

personaldienstleister

KOMPENDIUM FÜR DAS PERSONALWESEN

2009

1. AUFLAGE



Auch
online unter
www.personal-magazin.de

Personal vermitteln, verleihen, auffangen

Führende Dienstleister im Porträt

Liebe Leserinnen und Leser,



bereits Ende der 50er-Jahre des vergangenen Jahrhunderts setzte sich in der betriebswirtschaftlichen Forschung die Überzeugung durch, dass wirtschaftlicher Erfolg mit der effektiven Nutzung von Ressourcen einhergeht. Dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eine davon sind, stößt vielen Sprachästheten und Kapitalismuskritikern bis heute auf. Da half es auch nicht, der Assoziation von Gebrauch und Verbrauch dieser Ressource das Konzept „Humankapital“ entgegenzusetzen. Dieses unterstreicht, dass Humanressourcen auch einen Vermögenswert darstellen – und noch dazu einen, der in der modernen Wirtschaftswelt beständig an Bedeutung gewinnt. Doch die Tatsache, dass Arbeitskraft und Wissen in einer Marktwirtschaft gehandelt werden, erregt nach wie vor Anstoß.

Vor diesem Hintergrund haben wir unser Kompendium „Personaldienstleister“ konzipiert, das Sie hier in seiner ersten Ausgabe in den Händen halten. Mit Bedacht lenken wir in unserem Untertitel und den redaktionellen Beiträgen das Augenmerk darauf, dass es in der sich erst noch herausbildenden Meta-Branche „Personaldienstleister“ um eine integrierte Dienstleistung geht. Zeitarbeit, Personalvermittlung, Headhunting (Personalberatung), Outplacement wachsen hier zu einem Segment zusammen, in dem sich die führenden Dienstleister der immens wichtigen und verantwortungsvollen Aufgabe stellen, Menschen passgenau in Arbeit – sei es temporär oder unbefristet – zu vermitteln und sie aufzufangen, wenn ein Arbeitsverhältnis endet. Die wertschätzende Einstellung zur Ressource Mensch und die Effektivität, Rechtstreue und Kompetenz bei der Arbeit mit ihr, zeichnen führende Anbieter wie ihre Kunden aus. Nur das sichert die Nachhaltigkeit des Geschäftsmodells.

Ich hoffe also, dass dieses Kompendium hilft, die besten Anbieter mit den besten Kunden zusammenzubringen. Wenn Sie Anregungen zur Weiterentwicklung des Kompendiums haben, dann schreiben Sie mir an redaktion@personalmagazin.de.

Ihr
Randolf Jessl
Chefredakteur PersonalMagazin

1 Editorial	3
Ein Name für alle Dienstleistungen rund um das wertvolle Gut Personal	5
Chancen und Risiken für die Zeitarbeit	6
Interview: „Personaldienstleistung als Oberbegriff“	8
Outplacement: Der Trend geht zu längerer Einzelberatung	10
Praxis-Tipps für das Trennungsgespräch	11
Zeitarbeit: Ganz ohne Arbeitsrecht geht es nicht	12
Zeitarbeit: Aktuelle gerichtliche Entscheidungen	14
2 Unternehmenspräsentationen	
Kienbaum Consultants International GmbH	20
percon Michael Strübing	24
Randstad	28
Amadeus FiRe AG	32
AutoVision GmbH	34
Bundesverband Personalvermittlung e.V.	36
DEKRA Arbeit GmbH	38
Dr. Schmidt & Partner Personalberatung GmbH	40
JOB AG Personaldienstleistungen AG	42
Manpower Deutschland GmbH	44
OfficeTeam Interim	46
Robert Half Deutschland GmbH & Co. KG	48
3 Impressum	50

Ein Name für alle Dienstleistungen rund um das wertvolle Gut Personal

Personaldienstleistungen von Bewerbermanagement über Outplacement bis Zeitarbeit sind auf dem Vormarsch in Deutschland. Mit dem Wachstum der einzelnen Disziplinen zeichnet sich auch eine weitere Entwicklung ab: Für die Angebotspalette etabliert sich zunehmend ein einheitlicher Oberbegriff.

Rund 330.000 Stellen wurden im Jahr 2007 über private Vermittlungsunternehmen besetzt – etwa zehn Prozent mehr als noch im Vorjahr. Der Umsatz in der Outplacement-Beratung stieg 2007 im Vergleich zum Vorjahr um 7,5 Prozent. In der Personalberatungsbranche erhöhte sich der Umsatz von 2006 auf 2007 um 19 Prozent. Zeitarbeit hat in Deutschland im ersten Halbjahr 2007 im Vergleich zum Vorjahr um 32,3 Prozent zugenommen. Die aktuellen Wachstumszahlen aus den Branchenverbänden belegen: Personaldienstleistungen werden von den Unternehmen in Deutschland immer stärker nachgefragt. Selbst die momentane



„Wir unterstützen die Kunden entlang der gesamten Wertschöpfungskette.“

Bernd Telm, AutoVision GmbH

Krisensituation wird nach Einschätzungen der Verbände zu keinen massiven Einbrüchen bei den einzelnen Beratungsdisziplinen führen. Sie erwarten mit Ausnahme des Bereichs Zeitarbeit für das kommende Jahr weitere Steigerungen, wenn auch nicht mehr mit derart hohen Wachstumsraten.

Eine Million Menschen in der Branche

Auch eine weitere Entwicklung wird sich mit großer Wahrscheinlichkeit fortsetzen: Die Etablierung des Begriffs „Personaldienstleister“ für alle Dienstleistungen rund um das wertvolle Gut Personal. Das bestätigt auch Anke-Andrea Peiniger, Vorstandsvorsitzende des Bundesverbands Personalvermittlung, im Interview (siehe Seite 8): „In Deutschland gibt es inzwischen rund eine Million Menschen, die im Themenumfeld Personaldienstleistung tätig sind.“

Ein weiteres Indiz für diese Entwicklung ist, dass die Personaldienstleister immer häufiger nicht nur eine Dienstleistung im Portfolio haben. Sondern Zeitarbeitsunternehmen sind meist auch im Bereich Personalvermittlung, Bewerbermanagement und sogar Outplacement tätig. Je nach Bedarf des Kundenunternehmens werden die Personaldienstleister zunehmend auch mit weiteren Aufgaben aus deren Angebotspalette betraut. Zum Beispiel bei der AutoVision GmbH: Deren Kunden-

unternehmen setzen den Personaldienstleister immer häufiger als Generalisten ein, mit dem sie ein partnerschaftliches Verhältnis über eine ganze Reihe von Dienstleistungen aufbauen, sagt Bernd Telm, Sprecher der AutoVision GmbH. Sein Unternehmen wird insbesondere in der Automotive-Branche zur Unterstützung entlang der gesamten Wertschöpfungskette nachgefragt.

Dass zusammenwächst, was zusammengehört, zeigt sich übrigens auch an vielen weiteren Indizien: Zum Beispiel ist Randstad sowohl im Vorstand des BPV (Hans-Peter Brömser) als auch im BZA (Heide Franken) vertreten. Mit Right Management Consultants verfügt Manpower über eine eigene Outplacement-Tochter. Und im November 2007 wurde ein neuer Verband der Personaldienstleister und Arbeitsvermittler (VPDA) gegründet. (dfu)



Nicht nur der Automobilbauer BMW baut Zeitarbeitsplätze ab. Die Zukunftsaussichten der Zeitarbeitsbranche sind dennoch stabil.

Chancen und Risiken für die Zeitarbeit

Die Finanzkrise und die um sich greifende Rezession stellen die Zeitarbeitsbranche vor Herausforderungen. Aber sie bietet den Personaldienstleistern auch einige Chancen und Möglichkeiten.

„Als Erstes müssen die Leiharbeiter gehen“, titelte die Süddeutsche Zeitung kürzlich in ihrem Wirtschafts- teil. So „überprüfe“ der VW-Konzern, der weltweit 25.000 Leiharbeiternehmer beschäftigt, deren Einsatz. Auch beim Automobilhersteller BMW, der bereits vor einem Jahr ein Sparprogramm verkündete, gehörten die Zeitarbeitnehmer zu den ersten Opfern. Knapp 4.000 mussten laut dem Artikel das Unternehmen seitdem verlassen. Auch Ford, Daimler, Fiat und Volvo hätten sich inzwischen weitgehend von ihren Zeitarbeitnehmern getrennt.

Für die Produktionsunternehmen bietet Zeitarbeit in Zeiten mit sinkenden Auftragseingängen eine einfache Lösung, nicht mehr benötigte Beschäftigte

unkompliziert abzubauen. Denn mit dem Streichen von Zeitarbeitsstellen müssen sie weder großflächige Entlassungen ankündigen noch Abfindungen zahlen. Auch der Betriebsrat verhält sich bei einer solchen Maßnahme weitgehend still, denn es handelt sich nicht um einen Abbau der Stammelegschaft.

Zeitarbeitsstellen werden gestrichen

Etwas anders sieht es in der Zeitarbeitsbranche selbst aus: Die Personaldienstleister stehen in einer Zeit, in der zahlreiche Unternehmen ihre Produktion drosseln, vor erheblichen Herausforderungen. Plötzlich brechen für die Verleihunternehmen große Teile des Geschäfts weg. Denn nicht nur die Automobilindustrie,

auch zahlreiche Industrieunternehmen streichen derzeit ihre Zeitarbeitsplätze. Je nach Vertragsgestaltung verbleiben die Zeitarbeitnehmer dann beim Personaldienstleister und erhalten weiter ihre Bezahlung – bis ein Folgeauftrag gefunden ist. Sie stellen also zunächst einen reinen Kostenfaktor für die Zeitarbeitsunternehmen dar.

