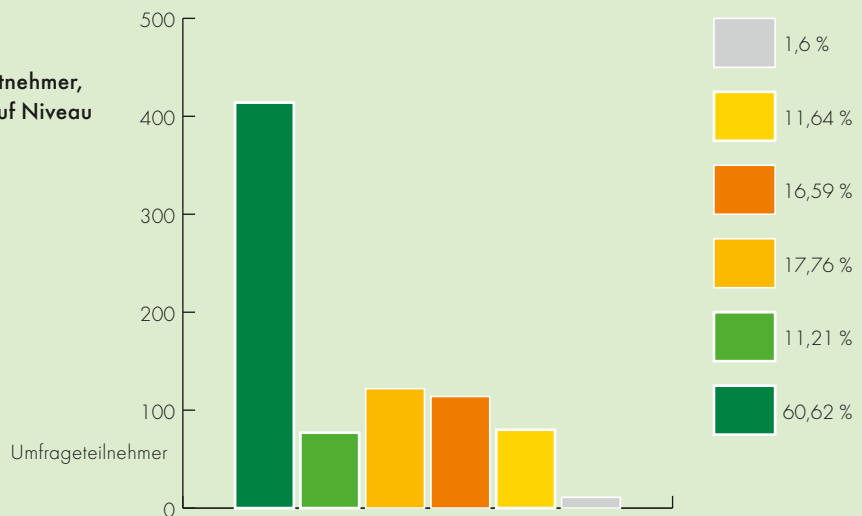
Bei genauer Betrachtung und einer detaillierten Auswertung nach Berufsgruppen relativiert sich dieses Ergebnis. Sofern auf Unternehmensseite ein angepasstes Lohnniveau für Zeitarbeitnehmer gezahlt

wird, gilt dies verstärkt für ausgebildete Facharbeiter und kaufmännisches Personal. Insbesondere gewerbliches Hilfspersonal erreicht deutlich seltener die innerbetrieblichen Gehaltsstrukturen. Auch Ingenieure, Akademiker und Techniker scheinen zunächst rein ergebnisbezogen ein geringeres Einkommen zu erzielen. De facto muss jedoch festgehalten werden, dass nicht alle befragten Unternehmen auf Zeitarbeitnehmer dieser Berufsgruppe zurückgreifen und der Wert somit nur bedingt aussagekräftig ist.



Frage

Gibt es in Ihrem Betrieb bereits Zeitarbeitnehmer, die aufgrund Ihrer Tätigkeit schon jetzt auf Niveau der Stamm-Mitarbeiter entlohnt werden?
(Mehrfachnennungen möglich)



	ANTWORTMÖGLICHKEIT	ABSOLUT	IN PROZENT
■	1. Nein	414	60,26 %
■	2. Ja, bei gewerblichem Hilfspersonal	77	11,21 %
■	3. Ja, bei ausgebildeten Facharbeitern	122	17,76 %
■	4. Ja, bei kaufmännischem Fachpersonal	114	16,59 %
■	5. Ja, bei Ingenieuren, Akademikern und/oder Technikern	80	11,64 %
■	un beantwortet	11	1,6 %

Quelle: Umfrage Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2011

Voraussichtliche Maßnahmen nach Einführung von Equal Pay

Die Antworten der Personalverantwortlichen zum Verhalten nach Einführung einer angepassten Equal Pay-Regelung zeigen ein interessantes Bild. Lediglich jedes vierte Unternehmen geht von einer gleichbleibenden Handhabung im Zusammenhang mit dem Einsatz von Zeitarbeitnehmern aus. Gleichzeitig verweisen fast 34 Prozent darauf, nach Einführung einer tarifvertraglichen Equal Pay-Regelung weniger Zeitarbeitnehmer zu beschäftigen. Eine Tendenz, die in der Realität zu einem deutlichen Rückgang flexibler Zeitarbeitsmodelle führen würde.

Parallel dazu werden die Ansprüche an die Qualität der Zeitarbeitnehmer steigen. Fast die Hälfte aller Unternehmen sieht

den Leistungsgedanken als Hauptkriterium für das zukünftige Entleihverhalten. Die Personalverantwortlichen wollen bei steigenden Kosten auch deutlich strengere Kriterien anlegen, was die individuelle Arbeitsleistung betrifft.

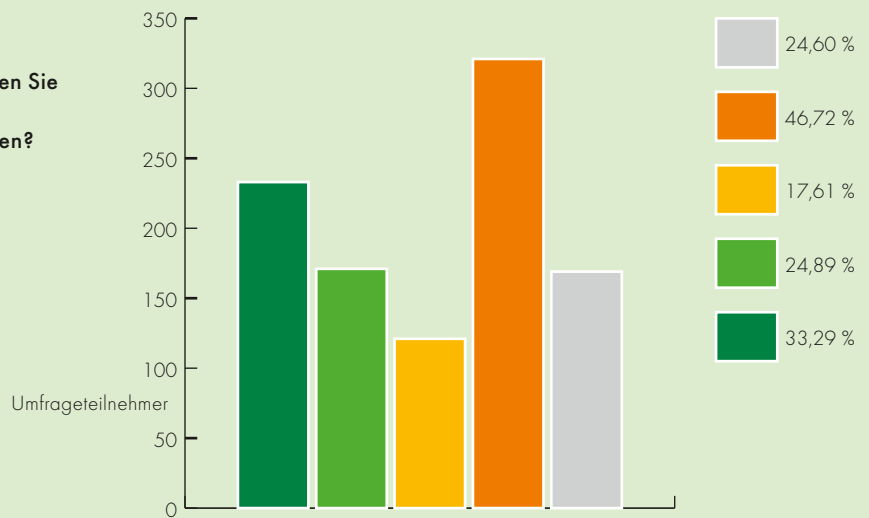
Eine schnellere Übernahme in die Festanstellung oder im Gegensatz dazu ein zeitlich gestaffelter Austausch der Zeitarbeitnehmer (noch während einer potenziellen Übergangsfrist) spielt für die Personalverantwortlichen hingegen keine entscheidende Rolle.

