Personaldienstleister

01 / 14

Branchenmagazin des BAP – Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister

BAP

THEMENSCHWERPUNKT

SOZIALES ENGAGEMENT IN DER ZEITARBEIT

Projekte der Personaldienstleister

EUROPAWAHL 2014
Zur Bedeutung für die Branche schreibt Heide Franken
▸ SEITE 11

AKTUELLE URTEILE
Wichtige Entscheidungen der Gerichte
▸ SEITE 12

ZAHLEN ZUR ZEITARBEIT
Ein Rückblick auf 2013 anhand des IW-Zeitarbeitsindexes
▸ SEITE 10

SOZIALES ENGAGEMENT DER PERSONALDIENSTLEISTER

Die Ausdrücke »Sozial« und »Zeitarbeit« vertragen sich auf den ersten Blick nicht für jeden. Doch näheres Hinsehen lohnt sich, denn: Sie tun es!

Die Kinder machen alles selbst. Tisch decken, Kartoffeln schälen, Mittagessen kochen – sogar Segel setzen und das ganze, 20 Meter lange Schiff steuern. Jedes Kind und jeder Jugendliche gehört dazu, ist Teil der Crew – ob mit oder ohne geistige Einschränkung, ob sozial benachteiligt oder nicht. Manchmal dauern die Fahrten an der Ostsee nur einen Tag. Manchmal sind es aber auch zwei Wochen, je nachdem, welches finanzielle Budget den einzelnen Kindergruppen, die mit Betreuern unterwegs sind, zur Verfügung steht. Dietmar Hilbig, Geschäftsführer des Berliner Personaldienstleisters MERBT Personaldienstleistung GmbH (ca. 150-160 Mitarbeiter), sponsert das Projekt mit seinem Unternehmen finanziell. Das Geld wird für Ausfahrten genutzt, aber auch dafür, das Schiff überhaupt weiter fahrtauglich und sicherheitstechnisch auf dem neuesten Stand zu halten.

Bei dem sozialen Segel-Projekt gehe es nicht bloß um Zuwendung für behinderte und sozial benachteiligte Kinder, sagt Hilbig. Vielmehr sei auch das Erlangen von Selbstvertrauen von großer Bedeutung. Denn wer selbst ein Segelschiff steuern und den Betrieb an Bord am Laufen halten kann, der weiß: Auch andere Dinge sind möglich. Hilbig ist das Engagement seiner Firma sehr wichtig: »Man will Einfluss nehmen auf die Gesellschaft, die sich um einen herum entwickelt«, sagt er. »Man will versuchen, alles ein bisschen zum Positiven hin voranzutreiben.«

Die MERBT Personaldienstleistung GmbH ist ein Beispiel unter vielen: Die Branche der Personaldienstleister engagiert sich sozial – vom großen, international aktiven Unternehmen bis hin zum kleineren Betrieb. Die Bonner bonne chance Personaldienstleistungen GmbH (ca. 80-90 Mitarbeiter) unterstützt beispielsweise über eine Stiftung und einen Bildungsfonds Schulen, die mit dem Geld dann konkrete Projekte für Schüler umsetzen können, die ohne diese finan-

zielle Unterstützung nicht möglich wären. Auffallend ist, dass es häufig nicht für sich stehende Einzelmaßnahmen sind, die von Personaldienstleistern unterstützt werden. Meistens engagieren sich die Firmen kontinuierlich und betreuen Projekte über einen langen Zeitraum. Die größeren Firmen führen – wie in allen anderen Branchen auch – dabei gleich mehrere und größere Projekte durch. Das schmälert beileibe nicht die Leistung der Kleineren und Mittleren,

»Man will versuchen, alles ein bisschen zum Positiven hin voranzutreiben.«

deren Führungskräfte oft noch ganz persönlich involviert sind: Wolfgang Pöstges, bonne chance-Geschäftsführer, spricht zum Beispiel gerne direkt beim Kundenunternehmen die Arbeit der Stiftung und den Bildungsfonds an. Damit vergrößert er aktiv den Bekanntheitsgrad. MERBT-Geschäftsführer Hilbig ist hingegen selbst schon auf dem Segelschiff mitgefahren und weiß daher auch, was konkret mit seinem Hilfsgeld passiert.