Allerdings rechnet die Zeitarbeitsbranche für die nächste Zeit noch nicht mit einem drastischen Personalabbau. Denn jetzt tritt die große Chance der Arbeitnehmerüberlassung in Zeiten wirtschaftlicher Schwäche zutage: Immer mehr Wirtschaftsunternehmen scheuen sich, festes Personal einzustellen, weil sie Sorge haben, dieses bei Veränderungen in der Auftragslage wieder entlassen zu müssen. Und dies kann nicht nur teuer werden, sondern auch zu erheblichen Imageschäden für das Unternehmen führen. Also beschäftigen sie jetzt zunehmend Zeitarbeitnehmer, die sie, wenn die Zeiten wieder besser werden, gegebenenfalls in Festanstellung übernehmen.

Das Branchenwachstum wird sinken

Die äußerst positiven Zuwachszahlen, die die Zeitarbeitsbranche im vergangenen Jahr erreichte, wird es in diesem Jahr dennoch nicht mehr geben. Von 2006 auf 2007 waren die Zeitarbeitsplätze bei den 25 größten Zeitarbeitsfirmen laut Erhebung der Lünendonk GmbH noch um 27 Prozent gestiegen. Weniger stark gestaltet sich das Wachstum im laufenden Jahr: Im Oktober 2008 meldete der Bundesverband Zeitarbeit ein erwartetes Beschäftigungswachstum von knapp vier Prozent. Für die Zukunft rechnen aber bereits acht Prozent der befragten Mitgliedsunternehmen damit, dass die Zahl ihrer Beschäftigten zurückgehen wird. Nur noch 39 Prozent erwarten einen wachsenden Personalstand für das kommende Jahr.

Chancen trotz Krise

Auf einen zu erwartenden Umsatzrückgang deuten auch die Zahlen aus anderen Ländern hin. So teilte der weltweit tätige Personaldienstleister Adecco kürzlich

Arbeitsmarkt

Perspektiven für Zeitarbeitnehmer

Zeitarbeitnehmer beurteilen ihre Anstellung in der vermittlungsorientierten Zeitarbeit als positiv und aussichtsreich. Das ergab eine Umfrage der Dekra Arbeitsgruppe unter 1.000 internen Zeitarbeitnehmern.

Über 90 Prozent der Befragten sind zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrer derzeitigen Beschäftigung und würden eine Anstellung bei einem vermittlungsorientierten Personaldienstleister weiterempfehlen. Die vorherige Erwartungshaltung wurde bei über 70 Prozent der Befragten erfüllt.

An ihrer Beschäftigung in der Zeitarbeit schätzen sie in erster Linie das geregelte Einkommen in einer schwierigen Arbeitsmarktlage (38 Prozent). 32 Prozent halten die erhöhte Vermittlungswahrscheinlichkeit in eine Festanstellung als attraktiv, und 19 Prozent bewerten Qualifizierung und Berufserfahrung als besonders positiv. Weiterer elf Prozent schätzen den Abwechslungsreichtum der Tätigkeit durch diverse Einsätze in Kundenbetrieben.

mit, dass im dritten Quartal 2008 insbesondere in den USA und Kanada der Umsatz deutlich zurückgegangen war. Weltweit sanken im Unternehmen der Gewinn im Vergleich zum Vorjahr um 23 Prozent und der Umsatz um sechs Prozent.

Dennoch: Die führenden Zeitarbeitsunternehmen und -verbände in Deutschland sehen in der aktuellen Wirtschaftslage nicht nur Negatives. Das zeigte sich bei einem Round-Table-Gespräch des Personalmagazins, das im Oktober in Frankfurt am Main stattfand. Sebastian Lazay, Vizepräsident des Bundesverbands Zeitarbeit, erwartet, dass sich die Schwerpunkte in Zukunft wieder etwas verlagern werden – weg vom Staffing, das in Zeiten des Fachkräftemangels vor allem ein Thema war – wieder hin zur klassischen Arbeitnehmerüberlassung. Seine Prognose: „Grundsätzlich glaube ich, dass das Wachstum sich fortsetzen wird – aufgrund der konjunkturellen Entwicklung allerdings wahrscheinlich etwas langsamer.“

Autorin:

Daniela Furkel, Chefredakteurin Personalmagazin

„Personaldienstleistung als Oberbegriff“

Interview. In Deutschland sind inzwischen über eine Million Personen mit der Vermittlung, Überlassung und Neuplatzierung von Arbeitnehmern beschäftigt. Anke Peiniger, Vorstandsvorsitzende des Bundesverbands Personalvermittlung, über Wachstumschancen und Imagegewinn.

Frau Peiniger, die Zahl der Stellenvermittlungen ist von 2006 auf 2007 um 35 Prozent gestiegen. Sind für dieses Jahr weitere Steigerungen zu erwarten – trotz Finanz- und Wirtschaftskrise?

Die enormen Steigerungsraten der vergangenen Jahre werden wir 2008 nicht mehr erreichen, aber immerhin ein Plus. 2009 dürften die Vermittlungszahlen dann eher stagnieren oder etwas rückläufig sein. Wir haben in der Branche mit rund 400.000 Vermittlungen inzwischen ein hohes Niveau erreicht. Im nächsten Jahr werden aufgrund der demografischen Entwicklung voraussichtlich zehn Prozent weniger Bewerber zur Verfügung stehen. Diese Tatsache beflügelt unser Geschäft trotz allgemeiner Krise weiterhin. Auch die sich weiter öffnende Schere zwischen gut und gering

Qualifizierten trägt dazu bei, dass die Nachfrage nach Fachkräften weiter hoch bleibt.

Worauf führen Sie die positive Entwicklung der vergangenen Jahre zurück?

Hierfür gibt es mehrere Gründe, nicht nur den seit 2006 stetig steigenden Bedarf an Arbeitskräften. So ist es den Verbänden gelungen, nach anfänglichen Startschwierigkeiten, durch gute und permanente Pressearbeit das Thema Personalberatung und -vermittlung der breiten Öffentlichkeit zu erläutern. Die Dienstleistung ist immer mehr Arbeitnehmerkunden bekannt und wird dadurch stärker in Anspruch genommen. Außerdem ist die Zahl der Personalberater beziehungsweise -vermittler ständig gestiegen und die Marktdurchdringung weit fortgeschritten.

Heißt das auch, dass Personalvermittler immer mehr zu lebenslangen Karrierebegleitern von qualifizierten Arbeitnehmern werden?

Ja, ganz richtig. In diese Richtung geht die Entwicklung tatsächlich. Denn wenn Personalvermittler bei jedem Auftrag neu nach Bewerbern suchen müssten, würden sie Probleme bekommen. Unser größtes Kapital ist die Datenbank mit qualifizierten Fachleuten. Und diese haben oftmals Fragen zu Arbeitsthemen. An wen können sie sich damit sonst wenden als an uns? Daher geschieht es immer häufiger, dass wir junge Menschen von der Schule an durchs Berufsleben begleiten.

Wie finden Personalvermittler auf engen Arbeitsmärkten geeignete Bewerber? Was machen Sie dabei besser als die Unternehmen, die ebenfalls auf der Suche sind?

Zum einen haben wir unsere Datenbank. Das hat ein Mittelständler nicht, höchstens ein Großunternehmen mit einem „internen Arbeitsamt“. Zum anderen ist die Besetzung von Stellen unser Kerngeschäft. Ein Stahlhändler kennt auch alle Beschaffungswege, Ressourcen und Preise in seinem Spezialgebiet. Vergleichbar ist das mit der Personalvermittlung. Wir setzen die gleichen Suchwege ein wie die Unternehmen auch: Printmedien, Jobbörsen, Netzwerke und so weiter. Aber weil das unser Kerngeschäft ist, mit dem wir uns tagtäglich beschäftigen, kommen wir besser zum Ziel. Darüber hinaus ist Öffentlichkeitsarbeit sehr wichtig. Arbeitnehmer müssen wissen, dass sie sich – auch wenn sie gerade keine neue Stelle suchen – an uns wenden können, wenn sie Fragen zu Beruf und Karriere haben.

Kann auch der neue Ausbildungsberuf „Personaldienstleistungskaufmann/-kauffrau“ dazu beitragen, dass die Dienstleistung Personalvermittlung in der Öffentlichkeit besser wahrgenommen wird?

Auf jeden Fall. Der Imagegewinn ist enorm. Denn eine Branche, die keinen Ausbildungsberuf anbietet, wird nicht voll anerkannt. Deshalb sind wir sehr froh, dass unsere Tätigkeit mit dem neuen Berufsbild eine qualitative Aufwertung und vor allem eine profunde Basis erhält.