Einerseits ein positiver Trend, da der Leistungsgedanke deutlich vor reinen Kostengesichtspunkten steht. Andererseits

würde nach Einführung der tarifvertraglichen Equal Pay-Lösung einem Teil der Zeitarbeitnehmer von vornherein die Chance auf einen Arbeitsmarkteinstieg verwehrt bleiben, da aufgrund gesteigerter Qualitätsansprüche die Vermittlungsoption automatisch sinkt. Besonders geringer qualifiziertes Hilfspersonal wäre davon betroffen, was die Antworten auf die nächste Fragestellung deutlich belegen.

Frage

Welche Maßnahmen/Änderungen werden Sie nach Einführung von Equal Pay in Ihrem Betrieb voraussichtlich vornehmen? (Mehrfachnennungen möglich)



ANTWORTMÖGLICHKEIT	ABSOLUT	IN PROZENT
1. Weniger Zeitarbeitnehmer beschäftigen	233	33,92 %
2. Zeitarbeitnehmer schneller in die Stammebelegschaft übernehmen	171	24,89 %
3. Während der gesetzlichen/tariflichen Übergangsfrist die überlassenen Zeitarbeitnehmer austauschen	121	17,61 %
4. Aufgrund der gestiegenen Kosten strengere Beurteilungskriterien an die Leistung der Zeitarbeitnehmer anlegen	321	46,72 %
5. Keine Veränderungen	169	24,60 %

Quelle: Umfrage Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2011



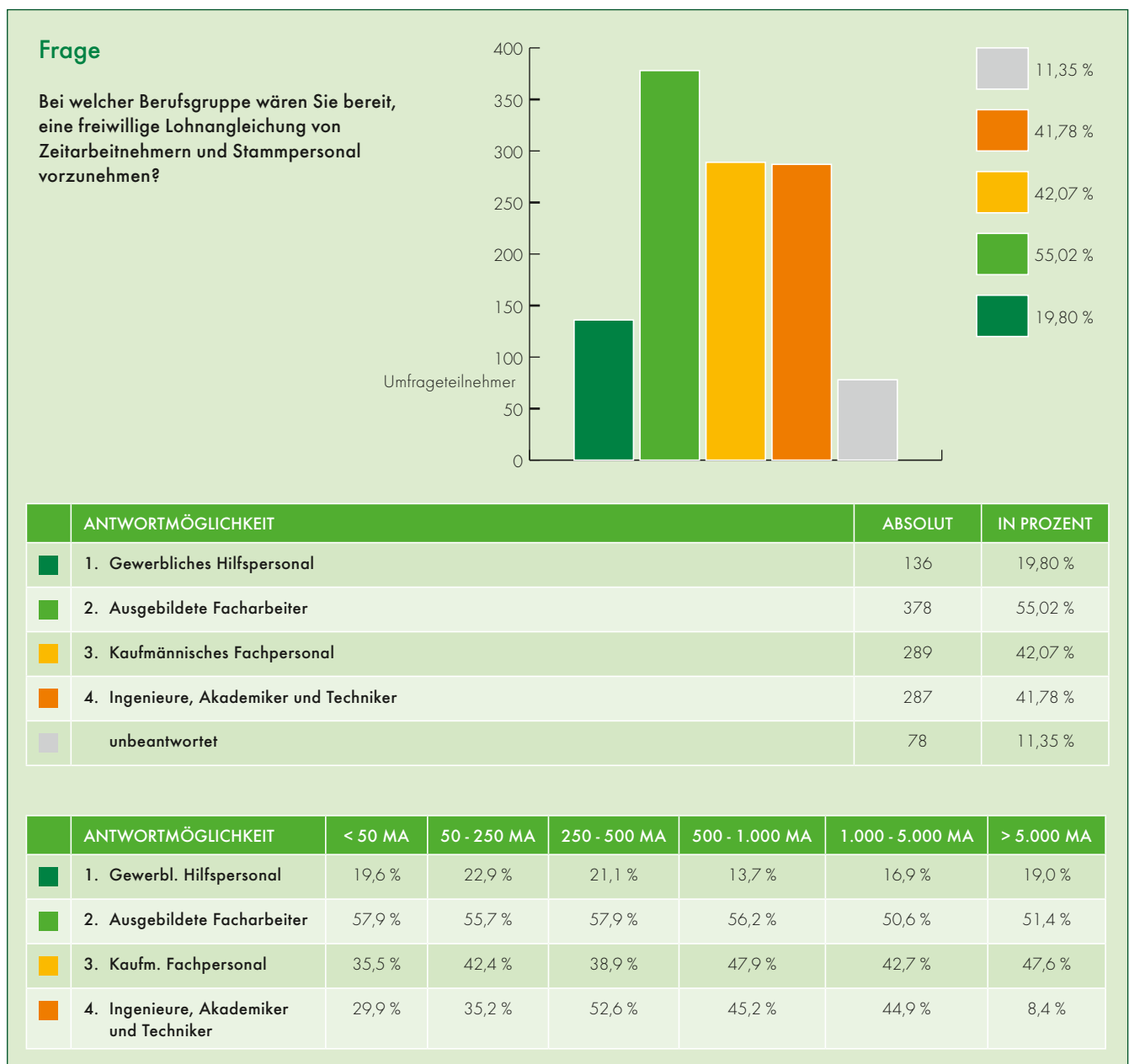
Bereitschaft zur freiwilligen Lohnangleichung (nach Berufsgruppe)