Es ist noch ein anderer, ganz wesentlicher Punkt sehr charakteristisch für das soziale Engagement der Personaldienstleister: Im Fokus stehen Kinder und Jugendliche – ob dies nun die Förderung von Bildung ist oder die Integration von Benachteiligten. Die Branche setzt damit ein Zeichen; investiert wird in die Zukunft. Es gilt, dort anzusetzen, wo viel Potenzial liegt und gehoben werden kann. Die START Zeitarbeit NRW GmbH sucht zum Beispiel gezielt Betriebe, die bereit sind, im Verbund mit dem Personaldienstleister Jugendliche ohne besonders gute Startchancen zu nehmen, beispielsweise Hauptschüler, Schüler mit Migrationshintergrund oder Jugendliche, die schon länger auf Jobsuche sind. Danach werden Verträge geschlossen: mit dem Jugendlichen ein Ausbildungsvertrag, mit dem Ausbildungsbetrieb hingegen ein Kooperationsvertrag, der auch Fragen der Kostenübernahme und der Ausbildungsaufteilung regelt. Den Jugendlichen wird auch dadurch geholfen, dass notwendige Nachhilfe,

zusätzliches Lehrmaterial und Fahrtkosten zwischen Wohnort und Arbeitsplatz erstattet werden. Falls ein Auszubildender nach erfolgreich abgeschlossener Ausbildung nicht von einem Kooperationsbetrieb übernommen wird, hat er die Chance, bei START für sechs Monate als Zeitarbeitnehmer erste Berufserfahrung zu sammeln.

Deutlich wird dieser Schwerpunkt auch gerade bei den mittelständischen Personaldienstleistern. Oft wird hier die Schule als Ort des Lernens, als Ort, der auf das Erwerbsleben vorbereitet, und als Wirkungsstätte für soziale Aktivitäten ausgewählt. Die BERG Personalmanagement GmbH aus Nürnberg (250-300 Mitarbeiter) arbeitet beispielsweise für ein Projekt im Bereich Social Media mit der Lebenshilfe Nürnberg zusammen. Kinder und Jugendliche mit Lernbehinderungen werden von IT- und Kaufmanns-Experten des Personaldienstleisters in Anwesenheit von Betreuern geschult. Denn das Internet, Facebook und Co. sind aus dem modernen Berufsalltag nicht mehr wegzudenken. Wer es nicht richtig bedienen kann, der wird es schwer haben, später einen Job zu finden. Es ist daher sinnvoll, gerade die zu fördern, die den Einstieg auf dem Arbeitsmarkt noch vor sich haben. Die BERG GmbH finanziert diesen »Social Day« und spendet noch darüber hinaus. »Mit dieser Aktion möchten wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden und junge Menschen mit Benachteiligung in ihrer Entwicklung unterstützen«, beantworten Inhaber und Geschäftsführer Yvonne Deschner und Thomas Bestle die Frage nach dem Warum ihres Engagements. Den Jugendlichen würden die Schulungen darüber hinaus sehr großen Spaß machen. »Man hat gesehen, wie interessiert sie dabei waren und mitgearbeitet haben«, sagt Bestle.