Wie stark wird die Ausbildung nachgefragt – sowohl von den Unternehmen als auch von den Bewerbern? 700 Ausbildungsstellen waren zum Start im August 2008 geplant. Nach den mir vorliegenden Informationen wird die tatsächliche Zahl sogar fast 1.000 erreichen. Es freut uns, wie stark der neue Beruf bei Bewerbern und Unternehmen nachgefragt ist. Erfreulich dabei ist, dass sich viele mittelständische Personaldienstleister als Ausbildungsbetriebe engagieren. Wie so oft spielt auch in der Ausbildung des Personaldienstleistungskaufmanns der Mittelstand eine tragende Rolle. Die Aufgabe geht also weg von der reinen Vermittlung hin zu Beratung und Begleitung.

Ist der neue Ausbildungsberuf ein Indiz dafür, dass Personalvermittlung und Arbeitnehmerüberlassung immer enger zusammenrücken?

Ein klares Nein! Meine Meinung ist, dass es sich um völlig verschiedene „Produkte“ handelt. Schon in den Ausbildungsinhalten zeigt sich, dass es Unterschiede gibt. Zwar geht es sowohl in der Zeitarbeit als auch in der Personalvermittlung um den Umgang mit Bewerbungen und Bewerbern. Aber ab dem Moment, in dem jemand eingestellt wird, ist das ganz anders. Bei der Zeitarbeit zum Beispiel kommt dann das Tarifrecht zum Tragen, mit dem die Personalvermittlung gar nichts zu tun hat. Auch die Disposition ist gänzlich anders. Was ich aber glaube ist, dass sich „Personaldienstleistung“ als Oberbegriff für viele Dienstleistungen von der Vermittlung bis zur Überlassung sowie Outplacement, Karriereberatung und Personalberatung durchsetzen wird. Und dafür ist es sicherlich auch förderlich, dass es das neue Berufsbild gibt. In Deutschland gibt es inzwischen rund eine Million Menschen, die im Themenumfeld Personaldienstleistung tätig sind.

Noch kurz zu den Vermittlungsgutscheinen, mit denen Arbeitslose die Dienste eines Personalvermittlers nutzen können: Spielen diese überhaupt noch eine Rolle? Je nach Dienstleister machen sie null bis hundert Prozent des Geschäfts aus. Besonders im Osten wird noch viel mit den Vermittlungsgutscheinen gearbeitet. Aber das Problem ist, dass die Bewerber, die damit zu den Personalvermittlern kommen, selten die Anforderungen der Arbeitgeber erfüllen. Personalvermittlungen, die früher stark mit Vermittlungsgutscheinen arbeiteten, haben in jüngster Zeit starke Umsatzeinbußen erlebt. Ich kenne einen Dienstleister in Nordrhein-Westfalen, dessen Umsatz um 50 Prozent zurückgegangen ist, weil immer weniger Bewerber mit Vermittlungsgutscheinen auf ihn zukommen oder ihnen die erforderliche Qualifikation fehlt.

Das Interview führte Daniela Furkel, Chefredakteurin Personalmagazin

Zur Person

Anke-Andrea Peiniger,
Vorstandsvorsitzende BPV



Nach langjähriger Tätigkeit als Personalleiterin gründete sie 1993 die Peiniger Personalberatung und -betreuung und 1996 die Personal GmbH, die 1997 in die Peiniger Personalberatung GmbH umfirmiert wurde. Seit 1996 engagiert sich Anke-Andrea Peiniger im Vorstand des Bundesverbands Personalvermittlung e.V. (BPV).

Der Trend geht zu längerer Einzelberatung

Immer mehr mittelständische Unternehmen helfen Mitarbeitern, von denen sie sich trennen müssen, bei der Suche nach einem neuen Arbeitsplatz und schalten dafür Outplacement-Berater ein.

Die Outplacement-Beratungen in Deutschland konnten ihre Umsätze 2007 deutlich steigern – auf insgesamt 50 Millionen Euro. Auch die weiteren Prognosen sind positiv: Für das laufende Jahr erwartet der Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) laut seiner Studie „Outplacement-Beratung in Deutschland 2007/2008“ ein Wachstum von gut fünf Prozent. Im Outplacement hat der Mittelstand inzwischen fast den Umsatzanteil der Großbetriebe erreicht. Im Vergleich zu 2002 stieg der Anteil in diesem Marktsegment von 42 auf 47 Prozent. Der Umsatzanteil der Großbetriebe sank gleichzeitig von 54 auf 49 Prozent. Besonders häufig wird Outplacement in der Chemie- und Pharmabranche, in der Konsumgüter-Industrie und bei Kreditinstituten eingesetzt.

Intensivere Betreuung

Weiterhin zeigt sich, dass Outplacement-Dienstleistungen immer gezielter und intensiver eingesetzt werden. Längere Beratungsprogramme mit neun, zwölf

oder 24 Monaten sind immer stärker verbreitet und nahmen fast ein Viertel aller befristeten Beratungen ein (2004: neun Prozent). Auf sechs Monate begrenzte Beratungen kamen auf einen Anteil von 57 Prozent (2004: 37 Prozent). Der Anteil der Drei-Monats-Programme verringerte sich drastisch: Er ging von 54 auf 17 Prozent zurück. Befristete Einzelberatungen machen insgesamt 40 Prozent des Markts aus. Auf dem Gebiet der unbefristeten Einzelberatungen erzielten die Unternehmen einen Umsatz von 23 Millionen Euro – 3,4 Millionen Euro mehr als 2004. Mit 46 Prozent entfiel der größte Anteil des Markturnsatzes auf dieses Segment. Zwar ging die Zahl dieser Beratungen zurück. Dafür stieg jedoch das durchschnittliche Beratungshonorar seit 2004 um 25 Prozent, weil die Beratenen höhere Positionen besetzen und das Honorar an das Jahresgehalt gebunden ist.

Hohe Erfolgsquote

Dass unbefristete Einzelberatungen am effektivsten sind, bestätigt die Erfolgsquote: 95 Prozent dieser Beratungsaufträge mündeten in einem neuen Arbeitsvertrag oder den Start in die Selbstständigkeit. Dabei fanden knapp 60 Prozent der Kandidaten schon innerhalb von sechs Monaten eine neue Perspektive, bei 17 Prozent der Mandanten lag die Beratungsdauer über neun Monaten. Die Erfolgsquote der befristeten Programme reicht an diese Bilanz nicht heran. Auf neun Monate begrenzte Programme waren in 75 Prozent der Fälle erfolgreich. Bei Sechs-Monats-Programmen lag die Quote bei 60 Prozent und bei Drei-Monats-Programmen erreichte sie nur 30 Prozent.

Autorin:

Daniela Furkel, Chefredakteurin Personalmagazin

Praxis-Tipps für das Trennungsgespräch

Eine der schwierigsten Gesprächssituationen für Personalmanager und Vorgesetzte ist das Trennungsgespräch. Ein erfahrener Personalprofi gibt praxisrelevante Tipps.

Seit über acht Jahren ist Dr. Laurenz Andrzejewski als Trennungsberater und Buchautor im Themenfeld Trennungskultur aktiv. Und in dieser Zeit zeigte sich, wie wichtig ein professionelles Trennungsmanagement ist – sei es in wirtschaftlich florierenden Zeiten oder in Krisenphasen. Deutlich wurde dies auch in dem von ihm veranstalteten „1. Frankfurter Klartext-Dialog“, in dem Vorstände, Führungskräfte, Personalverantwortliche und betroffene Mitarbeiter eindrucksvoll über ihre persönlichen Erfahrungen aus der beruflichen Praxis berichteten. Deren Kernaussagen und wesentliche Botschaften hat Laurenz Andrzejewski in die dritte Auflage seines Buches „Trennungskultur und Mitarbeiterbindung“ (Wolters Kluwer, 2008) eingearbeitet. Hier ein Einblick in das Trennungsmanagement aus der Sicht eines erfahrenen Personalprofis.

Die Trennungsbotschaft übermitteln

Manfred Schäfer, Senior-Manager Human Resources der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH, schilderte in seinem Vortrag, wie ein Personalprofi vorgehen sollte, wenn ein Vorgesetzter mit einem Trennungswunsch auf ihn zukommt. Wichtig sei zunächst, dass die Trennungsbotschaft vom Vorgesetzten kommt, da dieser hier in der Verantwortung steht.

Manfred Schäfer rät, mit dem Vorgesetzten einzelne Sequenzen des Trennungsgesprächs durchzuspielen, sich zu überlegen, wie der Mitarbeiter reagieren und wie die Einwandbehandlung aussehen könnte. Auf diese Weise könne das Personalmanagement dem Vorgesetzten eine Art Leitfaden an die Hand geben. Als seine Aufgabe als Personalmanager sieht er im Erstgespräch, den Vorgesetzten zu unterstützen und dabei das Ziel im Auge zu behalten und gegebenenfalls steuernd einzugreifen.

Der Senior-Manager Human Resources hat gute Erfahrungen damit gemacht, wenn der Mitarbeiter von einer Person seines Vertrauens, etwa dem Betriebsrat, begleitet wurde. Wichtig für ihn ist, dass der Mitarbeiter im Gespräch Zeit erhält, sein Befinden zu artikulieren und nicht sofort mit Abfindungszahlungen oder sonstigen Details überfallen wird.