Bei Facharbeitern, kaufmännischem Personal oder Ingenieuren, Akademikern und Technikern wären 40 bis 50 Prozent der Unternehmen bereit, eine freiwillige Lohnanpassung für Zeitarbeitnehmer durchzuführen. Sicherlich ein Spiegelbild des sowieso sehr hart umkämpften Arbeitsmarkts. Bei nur 20 Prozent Bereitschaft zur Lohnangleichung bei gewerblichem

Hilfspersonal ist aber auch klar zu erkennen, wen die Veränderungen am stärksten treffen werden. Dieses Ergebnis spiegelt sich übrigens für sämtliche Unternehmensgrößen in nahezu identischer Form wider.

Eine alarmierende Prognose, da insbesondere für geringer qualifizierte Arbeitssuchende die Empfehlung beim Entleih-

betrieb vor Ort immer noch als wichtiger Meilenstein für den späteren Lebens- und Karriereverlauf gilt. Bei 40 Prozent der Zeitarbeitnehmer – verstärkt mit höherer Qualifizierung (Facharbeiter, Ingenieure, Akademiker und Techniker) - entspricht das Lohnniveau laut Umfrage übrigens schon jetzt dem Gehaltslevel der Stamm-Mitarbeiter.



Quelle: Umfrage Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2011

Expertenstatement zum Thema Demografischer Wandel

Seit Jahren ist der Demografische Wandel und dessen Auswirkung auf den Arbeitsmarkt in Deutschland ein heiß diskutiertes Thema. Einer Forsa-Umfrage aus dem Jahr 2003 zufolge hatten 52 Prozent der Deutschen den Begriff noch nie gehört. Es gab, mit Ausnahmen weniger Fachbeiträge, kaum Publikationen über die demografische Entwicklung auf regionaler Ebene.¹ In der Öffentlichkeit werden regelrechte Horrorszenarien gemalt, was die altersbezogene Veränderung in den kommenden zehn Jahren betrifft. Nicht selten wird sogar davon gesprochen, dass die Zahl der Auszubildenden langfristig gen Null tendiert und die Arbeitnehmerschaft zu einem Großteil aus der Generation 50plus bestehen wird. Rein statistisch betrachtet sind die Zahlen und Tendenzen auch nachvollziehbar. Und in der Tat gibt es je nach Region belegbare Studien, die einen Anteil von rund 40 Prozent an über fünfzigjährigen Mitarbeitern prognostizieren. Allerdings werden die damit verbundenen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt stark dramatisiert und führen auf Seiten der Personalverantwortlichen auch zunehmend zu überstürzten Reaktionen.

Insbesondere der Trugschluss, in Anbetracht einer zu erwartenden „demografischen Katastrophe“ vorrangig jüngere Arbeitnehmer einzustellen, bietet – ganz abgesehen von der rechtlichen Problematik im Rahmen des AGG – für die betriebliche

Praxis keinerlei Vorteile. Im Gegenteil. Die Unternehmen müssen sich auf eine alternde Belegschaft einstellen. Weiterbildung sollte nicht auf jüngere Mitarbeiter beschränkt sein, sondern auch über 50-Jährigen offen stehen. Erkenntnisse der Altersforschung belegen, dass die verbreitete Vorstellung über „unproduktive Alte“ falsch ist. Eine Gesellschaft, die bald schon mehrheitlich aus über 50-Jährigen besteht, ist zwangsläufig auf die Leistung der höheren Semester angewiesen.¹ Die Absicherung des zukünftigen Personalbedarfs wird nur in Form einer ausgewogenen und gut durchmischten Belegschaft mit nach oben angepasster Altersstruktur gelingen. Dafür sprechen viele Argumente:

Lebensältere Arbeitnehmer haben ihre familiären Planungen in der Regel schon abgeschlossen und sind räumlich stark verwurzelt. Für sie zählt vorrangig eine berufliche Sicherheit und Stabilität. Die Unternehmen müssen daher mit weniger Kosten durch Personalfuktuation rechnen und die Wahrscheinlichkeit, dass sich Investitionen in Aus- und Weiterbildung älterer Mitarbeiter amortisieren, ist sehr hoch.

Jüngere Menschen sind deutlich risikobereiter und haben zu Beginn ihrer Karriere einen starken Drang nach Veränderung. Wenn für den schnellen beruflichen Aufstieg ein Arbeitgeberwechsel erforderlich

ist oder private Gründe für einen Umzug sprechen, sind die meisten Talente dieser Generation sehr emotionslos.

Auch beim so oft genannten Argument des Lernverhaltens ist die Generation 50plus keineswegs im Nachteil. Unterschiedliche Studien haben gezeigt, dass ältere Menschen zwar langsamer, dafür aber gründlicher lernen als ihre jüngeren Kollegen. Der gesamte Zeitaufwand bei der Wissensvermittlung ist daher in beiden Gruppen vergleichbar.