»Mit dieser Aktion möchten wir unserer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden und junge Menschen mit Benachteiligung in ihrer Entwicklung unterstützen.«

Mit jungen Menschen arbeitet auch die Firma Maximum Personalmanagement GmbH (200 Mitarbeiter, Hannover) zusammen. Sie finanziert ein Modell mit, bei dem von der Handelskammer ausgewählte Ausbilder zwei Mal im Monat in den Räumen der Kammer über Wirtschaftsthemen reden. Die Jugendlichen beteiligen sich selbst mit 50 Euro an dem Projekt und arbeiten am Ende auch ganz praktisch, indem beispielsweise Geschäftskonzepte ausprobiert werden. Der Personaldienstleister IC TEAM Personaldienste GmbH (über 800 Mitarbeiter, Bautzen) kooperiert an zwei seiner Standorte mit christlichen Schulzentren, indem Baumaßnahmen oder Ausstattungen finanziert und jährliche Stipendien für sozial engagierte Schüler vergeben werden. Zusätzlich halten Disponenten in berufsbegleitendem Unterricht Vorträge und geben Bewerbertrainings. Bei der Select GmbH (ca. 700 Mit-

arbeiter, Bruchsal) kümmert sich eine Vollzeit-Mitarbeiterin um ein selbst initiiertes und finanziertes Lernpartnerschaft-Projekt mit regionalen Schulen, das mittlerweile in Kooperation mit der IHK durchgeführt wird und Schüler ab der 8. Klasse auf das Berufsleben vorbereiten soll. Neben Bewerbungstraining und »Knigge im Job« erzählen Select-Mitarbeiter aus unterschiedlichen Fachbereichen den Schülern vom eigenen Arbeitsleben und geben Wissen weiter. Auch hier geht es darum, Nachwuchs gezielt zu fördern und in Zeiten des Fachkräftemangels junge Talente für das eigene Unternehmen zu begeistern. Die Herzog Personal-Service GmbH (70-100 Beschäftigte, Köln) bietet unter anderem in Kooperation mit einem Berufskolleg Schülern ein mehrtägiges, theoretisches und praktisches Bewerbungstraining an. Die Schüler sollen möglichst viel über (Einstiegs-)Chancen auf dem Arbeitsmarkt lernen und die Fähigkeit zur realistischen Selbsteinschätzung entwickeln. Ziel ist es, den Absolventen einen Überblick über den Arbeitsmarkt zu geben und ein Selbstbewusstsein für den erlernten Ausbildungsberuf zu entwickeln. Die expertum GmbH (ca. 1.500 Mitarbeiter, Hamburg) dreht den Ansatz um: Gefördert werden nämlich nicht Schüler, sondern Lehrer, die mit Kindern und Jugendlichen zwischen zehn und 14 Jahren arbeiten. Mit der Fortbildung verbessern die Lehrkräfte ihre Fähigkeiten der Sozial- und Lebenskompetenzen sowie zur Integration schwieriger Schüler. Ziel ist es, den Jugendlichen zu ermöglichen, die Schullaufbahn erfolgreich abzuschließen. Das ursprüngliche Konzept für das Fortbildungsprogramm stammt vom Lions Club, die expertum-Gruppe sponsert finanziell. Die HKPersonal-Dienste GmbH (ca. 300 Mitarbeiter, Köln) ist bei ihrer Kinder- und Jugendhilfe in einem anderen Land unterwegs: Die Mitarbeiter des Unternehmens unterstützen über einen Verein Patenkinder in Indien finanziell. Mit den Spendengeldern werden Schulen gebaut sowie unter anderem Schulgeld und Kleidung bereitgestellt. Entnommen werden die Gelder einem Fonds, der ursprünglich einmal für Präsente und Weihnachtsgeschenke an Kundenunternehmen vorgesehen war.