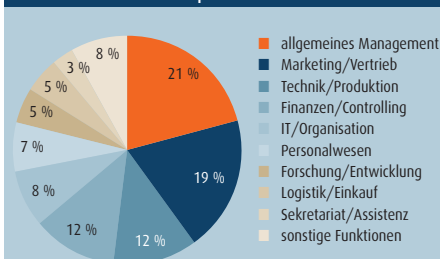
Geradlinig und ehrlich kommunizieren

Seine Erfahrung: „Es ist dringend zu empfehlen, eine Vertrauensbasis mit dem Mitarbeiter aufzubauen. Es geht hier nicht um eine Verwischung der Rollen und auch nicht um kumpelhaftes Taktieren mit dem Mitarbeiter. Ich meine damit vielmehr: Klare Aussagen und Geradlinigkeit auf der einen Seite, aber auch Respekt und Wertschätzung auf der anderen Seite.“ Aus seiner Sicht ist das Thema Vertrauen besonders wichtig – auch gegenüber der Personalabteilung. Und dieses erwache aus Offenheit und Ehrlichkeit, nicht aus Taktieren und falschen Versprechungen. Weiter empfiehlt der Personalprofi, dem Mitarbeiter ausreichend Zeit zu geben, sich mit dem Angebot und der Trennung vertraut zu machen und sich zu beraten. Denn wenn der Mitarbeiter schon im ersten Gespräch gedrängt werde, den Auflösungsvertrag zu unterschreiben, erhalte er den Eindruck, über den Tisch gezogen zu werden. Und der Prozess benötigt am Ende noch mehr Zeit und Energie. Letztendlich dürfen die Mitarbeiter, die im Unternehmen bleiben, nicht vergessen werden. Diese werden sehr genau beobachten, wie mit den Kollegen umgegangen wird, die das Unternehmen verlassen müssen.

Autorin:

Daniela Furkel, Chefredakteurin Personalmagazin

Funktionsbereiche im Outplacement



Auch Personalmanager kommen relativ häufig in den Genuss eines Outplacements.

Quelle: BDU, 2008

Zeitarbeit: Ganz ohne Arbeitsrecht geht es nicht

Auch wenn Unternehmen, die auf Zeitarbeiter zurückgreifen, mit diesen keinen Arbeitsvertrag begründen, gibt es doch einige Pflichten, die es zu beachten gilt. Einige dieser Punkte sollten schon im Überlassungsvertrag mit dem Personaldienstleister geklärt werden.

Von der Einstellung bis zur „Entlassung“. Mit dieser Überschrift kennzeichnen zahlreiche Lehrbücher, Ratgeber und Leitfäden den arbeitsrechtlichen Pflichtenkreis, der sich aus der Begründung von Arbeitsverhältnissen ergibt. Dass schon bei der Bewerberauswahl, spätestens aber bei der Beendigung von Arbeitsverhältnissen unzählige Probleme auftreten können, davon wissen Personalverantwortliche ein Lied zu singen. Vor allem bereitet das Arbeitsrecht denjenigen Arbeitgebern Kopfschmerzen, die auf einen flexiblen Personaleinsatz angewiesen sind. Zwar gibt das arbeitsrechtliche Befristungsrecht auch hier durchaus Möglichkeiten der temporären Vertragsbindung. Abgesehen davon, dass auch hier zahlreiche arbeitsrechtliche „Nicklichkeiten“ bestehen, müssen auch bei temporären Beschäftigungsverhältnissen die entsprechenden Mitarbeiter erst auf dem Markt gesucht und ausgewählt werden. Der Einsatz von Leiharbeitnehmern ist hier – sofern ein ausreichendes Angebot auf dem Arbeitnehmerüberlassungsmarkt besteht – für viele eine Ideallösung. Dies schon deswegen, weil eigene Rekrutierungsmaßnahmen nicht notwendig sind und im Idealfall von „heute auf morgen“ auf qualifizierte Mitarbeiter zurückgegriffen werden kann. Wie sieht es aber mit den arbeitsrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers gegenüber diesen Mitarbeitern aus? Wer diese Frage mit „völlig problemlos“ beantwortet, der hat zwar im Kern recht, springt aber im Ergebnis zu kurz. Zu kurz deswegen, weil einige Detailprobleme bestehen, bei denen das vermeintliche Arbeitsrecht für manche überraschend doch eine Rolle spielt.

Überlassungsvertrag darf keine Mängel haben

Der Grundsatz lautet: „Ein Arbeitsverhältnis besteht zwischen dem verleihenden Unternehmen und dem Leiharbeitnehmer, nicht aber mit dem Entleiherbetrieb.“

Wichtig ist dabei zunächst: Diese Grundkonstruktion hält nur so lange, wie die im Gesetz deklarierten Voraussetzungen eines ordnungsgemäßen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags zwischen End- und Ver-

leiher bestehen. Wer sich als Unternehmer erstmals an ein Zeitarbeitsunternehmen wendet, sollte daher sorgfältig darauf achten, dass es sich hier um eine seriöse Firma handelt, denn die Rechtsfolge eines unwirksamen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags lautet gemäß § 10 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG): „Ist der Vertrag zwischen einem Verleiher und einem Leiharbeitnehmer unwirksam so gilt ein Arbeitsverhältnis zwischen Entleiher und Leiharbeitnehmer zu dem zwischen dem Entleiher und dem Verleiher für den Beginn der Tätigkeit vorgesehenen Zeitpunkt als zustande gekommen.“ Mit anderen Worten: Passt man hier nicht auf, so wird ein Arbeitsvertrag fingiert, ohne dass man noch Einfluss auf den Inhalt hat. Der Vertrag ist unbefristet, auch wenn der Einsatz des Leiharbeitnehmers ursprünglich nur für einige Wochen oder Monate beabsichtigt war.

Aber nicht nur bei der Begründung eines solchen Arbeitnehmerüberlassungsvertrags, sondern auch im

laufenden Geschäftsverhältnis mit der Überlassungsfirma ist auf Seriosität zu achten. Das AÜG bestimmt nämlich, dass wenn im Laufe eines Entleihverhältnisses eine Störung eintritt, beispielsweise weil ein Verleihunternehmen seine Konzession verliert, der Leiharbeitnehmer von diesem Zeitpunkt an als Mitarbeiter des entleihenden Unternehmens gilt.

Arbeitsrechtliche Nebenpflichten bestehen auch gegenüber Leiharbeitnehmern

Sofern die Voraussetzungen eines ordnungsgemäßen Vertrags gegeben sind, braucht sich der entleihende Betrieb aber in der Tat nicht um formelle Dinge wie Urlaub, Lohnfortzahlung und andere Haupt- und Nebenpflichten für den Leiharbeitnehmer kümmern. Aber Achtung: Bestimmte Nebenpflichten als Arbeitgeber bestehen auch für das entleihende Unternehmen. Dies betrifft vor allem die aus der allgemeinen Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers resultierenden Vorkehrungen, soweit sie in der Sphäre des entleihenden Unternehmens liegen. Hier sind an erster Stelle die Pflichten zur Erhaltung der Gesundheit, wie Sicherheitsmaßnahmen zu sehen. Aber auch zur Einhaltung und Überwachung der Arbeitszeitgrenzen nach dem Arbeitszeitgesetz ist der entsendende Betrieb auch gegenüber einem Leiharbeitnehmer verpflichtet. Das Gleiche gilt für den Bereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Die Pflicht des Arbeitgebers, Diskriminierungen gegenüber Beschäftigten nicht nur nicht selbst zu begehen, sondern auch aktiv zu verhindern, dass Dritte diskriminiert werden, besteht ohne Einschränkungen auch gegenüber Leiharbeitnehmern.

Betriebsratszuständigkeit ist kompliziert

Vielfach unterschätzt wird aber auch die Frage der Zuständigkeit des Betriebsrats für Leiharbeitnehmer. Auch hier gilt der Grundsatz, dass „eigentlich“ der Betriebsrat im entleihenden Unternehmen keine Kompetenz beziehungsweise keinerlei Mandat für Leiharbeitnehmer hat. Vielmehr haben diese sich



Arbeitgeber sollten beim Einsatz von Zeitarbeitnehmern auch auf die Details im Überlassungsvertrag achten und prüfen, ob es sich bei dem Anbieter um einen seriösen Dienstleister handelt.

(soweit vorhanden) an den Betriebsrat ihres eigenen Unternehmens, also dem Entleiherbetrieb, zu wenden. Dieser Grundsatz wird aber noch stärker als es im oben beschriebenen individualrechtlichen Arbeitsverhältnis der Fall ist durchbrochen, was schon durch eine Besonderheit des Wahlrechts bei Betriebsratswahlen zum Ausdruck kommt. Gemäß § 7 Satz 2 BetrVG wählen nämlich Leiharbeitnehmer den Betriebsrat in dem Unternehmen, in dem sie tatsächlich beschäftigt sind mit, sofern sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.

Achtung: Nicht einbezogen werden Leiharbeitnehmer aber bei der Festlegung der Betriebsgröße. Sie haben also keinen Einfluss darauf, wie viele Betriebsräte in einem Betrieb vorhanden sein müssen beziehungsweise auf andere Schwellenwerte wie beispielsweise die Frage, wann Betriebsräte von der Arbeitspflicht freigestellt werden.

Was aber ist der Grund, dass Leiharbeitnehmer ab einer bestimmten Einsatzdauer den Betriebsrat mitwählen dürfen, wenn dieser doch dem Grundsatz nach gar nicht für sie zuständig ist? Der Grund liegt darin, dass es Mitbestimmungsvorschriften gibt, bei denen eine Trennung von Stamm- und Leiharbeitnehmern keinen Sinn machen würde beziehungsweise der Zweck der Maßnahme nur durch eine einheitliche Bindung beider Gruppen erreichbar ist.