Gleiches gilt für den Bereich Leistungsfähigkeit und Fehlzeiten. Statistiken der Krankenkassen zeigen, dass ältere Arbeitnehmer nicht tatsächlich häufiger krank sind. Die höhere Zahl von Krankentagen in der gehobenen Altersgruppe beruht hauptsächlich auf dem Umstand, dass weniger junge Menschen von Langzeiterkrankungen betroffen sind. Wer als Unternehmen daher frühzeitig das Thema Gesundheitsvorsorge und altersgerechte Arbeitsplatzanpassung vorantreibt, sorgt gleichermaßen für eine zusätzliche Mitarbeiterbindung und nachhaltige Leistungseffekte.

Alle zuvor genannten Argumente zeigen, wie differenziert man als Arbeitgeber das Thema demographischer Wandel angehen sollte. Aus unterschiedlichen Gesichtspunkten heraus macht es Sinn, fachlich und sozial gut qualifizierte Mitarbeiter auch dort zu suchen, wo zahlenmäßig viele vorhanden sind: In der großen Gruppe der Arbeitnehmer über fünfzig Jahren. Für deren passgenaue Qualifizierung auf die individuellen Unternehmens- und Arbeitsverhältnisse stehen in vielen Fällen sogar umfassende öffentliche Förderleistungen zur Verfügung.



Dr. h. c. Gerhard Grieshaber
Koordination 50plus
Jobcenter Mannheim

„Abteilungen oder Teams mit Menschen in unterschiedlichem Lebensalter sind häufig sogar produktiver...“

¹ Auszugsweise aus den 17 Thesen der Studie „Deutschland 2020“

Umfrageergebnisse Demografischer Wandel

Der demografische Wandel in Deutschland und seine langfristigen Auswirkungen auf den nationalen Arbeitsmarkt sind kein Geheimnis. Junge Talente sind aufgrund der veränderten Alterspyramide schon jetzt stark umworben und werden den zukünftigen Mitarbeiterbedarf auf Unternehmensseite alleine nicht abdecken können.

Dennoch steht das Thema bei vielen Personalverantwortlichen immer noch nicht auf der Agenda. Rund 46 Prozent unserer Umfrageteilnehmer haben bis dato noch keinerlei Maßnahmen im Hinblick auf die voranschreitende Altersentwicklung

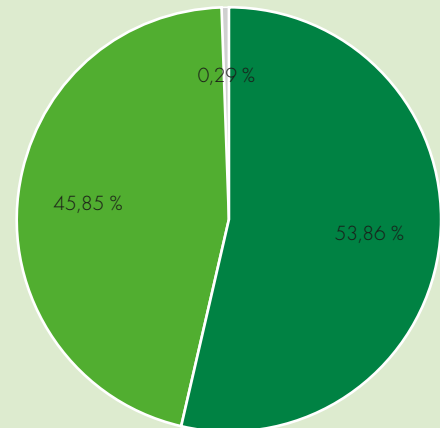
ergriffen. Ein Ergebnis, das überraschend hoch ausfällt. Vor allem kleinere Betriebe agieren mit Blick auf die zukünftige Altersstruktur ihrer Belegschaft sehr zurückhaltend. Mehr als die Hälfte aller Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern

hat noch keine Strategie entwickelt, wie man der veränderten Personalstruktur aktiv begegnen kann. Bei Unternehmen mit über 5.000 Mitarbeitern beläuft sich dieser Anteil nur noch auf knapp 30 Prozent.

Frage

Wurden in Ihrem Unternehmen im Hinblick auf die demographische Entwicklung bereits konkrete Maßnahmen im Personalbereich ergriffen?

	ANTWORTMÖGLICHKEIT	ABSOLUT	IN PROZENT
■	1. Ja	370	53,86 %
■	2. Nein	315	45,85 %
■	unbeantwortet	2	0,29 %
	GESAMT ANTWORTEN	685	99,71 %



	ANTWORTMÖGLICHKEIT	< 50 MA	50 - 250 MA	250 - 500 MA	500 - 1.000 MA	1.000 - 5.000 MA	> 5.000 MA
■	1. Ja	48	97	53	42	53	71
		44,9 %	46,2 %	55,8 %	57,5 %	59,6 %	67,6 %
■	2. Nein	59	112	51	31	36	34
		55,1 %	53,3 %	43,2 %	42,5 %	40,4 %	32,4 %
	GESAMT	107	209	104	73	89	105

Quelle: Umfrage Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2011



Bevorzugte unternehmerische Maßnahmen

In unserer Umfrage wollten wir von den bereits aktiven Personalverantwortlichen wissen, welche Vorkehrungen mit Blick auf die demografische Entwicklung getroffen wurden. Zur Wahl standen einige der bekanntesten Maßnahmen, wie gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen für Mitarbeiter, altersgerechte Arbeitsplatzüberprüfung, erweiterte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, stärkere Fokussierung auf das Thema Familie und Beruf sowie eine verbesserte Außendarstellung als attraktiver Arbeitgeber.

Ganz oben auf der Liste steht bei 38 Prozent der Befragten das Thema Aus- und Weiterbildung. Mit Blick auf den akuten Fachkräftemangel in Deutschland eine mehr als nachvollziehbare Lösungsoption,

um das eigene Unternehmen dauerhaft mit qualifizierten Mitarbeitern auszustatten, zumal insbesondere zur Qualifizierung älterer Mitarbeiter zahlreiche staatliche Fördermittel zur Verfügung stehen.

Des Weiteren arbeitet fast jedes dritte Unternehmen verstärkt an seiner Außendarstellung als attraktiver Arbeitgeber. Der Arbeitsmarkt in Deutschland entwickelt sich mehr und mehr zu einem Bewerbermarkt und es gilt, potenzielle aber auch bestehende Mitarbeiter von der eigenen Unternehmenskultur und –qualität zu überzeugen.