Foto: © BENG Personalmanagement GmbH

Auch bei den Konzernen der Branche hat die Kinder- und Jugendförderung einen sehr großen Stellenwert, die Bandbreite aller sozialen Aktivitäten ist darüber hinaus aber groß. Die ManpowerGroup (rund 19.000 Mitarbeiter) hat beispielsweise die Aktion »24HELP« ins Leben gerufen: Mitarbeiter stellen für einen Tag ihre eigene »Manpower« zur Verfügung und engagieren sich dort, wo Hilfe dringend benötigt wird. Sie unterstützen ehrenamtlich Kindergärten, Schulen oder Seniorenwohnheime bei Aufgaben, die ansonsten wegen Zeit- oder Personalmangel einfach zu kurz kommen. Gemeinsam mit Kollegen, die normalerweise bei Kunden im Einsatz sind, renovierten interne Mitarbeiter der ManpowerGroup in der Vergangenheit einen Abenteuerspielplatz in Potsdam und legten in einem Frankfurter Kindergarten einen Erlebnisparcours an. Auch gestalteten sie in einem Seniorenheim ein Adventscafé und begleiteten Menschen mit Behinderung bei einem Zoobesuch. Außerdem verzichtete die ManpowerGroup im vergangenen Jahr auf Weihnachtsgeschenke für Kunden und Mitarbeiter und rief stattdessen zu einer gemeinsamen Spendenaktion über das soziale Netzwerk Facebook auf. Dank zahlreicher Klicks spendete das Unternehmen einen fünfstelligen Betrag an eine Frankfurter Kita, in der Mitarbeiter im November 2013 bereits die Horträume frisch gestrichen hatten. »Wir wollen unsere 24HELP-Aktivitäten noch ausweiten«, sagt Yvonne Baum, die zuständige Marketingkoordinatorin. Frankfurt, München, Hamburg – in verschiedenen deutschen Großstädten soll in diesem Jahr angepackt und geholfen werden.

Bei der Randstad Deutschland GmbH & Co. KG (ca. 60.000 Mitarbeiter) besuchen Kollegen aus den örtlichen Niederlassungen im Rahmen des Hauptschulpatenschaftsprogramms »Du bist ein Talent« alle sechs bis acht Wochen Hauptschulklassen und gestalten den Unterricht. Über einen Zeitraum von drei Jahren wird den Schülern in zwei- bis dreistündigen Unterrichtseinheiten das Thema Arbeits- und Berufswelt nähergebracht: Was will ich werden? Welche Berufsbilder gibt es? Wo liegen meine Stärken und Schwächen? Wie lerne ich meinen zukünftigen Ausbildungsplatz kennen? Damit die Praxis nicht zu kurz kommt, bieten Randstad-Kundenunternehmen zudem Betriebserkundungen an. Das Programm soll jungen Menschen eine konkrete Vorstellung von ihrem Berufsleben geben und sie in die Lage versetzen, eine für sie verantwortliche Entscheidung zu treffen, sagt die bei Randstad zuständige Nationale CSR-Koordinatorin Hanna Daum. »Sie sollen sich fragen: Was will ich eigentlich werden? Was kann ich richtig gut – oder vielleicht auch nicht so gut?« Jedes Jahr verlassen 50.000 bis 60.000 junge Menschen die Schule ohne Abschluss und haben dadurch erhebliche Zugangsprobleme auf dem Arbeitsmarkt. Mit dem

Schulprojekt will Randstad gezielt einen Beitrag dazu leisten, dass mehr junge Menschen einen Schulabschluss erreichen und einen Ausbildungsplatz finden. Bei dem Projekt »Ehrensache« fördert das Unternehmen das ehrenamtliche Engagement seiner Mitarbeiter mit einem finanziellen Betrag von bis zu 500 Euro. Auch hier sind es oft Kinder und Jugendliche, die profitieren, wenn beispielsweise Randstad-Mitarbeiter als Trainer in Sportvereinen aktiv werden. Es wurde aber auch schon mit behinderten Menschen gejoggt oder mit Demenzkranken gebacken. Laut Daum sind seit dem Start dieses Programmes im Jahr 2010 insgesamt 182 Projekte auf diese Weise gefördert und dabei über 3.600 ehrenamtliche Stunden von Mitarbeitern des Zeitarbeitsunternehmens geleistet worden.