Dies betrifft vor allem alle Fragen der Ordnung im Betrieb. Werden über eine Betriebsvereinbarung Verhaltensregeln für einen Betrieb festgelegt, beispielsweise ein Rauchverbot oder eine bestimmte Parkordnung, so kann diese Entscheidung vernünftigerweise nur einheitlich erfolgen, sodass über die entsprechenden Betriebsvereinbarungen auch Leiharbeitnehmer gebunden beziehungsweise berechtigt sind.

Das Mandat des Betriebsrats im Entleiherbetrieb besteht allerdings nicht für einen wichtigen Bereich: Wird über Überstunden entschieden, so hat der Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht. Dieses steht nach der Rechtsprechung des BAG nur dem Betriebsrat des entsendenden Betriebs zu.

Mitbestimmung beim Einsatz von Leiharbeitnehmern

Die wichtigste betriebsverfassungsrechtliche Vorschrift bezüglich des Einsatzes von Leiharbeitnehmern ist aber § 14 Abs. 3 AUG. Danach ist „vor der Übernahme eines Leiharbeitnehmers zur Arbeitsleistung der Betriebsrat des Entleiherbetriebs nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes zu beteiligen“. Durch diese Vorschrift wird die eingangs erwähnte „freie Unternehmerentscheidung“ für den Einsatz von Leiharbeitnehmern am stärksten eingeschränkt. Nicht vollständig geklärt ist die Frage, ob für einen bestimmten Arbeitsplatz, an dem Leiharbeitnehmer eingesetzt werden, nach Zustimmung des Betriebsrats eine erneute Zustimmung eingeholt werden muss, wenn dieser Arbeitsplatz durch einen anderen Leiharbeitnehmer besetzt wird. Wegen dieser und weiterer Unklarheiten bei der kollektivrechtlichen Betrachtung von Leiharbeitsverhältnissen ist dringend anzuraten, Grundsätze über den Einsatz von Leiharbeitnehmern im Sinne einer Rahmenbedingung durch Betriebsvereinbarung festzulegen. Hier könnte beispielsweise eine bestimmte Höchstquote, die der Arbeitgeber flexibel ausnutzen kann, vereinbart werden.

Freimachen für Stammarbeitnehmer?

Last not but least ein weiteres, auch noch nicht vollständig gelöstes Problem, diesmal wiederum aus dem Bereich des individuellen Arbeitsvertragsrechts. Bei betriebsbedingten Kündigungen wird vermehrt vorgetragen, dass vor einer Kündigung der Arbeitgeber verpflichtet ist, freie Arbeitsplätze dergestalt zu schaffen, dass er bestehende Leiharbeitsverhältnisse aufkündigt. In diesem Bereich besteht ein Restrisiko, was sich vertraglich kaum prophylaktisch lösen lässt. Dringend wird hier geraten, die aktuelle Nachrichtenlage aus dem Bereich der Rechtsprechung zu beachten (vergleiche die Rechtsprechungsseiten 16/17).

Autor:

RA Thomas Muschiol, Redaktion Personalmagazin

Bei den zahllosen Änderungen zum Jahreswechsel wissen viele weder ein noch aus.



Ich bin schon bei Haufe.



Der Jahreswechsel sorgt in den Personalabteilungen für Aufregung und hektische Betriebsamkeit. Welche Auswirkungen hat der neue Gesundheitsfonds? Was ändert sich beim Thema Arbeitszeitkonten? Welche lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen gilt es ab 1.1.2009 zu beachten? Mit Haufe blicken Sie allen Fragen zum Jahreswechsel ganz gelassen entgegen! Denn nur Haufe bietet Ihnen [Wissen](#), [Werkzeuge](#) und [Weiterbildung](#) aus einer Hand: immer topaktuell und zu 100% rechtssicher. Für ein erfolgreiches 2009.

Zeitarbeit: Aktuelle gerichtliche Entscheidungen

Mit der steigenden Zahl der Zeitarbeitnehmer sind auch die arbeitsrechtlichen Streitigkeiten zu diesem Thema gestiegen. So kommt es, dass in den vergangenen Monaten zahlreiche brisante und wichtige Urteile veröffentlicht worden sind.

Die Zuständigkeit des Betriebsrats in Sachen Leiharbeitnehmer ist durch den Gesetzgeber nur bruchstückhaft geregelt worden. Explizit wird sie nur für den Fall der Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeitnehmer genannt (§ 14 Absatz 3 AÜG).

Aber auch über die Tragweite dieser Zuständigkeit kann man sich trefflich streiten. Da wundert es nicht, wenn in den einschlägigen arbeitsrechtlichen Entscheidungssammlungen nach Eingabe des Stichworts „Leiharbeitnehmer“ die Entscheidungen aus dem kollektivrechtlichen Mitbestimmungsrecht dominieren. Aus dem individualrechtlichen Bereich ist vor allem die Frage, inwieweit ein Arbeitsplatz „frei“ im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes gewertet werden muss, von praktischem Interesse.

Leiharbeitnehmer richtig eingruppiert

Der Streitpunkt: Wenn der Betriebsrat bei der Besetzung von Arbeitsplätzen durch Leiharbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht hat, so müsse doch daraus folgen, dass er auch über die Bezahlung dieses Leiharbeitnehmers informiert werden muss und bezüglich dessen Eingruppierung ein Mitbestimmungsrecht hat. So die Argumentation eines Betriebsrats, der für Leiharbeitnehmer die gleichen Mitbestimmungsrechte jedenfalls hinsichtlich der Einstellungs Voraussetzungen herleiten wollte.

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts:

Entscheidend ist, so das BAG, wer über die grundsätzliche Eingruppierung entscheidet. Ist dies wie im Regelfall nicht der entleihende, sondern der verleihende Unternehmer, so ist bei der Eingruppierung von

Leiharbeitnehmern nicht der Betriebsrat im Betrieb des Entleihers, sondern der im Betrieb des Verleihers zuständig. Der Betriebsrat hatte hier noch wie folgt argumentiert: „Der Inhaber des Entsendebetriebs habe dem Inhaber des Entleiherbetriebs das Recht auf Eingruppierung für die Dauer des Einsatzes abzutreten.“ Dies, so das Bundesarbeitsgericht wörtlich, „entbehre jeder rechtlichen Grundlage“.

BAG, Beschluss vom 17.6.2008, 1 ABR 39/07

Stellenpoolbildung nicht mitbestimmungspflichtig

Der Streitpunkt: Muss der Arbeitgeber eines entleihenden Betriebs seinen Betriebsrat auch schon darüber informieren und beteiligen, wenn er mit dem Verleihunternehmen einen Rahmenvertrag über einen Stellenpool schließt, in dem grundsätzliche Maßstäbe zur Qualifikation der einzusetzenden Mitarbeiter sowie Regelungen über Grundbesetzung und Spitzenbesetzung enthalten sind?

Die Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts:

Nach Auffassung der Bundesrichter liegt in einer Grundvereinbarung über einen Stellenpool noch keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme im Sinne einer „Einstellung“ nach § 99 Abs. 1 Satz 1 BetrVG vor. § 14 Abs. 3 AÜG sei insoweit einschränkend auszulegen. Erst der tatsächliche Einsatz von Leiharbeitnehmern im Entleiherbetrieb löse eine mitbestimmungspflichtige Maßnahme aus.

Wichtig: Nach der Anforderung aus dem Stellenpool sei aber jeder noch so kurze Abruf aus dem Stellenpool mitbestimmungspflichtig. Auch wenn nacheinander

mehrere befristete Einsätze erfolgen, sei jede von ihnen nach § 99 Abs. 1 BetrVG mitbestimmungspflichtig.

BAG, Beschluss vom 23.1.2008, 1 ABR 74/07

Mitbestimmung bei nicht gewerbsmäßiger Arbeitnehmerüberlassung

Der Streitpunkt: Ist die Mitbestimmungspflicht bei der Besetzung von Arbeitsplätzen nach § 14 Abs. 1 AÜG auch in den Fällen der gelegentlichen nicht gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung gegeben? Dies wollte der Betriebsrat eines gemeinnützigen Unternehmens wissen.

Die Entscheidung des LAG Hamburg:

Die Richter des Landesarbeitsgerichts Hamburg gaben in diesem Fall dem Betriebsrat recht. Auf Arbeitnehmer sei § 14 AÜG immer dann anzuwenden, wenn für sie in dem Betrieb, in dem sie tatsächlich arbeiten, kein passives Wahlrecht nach dem Betriebsverfassungsgesetz gegeben sei. Für diese Arbeitnehmergruppen sei die gleiche Interessenlage gegeben, wie sie beim Einsatz von echten Leiharbeitnehmern vorläge.

LAG Hamburg, Beschluss vom 26.5.2008, 5 TaBV 12/07

Leiharbeitnehmerplatz als freier Arbeitsplatz im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes

Der Streitpunkt: Kann ein Arbeitnehmer in einem Kündigungsschutzstreit einwenden, dass für ihn ein alternativer Platz im Unternehmen besteht, der durch einen Leiharbeitnehmer blockiert wird und für ihn freizumachen ist? Diese Frage ist in Rechtsprechung und Literatur derzeit immer noch heftig umstritten.