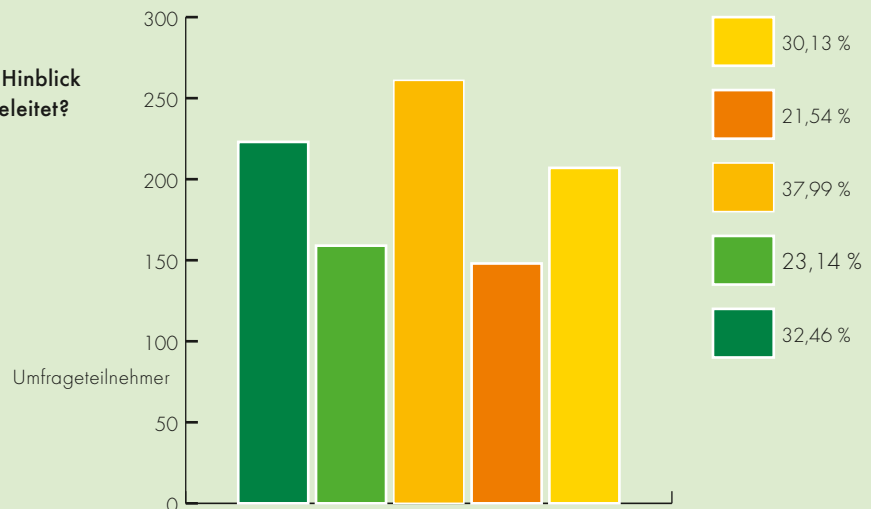
Auch gesundheitliche Vorsorgeangebote oder –maßnahmen stehen bei den Verantwortlichen hoch im Kurs. Ganz

nach dem Motto: Wer sich frühzeitig um die Gesundheit der Mitarbeiter kümmert, wird später von einer längeren Berufstätigkeit und geringeren Langzeiterkrankungen auf Mitarbeiterseite profitieren.

Etwas geringer verbreitet, aber immerhin bei rund jedem fünften Unternehmen vorhanden, rangieren die Themenbereiche Familie und Beruf sowie altersgerechte Arbeitsplatzveränderung. Diese meist kostspieligen Maßnahmen zur Bewältigung demografischer Fragestellungen sind vorrangig bei größeren Unternehmen etabliert. Für kleinere Firmen sind Arbeitgeberangebote, wie ein Betriebskindergarten, von Haus aus schwer umsetzbar. Dennoch birgt die Gestaltung der lokalen Rahmenbedingungen noch großes Potenzial.

Frage

Falls ja, welche Maßnahmen wurden im Hinblick auf die demografische Entwicklung eingeleitet?



ANTWORTMÖGLICHKEIT	ABSOLUT	IN PROZENT
1. Gesundheitliche Vorsorgeangebote/-maßnahmen für Mitarbeiter	223	32,46 %
2. Altersgerechte Arbeitsplatzveränderungen/-überprüfungen	159	23,14 %
3. Erweiterte Aus- und Weiterbildungsförderung	261	37,99 %
4. Stärkere Fokussierung auf das Thema Familie und Beruf (z.B. Betriebskindergarten, Altersvorsorge, Zeitkontenmodelle, etc.)	148	21,54 %
5. Verbesserung der Außendarstellung als attraktiver Arbeitgeber	207	30,13 %
unbeantwortet	291	42,36 %

Aktuelle Altersstruktur auf Unternehmensseite

Im Zuge unserer Umfrage haben wir auch eine aktuelle Bestandsaufnahme zur Altersverteilung in Unternehmen vollzogen. Sechs von zehn Unternehmen haben derzeit einen Mitarbeiteranteil an über Fünfzigjährigen zwischen 10 und 30 Prozent. Die Verteilung darunter (bis 10 Prozent) und knapp darüber (30-40 Prozent) schlägt mit je 15 Prozent zu Buche. Eine bis dato noch sehr ausgewogene Verteilung, die sich tendenziell von Jahr zu Jahr aber nach oben entwickeln wird. Insbesondere die Tatsache, dass momentan lediglich jeder fünfte Mitarbeiter über 50 Jahre alt ist, wird sich unweigerlich verändern. Denn die Zahl der in den kommenden

Jahren ausscheidenden Berufstätigen ist unterschiedlichen Studien zufolge deutlich größer, als die neu in den Arbeitsmarkt startende junge Generation. Ein Blick auf die Bevölkerungspyramide in Deutschland bestätigt diese Prognose eindringlich.

Im Umkehrschluss bedeutet dieses Szenario einen faktischen Rückgang an Erwerbstätigen. Zumindest solange keine ausreichenden Maßnahmen auf Unternehmensseite getroffen wurden. Ziel muss es sein, verstärkt auf die arbeitsältere Generation einzugehen und die Rahmenbedingungen im Sinne eines längeren Berufszyklus auszurichten. Gesundheit-

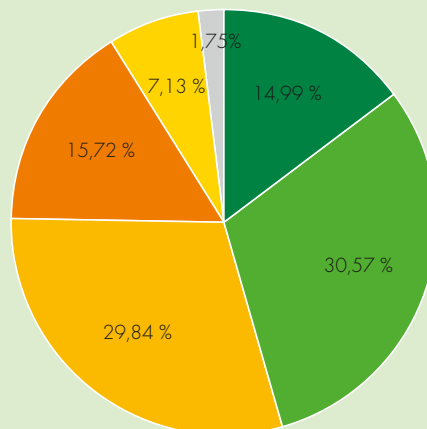
liche Vorsorge, altersgerechte Arbeitsplätze, familienfreundliche Strukturen und nicht zuletzt ein kontinuierliches Weiterbildungsangebot werden wichtiger denn je.