Es gibt auch Personaldienstleister, die ein sehr klassisches Gebiet in ihre soziale Aktivität mit einbinden: den Sport. Denn neben körperlicher Verausgabung und Spaß bietet Sport vor allem auch Gemeinschaftsgefühl, was ihn zum Integrationsinstrument schlechthin werden lässt. Die TUJA Zeitarbeit GmbH aus Münster (ca. 18.000 Mitarbeiter) unterstützt über einen Verein finanziell ein Netzwerk, zu dem sich golfende Fußballer und Nicht-Fußballer zusammengeschlossen haben. Sämtliche Veranstaltungserlöse fließen in soziale Projekte, beispielsweise das Projekt »Platz da!«: Für Kinder und Jugendliche werden Spiel- und Sportplätze in sozialen Brennpunkten gebaut. Seit 2006 wurden so über 90 Spiel- und Fußballplatz-Projekte realisiert. Gleichzeitig setzt sich der Verein aber auch klassisch für die Vermittlung von Praktika und Lehrstellen an Jugendliche ein. Über die Fußballtalentschuppen Münster GmbH ist TUJA dazu noch ein anderes Mal im Bereich Fußball sozial unterwegs. Die Firma sponsert Ferienkurse in Münster; Jungen und Mädchen im Alter von sechs bis 14 Jahren absolvieren in den Ferien ein Trainingslager, das von lizensierten Trainern geleitet wird. Manchmal schauen die Profispieler vom Drittligisten Preußen Münster vorbei und geben Autogramme. »Wir wollen Kinder und Jugendliche dazu anhalten, sich für Sport zu begeistern und sich zu bewegen, was ja heutzutage auch keine Selbstverständlichkeit mehr ist«, erklärt TUJA-Pressesprecherin Gesa Kok das Konzept hinter dem Engagement. »Natürlich geht es auch darum, dass die Kinder und Jugendlichen Selbstvertrauen entwickeln, soziale Kontakte knüpfen und lernen, sich zu integrieren.« Die Firma I.K. Hofmann GmbH (Nürnberg, ca. 15.000 Mitarbeiter in Deutschland) kombiniert ebenfalls die Gesundheitsförderung mit sozialem Engagement, lässt dem Einzelnen dabei jedoch Freiraum. Zeitarbeitnehmer und interne Mitarbeiter, aber auch Kunden werden gezielt dazu motiviert, an sportlichen Veranstaltungen teilzunehmen. Das kann ein Dauerlauf sein, aber auch ein Schwimmwettkampf

»Ich bekomme von dieser Gesellschaft sehr viel. Deswegen möchte ich auch etwas zurückgeben.«

oder ein Tanzturnier. Für jeden vorgelegten Teilnahmenachweis werden 50 Euro von I.K. Hofmann auf ein Spendenkonto eingezahlt. Zum Jahresende wird das Geld auf die Niederlassungen in den Regionen verteilt, die sich am »Spendenmarathon« des Personaldienstleisters beteiligt haben. Denn vor Ort kann am besten entschieden werden, wo ganz konkret geholfen werden soll und kann.

Auffallend bei allen Gesprächen über soziale Aktivitäten in der Branche ist, dass sich bestimmte Muster wiederholen. Wer nach dem sozialen Engagement des eigenen Unternehmens gefragt wird, der antwortet schnell und ohne zu zögern, ein bisschen aus dem Bauch heraus. Lange und umständliche Herleitungen werden jedenfalls nicht bemüht. Meist sind es auch gar nicht viele Worte, die Einblick in diesen Aspekt unternehmerischen Selbstverständnisses geben. Ingrid Hofmann, Geschäftsführerin von I. K. Hofmann, bringt es – stellvertretend für viele – auf den Punkt: »Ich bekomme von dieser Gesellschaft sehr viel. Deswegen möchte ich auch etwas zurückgeben.«