Die Entscheidung des LAG Hamm:

Zwar sei dem Arbeitgeber durch das AÜG die Möglichkeit gegeben, Arbeitsplätze auch dauerhaft mit Leiharbeitnehmern zu besetzen. Wenn aus der Stammbeschäftigung Mitarbeiter betriebsbedingt entlassen werden, kollidieren diese mit dem Kündigungsschutzgesetz, dem dann Vorrang einzuräumen sei. Sind Arbeitsplätze vorhanden, auf denen dauerhaft Leiharbeitnehmer beschäftigt sind, dürfe eine betriebsbedingte Kündigung solcher Stammarbeitnehmer daher nicht

erfolgen, die auf diesen Arbeitsplätzen grundsätzlich einsetzbar wären.

LAG Hamm, Urteil vom 21.12.2007, 4 Sa 1892/06

Achtung: Auch in den Bereichen der LAG Hamm und Bremen wird die vom LAG Hamburg vertretene Auslegung geteilt. Mit Spannung wartet man auf eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts in dieser Angelegenheit.

Leiharbeitnehmereinsatz und das Sozialgesetzbuch IX

Der Streitpunkt: Muss ein Arbeitgeber vor der Besetzung eines Arbeitsplatzes mit einem Leiharbeitnehmer prüfen, ob auch die Möglichkeit besteht, in diesem Bereich einen schwerbehinderten Menschen einzusetzen? Ein Betriebsrat hatte den Einsatz eines Leiharbeitnehmers aus diesem Grunde widersprochen und recht bekommen.

Die Entscheidung des LAG Hessen:

Die Prüfungspflicht des Arbeitgebers nach § 81 Abs. 1 Satz 1 SGB IX, ob freie Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden, besteht auch bei einer Entscheidung über den Einsatz von Leiharbeitnehmern. Der Begriff des „Arbeitsplatzes“ ist insoweit weit auszulegen. Er setzt nicht voraus, dass zwischen der die Stelle besetzenden und der auf der Stelle beschäftigten Person zwingend ein arbeitsrechtliches Vertragsverhältnis bestehen muss. Entscheidend seien eben nicht die vertraglichen Gegebenheiten, sondern lediglich Eingliederungsaspekte im Sinne einer weit gefassten „Personalhoheit des Betriebsinhabers“.

Hessisches Landesarbeitsgericht,
Beschluss vom 24.4.2007, 4 TaBV 24/07

Achtung: Auch in diesem Fall ist die Rechtslage umstritten und es wird auf eine Grundsatzentscheidung des Bundesarbeitsgerichts gewartet.

Autor:

RA Thomas Muschiol, Redaktion Personalmagazin

Kienbaum Consultants International GmbH	20
<i>percon</i> Michael Strübing	24
Randstad	28
Amadeus FiRe AG	32
AutoVision GmbH	34
Bundesverband Personalvermittlung e.V.	36
DEKRA Arbeit Gruppe	38
Dr. Schmidt & Partner Personalberatung GmbH	40
JOB AG Personaldienstleistungen AG	42
Manpower GmbH & Co. KG Personaldienstleistungen	44
OfficeTeam Interim	46
Robert Half Deutschland GmbH & Co. KG	48



Kienbaum Consultants
International GmbH
Ahlefelder Straße 53
51645 Gummersbach
Fon: +49 2261 703-0
Fax: +49 2261 703639
kienbaum@kienbaum.de
www.kienbaum.de

Kienbaum: HR, Management, Personal

Kienbaum – das sind mehr als 60 Jahre Beratungserfahrung und die einzigartige Verbindung von Executive Search mit Human Resource Management- und Management Consulting-Expertise.

Kienbaum, gegründet 1945, ist heute mit den Beratungsfeldern Executive Search und Management Consulting in allen wichtigen Wirtschaftszentren Deutschlands und Europas präsent. Neben den 14 nationalen Standorten gibt es eigene Beratungsgesellschaften in Brasilien, China, Frankreich, Großbritannien, Japan, Kroatien, Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Polen, Rumänien, Russland, der Schweiz, Singapur, Thailand, Tschechien und Ungarn. Über unser Netzwerk an Kooperationspartnern unterstützen wir die Auslandsaktivitäten unserer Kunden. Projekterfahrungen in mehr als 50 Ländern dokumentieren unsere internationale Erfahrung.

Kienbaum Executive Search

Als Marktführer in der Suche und Auswahl von Vorständen, Aufsichtsräten, Geschäftsführern und Spezialisten ist die wichtigste Aufgabe der Kienbaum Executive Consultants, für unsere Klienten eine Spitzenqualität im Management zu erreichen, die langfristigen Erfolg sichert. Eine maßgeschneiderte Beratung und Identifikation mit den Zielen und Anforderungen unserer Klienten ist dabei ebenso entscheidend wie der intensive und kontinuierliche Dialog mit den Kandidaten.

Ob Berlin oder Beijing, ob Mittelstand oder Konzern, ob Vorstand oder Spezialist: Wir steigern die Wert-

Unser Unternehmen	
USP	Beratung über die gesamte Wertschöpfungskette
Referenzkunden	diverse

schöpfung bei unseren Kunden, weil wir die besten Kandidaten finden und für neue Herausforderungen begeistern – per Direktansprache und anzeigengestützt. Erfolgreiche Fach- und Führungskräfte sind international, bewegen sich souverän auf globalisierten Märkten, haben den Shareholder Value und das Innovationsmanagement im Blick.

Modernes Executive Search hält mit dieser Entwicklung nicht nur Stand, sondern setzt Trends in Sachen Kompetenzanforderung und -analyse. Seit 1945 haben wir zahlreiche Innovationen im Executive Search vorangetrieben. Wir entwickeln unsere Methodik ständig weiter und passen sie den Bedürfnissen unserer Kunden an. Kienbaum agiert als internationale Organisation mit flächendeckender nationaler Präsenz.

Unsere Branchen- und Funktionskompetenz haben wir in den Practices Financial Services & Real Estate, Gesundheitswesen, Chemie/Pharma, Konsumgüter & Handel, Engineering/Hitec, Automotive, Telekommunikation/IT, Energie & Versorgung sowie dem Öffent-



lichen Sektor gebündelt und bieten unseren Kunden eine integrierte Problemlösungskompetenz entlang der gesamten Wertschöpfungskette.

Kienbaum Management Consultants

Der Bereich Kienbaum Management Consultants verknüpft professionelle Managementberatung mit ausgewiesener Human Resource-Expertise. Auch im Bereich Human Resource Management (operative und strategische Personalentwicklung, Compensation und HR-Strategie/Organisation) ist Kienbaum in Deutschland führender Anbieter.

Die Beratungsfelder von Kienbaum Management Consultants erstrecken sich von Strategie, Organisation, Prozessen und Marketing & Vertrieb über Business Technology Management bis hin zu HR-Themen wie Management Audits, Personalentwicklung und Vergütungsfragen. Kienbaum verfügt über langjährige Erfahrung und ausgewiesene Expertise in allen Feldern des Veränderungsmanagements.

Über eine integrierte Projektsteuerung und gezielte Interventionen auf allen relevanten Change-Ebenen stellen wir den dauerhaften Erfolg unserer Klienten sicher. Wir entwickeln Strategien, die den langfristigen Unternehmenserfolg unserer Klienten gewährleisten. Gleichzeitig befähigen wir die Gesamtorganisation zur erfolgreichen Implementierung der Unternehmens-

strategie und erhöhen ihre Lern- und Veränderungsfähigkeit für die Zukunft.

Darüber hinaus bietet Kienbaum vielfältige Kommunikationsdienstleistungen an: Ob Employer Branding und Personalmarketing, Communication und PR oder Personalanzeigen-Management – die Kunden von Kienbaum profitieren stets von höchster Beratungsqualität, Kreativität und zuverlässigem Handling. Die Kommunikationsberatung besteht aus einem einzigartigen, interdisziplinären Team hoch qualifizierter Personal-, Marketing- und Kommunikationsspezialisten mit ganzheitlicher Ausrichtung.

Das Geschäftsfeld Business Process Outsourcing bietet zudem Dienstleistungen für die Bereiche Rechnungswesen/Controlling, IT-Services, Personalwesen/Gehalt sowie allgemeine Services wie Einkaufsmanagement.

Short Facts	
Qualifizierungsschwerpunkt	Executive Search, HRM, Management Consulting
Branchenschwerpunkt	diverse
Gründungsjahr	1945
Dienstleistung	Personalvermittlung
Umsatzentwicklung 2008	+10 %
Verbandsmitgliedschaft	BDU

Zeitenwende im Personalmanagement

Die Globalisierung markiert eine dramatische sozioökonomische Zäsur und stellt neue Aufgaben, gerade für die strategische Unternehmensführung.

Die Fähigkeit, die neuen globalen Verknüpfungen zu gestalten, ist künftig eine Kernfunktion des modernen Personalmanagements. Gleichzeitig stellt der demographische Wandel das Personalmanagement vor eine grundlegend neue Situation. Die Zusammenballung von Globalisierung, demographischem Wandel und Abwanderung lässt eine enorme Druckwelle anschwellen und stellt eine Zeitenwende für die gesamte Gesellschaft und das Personalmanagement dar. Damit entwickelt sich das Personalmanagement zu einer komplexen mehrdimensionalen Gestaltungsaufgabe im internationalen Kontext, die auf neue Fragestellungen auch neue Antworten geben muss. Welche strategischen Implikationen des Personalmanagements sind aus den Entwicklungslinien von Globalisierung, Demographie und Abwanderung abzuleiten? Wie könnte ein Maßnahmenkatalog aussehen?