Die berufliche Qualifizierung älterer Mitarbeiter ist laut unserer Umfrage dabei nicht nur der am meisten genutzte Bereich. Auch der Kenntnisstand über öffentliche Fördermöglichkeiten ist weit verbreitet. Über 65 Prozent der befragten Personalverantwortlichen kennen die Option einer bis zu einhundertprozentigen staatlichen Kostenübernahme.

Frage

Wie hoch ist der aktuelle Anteil an Mitarbeitern im Alter von über 50 Jahren in Ihrem Unternehmen (circa-Angabe)?

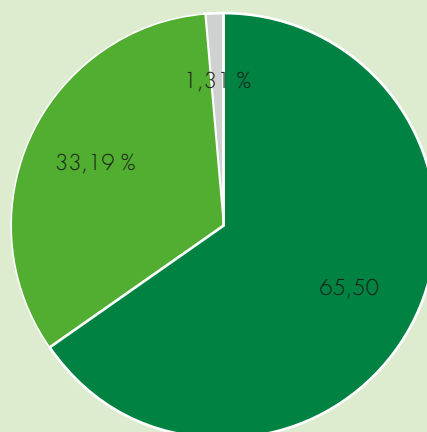
	ANTWORTMÖGLICHKEIT	ABSOLUT	IN PROZENT
■	1. < 10%	103	14,99 %
■	2. 10-20 %	210	30,57 %
■	3. 20-30 %	205	29,84 %
■	4. 30-40 %	108	15,72 %
■	5. 40-50 %	49	7,13 %
■	6. > 50 %	12	1,75 %
	GESAMT ANTWORTEN	687	100 %



Frage

Ist Ihnen bekannt, dass für die berufliche Qualifizierung älterer Mitarbeiter staatliche Fördermittel in Höhe von bis zu 100% der Kosten zur Verfügung stehen?

	ANTWORTMÖGLICHKEIT	ABSOLUT	IN PROZENT
■	1. Ja, ist mir bekannt	450	65,50 %
■	2. Nein	228	33,19 %
■	unbeantwortet	9	1,31 %
	GESAMTANTWORTEN	678	98,69 %



Positive Attribute der Mitarbeitergruppe 50plus

Der Wettbewerb um junge Talente am Arbeitsmarkt ist größer denn je. Auf den ersten Blick erscheint es auch nachvollziehbar, dass qualifizierte Berufseinsteiger besonders gefragt sind. Schließlich steht ein komplettes Arbeitsleben vor ihnen und das Einstiegsgehalt ist oftmals niedriger als bei erfahrenen Fachkräften.

Welche Attribute sprechen hingegen für Arbeitnehmer der Generation 50plus? Genau diese Fragestellung haben wir den Personalverantwortlichen gestellt und einige positive Eigenschaften abgefragt.

Mehr als drei Viertel der Befragten gaben an, dass Arbeitnehmer im Lebensalter von über 50 Jahren besonders zuverlässig sind. Ein Ergebnis, das gerade am deutschen Arbeitsmarkt für Pluspunkte bei der erforderlichen Erweiterung der Erwerbsbi-

ografie sorgen sollte. Mit rund 78 Prozent wird dieser Mitarbeitergruppe zudem ein höheres Verantwortungsbewusstsein attestiert. Auch die gereifte Sozialkompetenz wird von rund 60 Prozent der Befragungsteilnehmer als positives Attribut genannt. Weitere Kriterien sind genaueres Arbeiten (mit knapp 52 Prozent) sowie geringere Fehlzeiten (rund 30 Prozent). Die oft gestreute Mär, ältere Arbeitnehmer seien häufiger krank oder fallen aufgrund einer geringeren Belastungsgrenze verstärkt aus, wird durch diesen Wert klar relativiert.




Einen gewissen Malus scheint es anhand der Umfrageergebnisse aber doch zu geben. Mit gerade einmal 4,8 Prozent liegt die am schwächsten bewertete Eigenschaft in der Weiterbildungsbereitschaft älterer Mitarbeiter. Genau hier scheint der Kern bei der Bewältigung demografischer

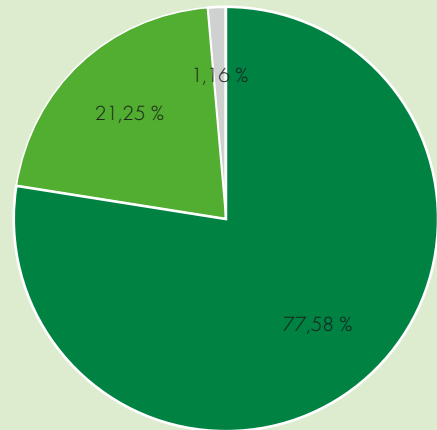
Herausforderungen zu liegen. Viele ältere Mitarbeiter haben sich im Laufe ihrer Karriere bereits einen gewissen Status erarbeitet und sehen nicht zwingend die Veranlassung, im letzten Berufsdrittel neue Wege zu erkunden. Gerade in sich schnell verändernden Branchen gehört eine kontinuierliche Anpassung an aktuelle Standards oder technische Entwicklungen zur qualitativen Grundvoraussetzung.