Neben der konkreten Arbeit mit und der Förderung von Kindern und Jugendlichen gibt es noch einen anderen Schwerpunkt im Engagement von Personaldienstleistern: der Umgang mit internen und externen Mitarbeitern. »Nachhaltig« mag ein Wort sein, mit dem mittlerweile zu viel zu oft beschrieben wird. Hier, in diesem Kontext, trifft es aber den Kern. Denn in der Branche hat sich nachweislich ein Bewusstsein dafür festgesetzt, dass das eigene Handeln Folgen hat. Dies wiederum heißt, dass es für den Erfolg oder den Misserfolg eines Unternehmens entscheidend sein kann, ob es sich um den einzelnen Arbeitnehmer mit Sorgfalt kümmert. Der Grundsatz dahinter ist eingängig: Wer gerne für mich arbeitet, der wird seine Arbeit auch gut machen – und Kundenunternehmen werden zufrieden sein mit dem Resultat der erteilten Aufträge.

Lutz Martens, Geschäftsführer der Maximum Personalmanagement GmbH, hat einen eigenen Namen für dieses Konzept gefunden: »empathisches Bewusstsein«. Dazu müssen die Mitarbeiter befähigt werden, sich in andere und in sich selbst hinein zu fühlen. »Wir wollen, dass die Möglichkeiten des einzelnen Mitarbeiters möglichst groß sind und er in seiner Freiheit möglichst wenig eingeschränkt wird«, sagt Martens. Für interne und externe Mitarbeiter hält der Geschäftsführer so beispielsweise Fitnesskarten bereit, mit denen kostengünstig Fitnesscenter und Schwimmbäder besucht werden können. Zusätzlich hat er für sein internes Personal Vertrauensurlaub eingeführt: Mitarbeiter nehmen die Anzahl von Urlaubstagen, die ihrer eigenen Meinung nach richtig und gut für sie sind. Das Konzept fußt – wie der Name schon sagt – auf gegenseitigem Vertrauen, eingreifen oder Vorgaben machen musste Martens bisher nicht. Für diejenigen, die schon lange beim Unternehmen arbeiten, wird es darüber hinaus bald noch einen besonderen Bonus geben: ein Sabbatical – eine vierwöchige Auszeit, die sich der einzelne Mitarbeiter nehmen kann, um Energie zu tanken und »sich mal wieder frischen Wind um die Ohren wehen zu lassen«, wie es Martens beschreibt.

Foto: © Manpower Group

Auch andere Firmen der Branche in allen Größenordnungen gehen nach dem Prinzip »Sei offen und kümmere dich um deine Mitarbeiter« vor. Die IC TEAM Personaldienste GmbH organisiert jährlich thematische Qualifizierungen ihrer internen Mitarbeiter laut Schulungsplan, mit eigens hierfür eingeladenen Referenten. Zeitarbeitnehmer werden ebenfalls je nach Kundenwunsch über Kooperationsmodelle in verschiedenen Fachbereichen qualifiziert. Die Select GmbH analysiert die individuellen Stärken eines Mitarbeiters und will so gezielt Entwicklungschancen und -perspektiven ausloten. Tests, Potenzialanalysen und Assessments sollen für die bestmögliche Teamzusammensetzung sorgen, neue Mitarbeiter werden unter anderem über Karriereseminare und Schulprojekte rekrutiert.

Im Mittelpunkt der Arbeit von Personaldienstleistern steht der Mensch – es erscheint daher nur logisch, dass sich auch ihr soziales Engagement in diese Richtung bewegt. Aber muss das wirklich immer so sein? »Nein«, dachten sich vermutlich die Verantwortlichen der enITas Technology GmbH aus Hamburg (rund 30 Beschäftigte) und kontaktierten den World Wide Fund For Nature (WWF). Die Naturschutz-Organisation erhält nun monatlich von dem Personaldienstleister Spendengeld, um damit Gorillas in Afrika zu schützen und deren Lebensräume zu erhalten. Das Zeitarbeitsunternehmen beweist damit: Der Mensch mag bei Personaldienstleistern immer im Fokus stehen – man darf aber auch ruhig mal an Verwandte denken.