1. Die Mitarbeiter: Aging Workforce

Eine Handlungsempfehlung an die Personalabteilungen lautet, über eine fundierte Analyse die demographischen „Gefahrenherde“ zu objektivieren. In einem nächsten Schritt sollte das Unternehmen unter dem Begriff „Aging Workforce“ alle Maßnahmen erörtern, um die vorhandenen Potenziale der Mitarbeiter bes-

ser auszuschöpfen. Gerade ältere Arbeitnehmer müssen mehr gefördert werden: zielgruppenspezifische Seminarangebote, Job-Rotation und Weiterbildung als Bestandteil sind empfehlenswerte Maßnahmen.

2. Vergütung: Je älter desto flexibler?

Die Alterung unserer Belegschaften wird endgültig den Abschied vom Senioritätsprinzip erzwingen: Auch wenn die leistungsorientierte Vergütung immer mehr Raum greift, hat die Entkopplung der Vergütung vom Lebensalter noch nicht wirklich stattgefunden. Die Firmen werden nicht umhin kommen, dieses Prinzip endgültig zu beerdigen und die Leistungsorientierung in unseren Vergütungssystemen weiter zu forcieren.

3. Führung: Management der Generationen

Immer häufiger führen jüngere Führungskräfte erheblich ältere Mitarbeiter. Die Anforderungen an ihre Sozial- und Führungskompetenz werden damit größer. Sie müssen die Brücke zwischen jungen und älteren Mitarbeitern schlagen. Die Globalisierung lässt zudem eine äußerst „bunte“ Mitarbeiterschaft entstehen. Beim Manager-Typus der Zukunft ist interkulturelle Verwendbarkeit unverzichtbar, da sehr heterogene Belegschaften über verschiedene Standorte hinweg hinter gemeinsamen Zielen versammelt werden müssen.

4. Retention: Wider die Fluktuation

So wie sehr viel Energie auf die Frage verwendet wurde und wird, wie Mitarbeiter sozialverträglich freigesetzt werden, ist in Zukunft die Frage zu beantworten, wie Mitarbeiterbindung forciert werden kann. Das kann das Personalmanagement mittels eines so genannten Loyalitätsmanagements tun. Wenn die besonders wertvollen Köpfe sich wertgeschätzt fühlen,

Wichtig

1. Um Top-Personal konkurrieren nicht nur inländische Unternehmen, sondern auch attraktive Arbeitgeber aus dem Ausland. Der zunehmende Wettbewerbsdruck macht Rekrutierung aufwändiger und teurer. Hier muss – auch mit professioneller Unterstützung – aktiv gesucht und nachhaltig investiert werden.
2. Alle Unternehmen müssen sich verstärkt um Einwanderer als Mitarbeiter bemühen, weil der nationale Arbeitsmarkt nicht mehr die benötigte Zahl und Qualität von Kandidaten bereithält. Beispiel: Der dänische Arbeitgeberverband geht regelmäßig auf Werbetour nach Deutschland. Die Einwanderer erhalten einen Rabatt von bis zu 75 Prozent auf die Einkommensteuer.
3. Die Personalabteilung muss auf die neuen Mechanismen und Erfordernisse der Rekrutierung eingestellt sein und profundes Wissen über die Talentmärkte im Ausland erwerben. Daher sind die Qualifikationen der Personalmanager zu prüfen.

den Eindruck haben, dass sie konkrete Perspektiven haben, entwickeln sie eine höhere Bindungsstärke.

5. Laufbahnen und Karriere: Neue Wege

Wichtige Stichwörter bei der Mitarbeiterbindung sind Karrierechancen und Laufbahnen. Problematisch wird sein, dass eine längere Lebensarbeitszeit, die angesichts der steigenden Lebenserwartung unvermeidlich ist, zu einem allgemeinen Beförderungsstau führen wird, zumindest was die klassische Führungslaufbahn angeht. Seniorship-Programme und Fachleiter- oder Projektleiter-Laufbahnen können Abhilfe schaffen.

6. Know-how-Transfer durch Rotation

Ältere Mitarbeiter sollten in das Coaching jüngerer Mitarbeiter einbezogen werden oder zu internen Beratern im Unternehmen oder Wissensmanagern gemacht werden. Vor allem die Einführung von Wissensmanagern kann sich rechnen, da der Know-how-Transfer in vielen Fällen nicht funktioniert.

7. Employer Branding und Public Relations

Unternehmen mit einer starken Arbeitgebermarke und guten Kommunikationskonzepten werden deutlich bessere Chancen haben, ihren Bedarf an Talenten zu

decken als solche, die sich nicht um ihr Employer Branding kümmern. Eine transparente und kontinuierliche Public-Relations-Arbeit ist die Grundvoraussetzung, um im „War for Talent“ der Zukunft zu bestehen.

8. Think global: international Search

In Deutschland fällt der demographische Wandel im europäischen Vergleich am radikalsten aus. Die Idee liegt also nahe, sich im europäischen Ausland die Nachwuchskräfte zu holen, die der deutsche Markt nicht hergibt. Allerdings haben die meisten Unternehmen noch einen Menge Nachholbedarf darin, die Personalmarketing-Gesetze anderer Länder zu verstehen.

9. Ausschöpfen der Arbeitsmarktreserven

Deutschland muss sich in den nächsten Jahrzehnten stärker darum bemühen, das gesamtgesellschaftliche Kreativpotenzial zu heben. Dafür müssen die Rahmenbedingungen für Frauen-Erwerbstätigkeit verbessert werden. Zudem sollte man sich so genannter Active-Aging-Strategien bedienen: Anreize zum längeren Arbeiten, das Erschweren von Frühverrentung und Fördern eines positiven Bildes von Alter und Arbeit.

Fazit: Es liegt in der Hand der Unternehmen

Die demographische Entwicklung ist nicht aufzuhalten. Aber es liegt in der Hand der Firmen, ob sich daraus eine Belastung oder eine Chance für sie entwickeln wird. Eine der Hauptaufgaben des Human Resource Management wird sein, eine starke Employer Brand aufzubauen oder diese am Leben zu erhalten sowie einen produktiven Mix von Alt und Jung zu managen. Es reicht aber nicht aus, dass Globalisierung und der demographische Wandel wie bisher nur innerhalb der Personalabteilungen ein Thema sind. Vielmehr müssen auch die anderen Verantwortlichen im Unternehmen analysieren, wie sehr das Unternehmen gegenüber den Herausforderungen von Globalisierung und demographischem Wandel exponiert ist, um frühzeitig mit sinnvollen Maßnahmen gegensteuern zu können.

Autor

Dr. Tiemo Kracht,
Geschäftsführer
Kienbaum Executive
Consultants GmbH





percon Michael Strübing
 Bolongarostr. 103
 65929 Frankfurt am Main
 Fon: +49 69 33995950
 Fax: +49 69 33995959
 info@percon.de
 www.percon.de

percon – quer Denken und geradeaus Handeln

Unsere Personalberatung beeinflusst Ihre Stellung am Markt. Dabei nutzen wir unsere fachliche Spezialisierung und persönliche Kompetenz, um vakante Positionen erfolgreich zu besetzen.

Nach einer Studie des Bundeswirtschaftsministeriums hat der Mangel an Fachkräften der deutschen Wirtschaft im Jahr 2007 rund 20 Milliarden Euro Verlust verursacht. Eine Stelle zu besetzen, hat vor drei Jahren durchschnittlich 42 Tage gedauert. Heute ist die Vakanzzeit, je nach Position, bis auf ein Jahr angestiegen. Deshalb können es sich Unternehmen nicht mehr leisten, viel Geld und Zeit in eine zufallsorientierte Mitarbeitersuche zu investieren.

Personalberatung ist ein Handwerk

Seit 1997 definiert sich percon durch erfolgreiche Beratungsleistungen – „per consultationem“. Wir sind die Personal-Spezialisten, wenn es um Zahlen- und Rechtsthemen geht. In den Bereichen Steuern, Recht, Finanzen, Controlling sowie allen zugehörigen Schnittstellen suchen und finden wir Ihren Wunschkandidaten, egal ob in der Buchhaltung oder in der Konzernspitze. Unsere Stärken liegen in der effizienten Auswertung des passiven Bewerbermarktes und der koordinierten, zielgerichteten und sachkundigen Direktansprache geeigneter Kandidaten. Wir wählen Ihren potentiellen neuen Mitarbeiter auf Basis fachlicher und persönlicher Eignungen aus und sorgen für eine passgenaue Besetzung Ihrer freien Position. Wir entnehmen die Spezialisten Ihrer Branche nicht aus Datenbanken, sondern wir suchen in der gemeinsam

Unser Unternehmen	
USP	Intensives Einlassen auf die Position; Verstehen und Vermitteln der Unternehmenskultur unserer Kunden. Dabei Achten der Diskretion, die für die Personalberatung unerlässlich ist.
Referenzkunden	Aufgrund der Firmenphilosophie an dieser Stelle keine konkrete Namensnennung: · Big-4 WP-/Stb.-Gesellschaft · eines der weltweit größten Pharmaunternehmen · global aufgestellte Anwaltskanzlei · nordamerikanischer Konzern der Automobilzulieferindustrie · Innovationsführer im Technologiebereich mit Umsatz > 2,5 Mrd EUR · Marktführer in einem Segment der Verpackungsindustrie

festgelegten, relevanten Gesamtheit aller Unternehmen im deutschsprachigen Raum. Diese intensive, handwerkliche Recherche ist Teil unseres Erfolges.