Beide Seiten – sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer – sind daher in der Pflicht, das lebenslange Lernen und Qualifizieren noch stärker in den Fokus zu rücken. Nur mit diesem entscheidenden Bewusstseinswandel im Gepäck, kann die erforderliche Anpassung des durchschnittlichen Belegschaftsalters gelingen.

Frage

Im betrieblichen Alltag gelten Arbeitnehmer im Lebensalter über 50 Jahren oft als besonders zuverlässig. Können Sie dies bestätigen?

	ANTWORTMÖGLICHKEIT	ABSOLUT	IN PROZENT
	1. Ja	533	77,58 %
	2. Nein	146	21,25 %
	3. unbeantwortet	8	1,16 %
	GESAMT ANTWORTEN	679	98,83 %

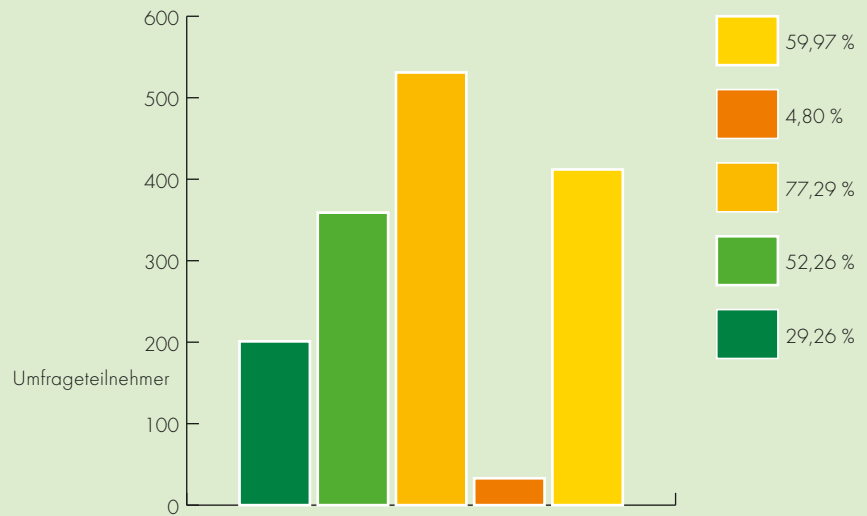







Quelle: Umfrage Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2011



Frage

Welche Attribute verbinden Sie mit der Mitarbeitergruppe 50plus?



	ANTWORTMÖGLICHKEIT	ABSOLUT	IN PROZENT.
	1. Weniger Fehlzeiten	201	29,26 %
	2. Genaueres Arbeiten	359	52,26 %
	3. Höheres Verantwortungsbewusstsein	531	77,29 %
	4. Ausgeprägte Weiterbildungsbereitschaft	33	4,80 %
	5. Ausgereifte Soziale Kompetenz	412	59,97 %

Quelle: Umfrage Zeitarbeit-Report DEKRA Arbeit Gruppe 2011



Zusammenfassung der Ergebnisse

Die beiden Schwerpunktthemen des ersten DEKRA Zeitarbeit-Reports zeigen, welche große Veränderungen kurz- und mittelfristig auf die Personalverantwortlichen in Deutschland zukommen. Unabhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung und den sich daraus ergebenden Personalbedürfnissen gilt es schon jetzt, die Zeichen der Zeit zu erkennen und frühzeitige Vorbereitungsmaßnahmen zu ergreifen.

Gerade kleineren Unternehmen fällt der arbeitsrechtliche und gesetzliche Rundumblick nicht immer leicht. Dies bestätigen die Ergebnisse unserer diesjährigen Umfrage. Sowohl beim Thema Equal Pay als auch bei der langfristigen Vorbereitung auf den demografischen Wandel hinken Unternehmen mit bis zu 500 Mitarbeitern den großen Mittelständlern oder Konzernen klar hinterher. Kein überraschendes Ergebnis, da die internen Ressourcen in der Personalabteilung kleinerer Betriebe von Natur aus stark begrenzt sind. Aber dennoch ist Vorsicht geboten, damit sich die Kräfteverhältnisse am Arbeitsmarkt nicht noch weiter verschieben und der wichtige kleine Mittelständler nicht in Personalnot gerät.

Aber auch die größeren Unternehmen haben noch deutliche Informations- und

Planungslücken. Fast jeder dritte Personalverantwortliche bei Konzernen mit über 5.000 Mitarbeitern hat noch keine Maßnahmen zur demografischen Entwicklung angeschoben. Und das Thema Equal Pay ist bei drei Viertel der Großunternehmen noch nicht auf der Agenda.

Umso wichtiger erscheint eine noch vertrauensvollere und partnerschaftlichere Zusammenarbeit mit externen Branchenberatern oder Dienstleistern. Auf diese Weise können relevante Themenbereiche ausgelagert oder zumindest in komprimierter Form besprochen werden. Die DEKRA Arbeit Gruppe bietet zahlreiche Informationsplattformen zu aktuellen Personalthemen - wie zum Beispiel regelmäßige Arbeitsrechtsseminare oder gezielte Inhouse-Schulungen der Personalabteilung.

Themenbereich Equal Pay

Unabhängig von dem bereits vorhandenen Kenntnisstand über die anstehenden Veränderungen, zeichnen die Ergebnisse unserer Umfrage ein insgesamt sehr spannendes Status- und Zukunftsbild. Entgegen manch kritischer öffentlicher Meinung wird mit der Entlohnung von Zeitarbeitnehmern durchaus sehr verantwortungsvoll umgegangen. Knapp 40 Prozent der Unternehmen verfügen beispielweise schon jetzt und vor Einführung neuer Tarifregelungen über ausgeglichene Lohnniveaus zwischen Zeitarbeitnehmern und Stamm-Mitarbeitern.

Fairerweise muss der größere Anteil dieser Lohnangleichungen bestimmten Berufsgruppen zugeordnet werden. Insbesondere im Fachkräfteumfeld und bei kaufmännischem Personal sind verstärkte Anpassungsmodelle vorhanden. Wie so oft bestimmt hier der Markt das Gesamtbild. Denn diese Mitarbeiter sind überall stark gefragt und teilweise kommt es auf Seiten der Zeitarbeitnehmer sogar zu höheren Verdienstmöglichkeiten als beim ver-





gleichbaren Stamm-Mitarbeiter.

Die Branche oder Unternehmensgröße hat hingegen kaum Auswirkung auf die interne Lohnsituation. Bei der Detailauswertung lagen die Antworten der Personalverantwortlichen durch die Bank auf einem sehr ähnlichen Vergleichswert.

Wenn man die Bereitschaft einer freiwilligen Lohnangleichung nach Berufsgruppen und die potenziellen Reaktionen nach Einführung einer tariflichen Equal Pay-Lösung hinzu zieht, zeichnet sich leider gerade für geringer qualifizierte Zeitarbeiter ein negatives Bild ab. Bei gut geschulten Kräften sind die Entleihbetriebe gerne bereit, mehr Geld für leistungsgerechte Arbeit auszugeben. Im Gegensatz dazu wollen fast 34 Prozent der Unternehmen aber den Anteil an Zeitarbeitnehmern reduzieren. Und dies wird den Ergebnissen zufolge verstärkt den unteren Qualifikations- und Lohnsektor betreffen.

Die Zeitarbeitsverbände – aber auch der Gesetzgeber – sind gefordert, dieses Szenario mit Fingerspitzengefühl zu berücksichtigen, um gerade gewerblichem Hilfspersonal die wichtige Berufseinstiegchance über Personaldienstleistung nicht von vornherein zu verbauen. Auch wenn die Zahlen branchenübergreifend schwanken, bietet Zeitarbeit einer großen Zahl an zuvor Langzeitarbeitslosen eine Brücke in den Arbeitsmarkt. Dies gilt in besonderem Maße für die Mitarbeiter vermittlungssori-

entierter Anbieter, wie der DEKRA Arbeit Gruppe.

Themenbereich Demografischer Wandel

Immerhin die Hälfte aller Unternehmen hat die Veränderung der Altersstruktur in Deutschland auf der Agenda und bereitet sich auf die zukünftigen Personalgegebenheiten vor. Wenn man bedenkt, dass schon jetzt ein regelrechter Wettstreit um Talente stattfindet, lässt das Ergebnis des Zeitarbeit-Reports dennoch aufhorchen. Denn liegt der Anteil an Mitarbeitern über 50 Jahren in den Betrieben momentan noch bei durchschnittlich 10 bis 30 Prozent, wird sich dieser Anteil von Jahr zu Jahr stetig erhöhen.

Grundsätzlich bereitet diese Tendenz keinen Grund zur Sorge. Denn bei genauer Betrachtung gelten die älteren Arbeitnehmer als zuverlässig und ergänzen sich mit Attributen wie Verantwortungsbewusstsein, soziale Kompetenz und genauen Arbeiten hervorragend mit den fehlenden Erfahrungswerten von Berufseinsteigern. Allerdings wird nur einem sehr geringen Teil der Generation „50 Plus“ eine ausgeprägte Weiterbildungsbereitschaft attestiert, was in einem sich schnell verändernden Markt eine kritische Komponente darstellt.

Hier sind nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Mitarbeiter selbst gefragt. Beide Seiten müssen die Herausforderungen aktiv annehmen und mit Weitblick agieren. Altersgerechte Arbeitsplatzanpassung, gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen und stärkere Verknüpfung von Familie und Beruf sind unserer Umfrage zufolge noch viel zu gering ausgeprägt. Auch staatlich geförderte Qualifikationsmaßnahmen werden nur teilweise genutzt, obwohl immerhin 65 Prozent der Arbeitgeber die Angebote kennen und Weiterbildung auch den größten Anteil an unternehmerischen Entwicklungsmaßnahmen darstellt. Jedes vierte Unternehmen nutzt die Fördermöglichkeiten älterer Mitarbeiter im Hinblick auf die demografische Entwicklung. Alles in Allem betrachtet plant ein Großteil der Personalverantwortlichen aber noch zu kurz- oder mittelfristig und lässt langfristige gesetzliche, marktbezogene und unternehmensinterne Veränderungen recht arglos auf sich zukommen. Sofern dies auf fehlende Zeitressourcen zurückzuführen ist, kann externe Unterstützung ein probates Mittel zur Vermeidung zukünftiger Personalprobleme sein. Die Personaldienstleistungsbranche gilt zwar vorrangig als kurzfristiger und schneller Problemlöser bei Mitarbeiterfragen. Doch immer häufiger werden auch die Erfahrungswerte bei der langfristigen Mitarbeiterbesetzung und die umfassende Arbeitsmarktexpertise genutzt und abgefragt. Auch der Zeitarbeit-Report 2011 möge zu diesem Schritt in die richtige Richtung nachhaltig beitragen.

DEKRA Arbeit Gruppe

DEKRA Arbeit GmbH
Handwerkstraße 15
70565 Stuttgart
Tel.: 0711 / 78 61 32 03
Fax: 0711 / 78 61 32 08
info.arbeit@dekra.com
www.dekra-arbeit-gruppe.de