Personalberatung ist auch die individuelle Vermarktung einer Position

Unser System, den geeigneten Kandidaten zu finden und positiv an Ihr Unternehmen zu binden, beruht auf einem innovativen Konzept abgestimmter Maßnahmen. Wir haben dort Erfolg, wo andere im Regelfall



nicht weiterkommen. Wir nehmen uns viel Zeit für die Wünsche des Kunden und die Belange der Kandidaten. Dazu machen wir uns ein Bild. Wir sprechen vor Ort mit Vorgesetzten und erarbeiten mit ihnen zusammen ein detailliertes Anforderungsprofil des neuen Mitarbeiters. Unsere Recherchen stimmen wir mit Ihnen ab, um die Qualität der Suchergebnisse sicher zu stellen. Die Bewerber werden von percon auf fachliche Spezialisierungen und persönliche Qualifikationen geprüft. Erst wenn Deckungsgleichheit zu Ihren Anforderungen besteht, Fähigkeits- und Teamrollenkomponenten, Wahrnehmungs- und Präferenzkomponenten sowie Motivationsgründe durch uns positiv beurteilt wurden, stellen wir Ihnen die Kandidaten vor. Dazu erstellt percon ein aussagekräftiges Profil, damit Sie sich ein umfassendes Bild des Bewerbers machen können. Das bloße Verschicken von gehaltlosen Lebensläufen an unsere Kunden findet bei percon nicht statt. Im Anschluss begleiten wir sowohl das Unternehmen als auch den Bewerber in einem ersten persönlichen Gespräch als Beobachter. Danach stehen wir beratend zur Seite und vermitteln bei sich verändernden Anforderungen an oder durch den Bewerber.

Ihr Ergebnis ist unsere Motivation

Die erfolgreiche Besetzung einer Stelle entscheidet sich nicht nur durch fachliche Qualifikationen, son-

dern wesentlich durch die sich ergänzenden Persönlichkeiten des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers. Deshalb schließen wir die Lücke in Ihrem Unternehmen mit motivierten Fachkräften und Charakteren, die zu Ihnen passen. Das stärkt Ihr Team und fördert Ihre Wettbewerbsfähigkeit. Dieser Motivation folgend definiert das entstehende Honorar den Erfolg des Auftraggebers und erst im zweiten Schritt den verdienten Erfolg von percon. Eine wesentliche Komponente unserer Leistung ist deshalb die Honorierung in drei Stufen, die auch auf eine bestandene Probezeit abstellt und Erfolg damit messbar macht.

Short Facts	
Qualifizierungsschwerpunkt	Steuern, Recht, Finanzen, Controlling
Branchenschwerpunkt	Innerhalb der Spezialisierung kein Branchenfokus
Gründungsjahr	1997
Dienstleistung Executive Search	
Mitarbeiter	8
Erfolgsquote	Größer 85 %
Honorarmodell	40 % bei Suchauftrag, 40 % bei Besetzung, 20 % bei Probezeitende
Leistungsportfolio	Executive Search/Personalberatung, Personalentwicklung

„Nicht besetzte Stelle ist teurer als unsere Suche“

Interview. Das Unternehmen *percon* hat sich darauf spezialisiert, auch Kandidaten unterhalb der ersten Führungsebene zu suchen. Inhaber Michael Strübing erläutert, welche Vorteile Unternehmen dabei gegenüber der Suche mittels Stellenanzeigen haben.

Herr Strübing, unter „Executive Search“ wird in der Regel die Suche nach Mitarbeitern für das Top-Management verstanden. Ist dies auch das Kerngeschäft von *percon*?

Innerhalb der fachlichen Spezialisierung suchen wir für unsere Kunden natürlich auch Kandidaten für das Top-Management. Allerdings ist unsere Bandbreite deutlich größer und bezieht sich auch auf Referenten, Buchhalter oder Teamleiter – also Positionen, die nicht auf der ersten Führungsebene angesiedelt sind. Hier haben wir uns auf Zahlen- und Rechtsthemen spezialisiert, was vom Steuerberater über den Vertriebscontroller bis zum Leiter Rechnungswesen reicht. Wir haben uns also bei der Funktion spezialisiert, nicht aber in der Branche.

Zur Person

Michael Strübing,
Inhaber
percon, Frankfurt a.M.



Geboren 1969. Nach dem Abitur Ausbildung zum Bankkaufmann, anschließend Management-Trainee-Programm und Studium der Betriebswirtschaftslehre mit Auslandsaufenthalt. Bis zur Gründung von *percon* 1997 arbeitete Michael Strübing als Berater im internationalen Projektgeschäft. Auf eine Insel würde er die DS von Citroen, „Heroes“ von David Bowie, einen Rheingau-Riesling und die FAZ mitnehmen.

Aber erreicht man die Kandidaten außerhalb des Top-Managements nicht besser über Stellenanzeigen? Unternehmen kommen oftmals zu uns, wenn sie schon ein bis zweimal mit Anzeigen in Zeitungen oder Online-Stellenbörsen keinen Erfolg hatten. Über solche Anzeigen erreiche ich nur die Kandidaten, die aktuell wechselbereit sind. Unsere Aufgabe ist es aber Kandidaten zu finden, die gar nicht aktiv nach einer neuen Stelle suchen. Wir vermarkten sowohl die Position als auch das Unternehmen und versuchen bei potentiellen Kandidaten Interesse an der vakanten Stelle zu wecken. Daher erreichen Sie über Anzeigen auf der einen Seite und über Executive Search auf der anderen Seite ganz unterschiedliche Personengruppen. Wir sprechen schwerpunktmäßig die Personen an, die selbst nicht aktiv suchen.

Eine solche Suche ist ja auch mit Kosten verbunden. Lohnt sich das für Unternehmen, gerade wenn es um Positionen außerhalb des Top-Managements geht? Die Frage kann man nicht grundsätzlich beantworten, denn eine solche Kalkulation hat mehr als eine Variable. Ich weiß jedoch, dass wir gegenüber den klassischen Anzeigen in jedem Fall konkurrenzfähig sind. Denn letztlich bieten wir den Unternehmen hier den Vorteil, dass wir eine Zielgruppe ansprechen, die sie über Anzeigen nie erreichen würden. Unsere Besetzungsquote von über 85 Prozent zeigt, dass es sich durchaus rechnet. Denn eine nicht besetzte Stelle ist im Zweifel teurer als unsere Suche.

Wie genau kann man sich denn eine solche Suche vorstellen?

Zunächst gibt es mit dem Kunden ein Abstimmungsgespräch. Anhand dieses Gesprächs erstellen wir

ein Anforderungsprofil und eine Liste mit möglichen Unternehmen, in dem potentielle Kandidaten gefunden werden könnten. Diese Liste muss natürlich vom Kunden freigegeben werden. Denn hier besteht auch die Gefahr, in Unternehmen zu suchen, die im Geschäftskontakten mit unserem Auftraggeber stehen. Danach beginnt die eigentliche Identifikation. Darauf folgt eine Direktansprache; hier halten wir uns selbstverständlich an die gesetzlichen Vorgaben. Daher sind die ersten Gespräche mit den Kandidaten sehr kurz und es wird lediglich abgefragt, ob ein grundsätzliches Interesse besteht.

Und wenn ein Kandidat dies bejaht ...

... wird zunächst ein Telefoninterview vereinbart. Dies dauert in der Regel zwischen 45 und 60 Minuten und liefert schon erste brauchbare Informationen sowie insbesondere eine Einschätzung der fachlichen Eignung. Im Anschluss daran findet ein persönliches Gespräch statt und auf dieser Grundlage wird dann ein mehrseitiges Profil erstellt, in dem die fachliche Eignung, die Motivation und die persönlichen Kompetenzen des Kandidaten herausgearbeitet werden.

Das hört sich auf aufwendig an. Lohnt sich diese Intensität?

Auf jeden Fall! Eine gute Vermittlung entscheidet sich letztlich in den persönlichen Faktoren, was in zwei Richtungen wirkt: Durch die sehr genaue Betrachtung der Präferenzen, Wahrnehmungen, Antreiber und Teamrollen eines Kandidaten gelangen wir einerseits zu einer treffsicheren Einschätzung „Passt zum Unternehmen - oder passt nicht“. Andererseits bewerten Kandidaten diesen Prozess als sehr positiv, da wir im Gespräch nicht nur erfragen und betrachten, sondern unsere Einschätzung auch spiegeln und im Gegenzug darlegen, mit welchen Persönlichkeiten und welcher Unternehmenskultur man es auf der Arbeitgeberseite

zu tun hat. Also fühlen sich auch die Kandidaten bei Ihrer Entscheidungsfindung gut beraten. Und wir können dem Unternehmen eine passgenaue Auswahl an Kandidaten anbieten.

Wie viel Kandidaten werden den Unternehmen in der Regel von Ihnen vorgestellt?

Maximal fünf, wobei wir in den meisten Fällen versuchen, uns schon im Vorfeld auf zwei oder drei Personen festzulegen. In gut 85 Prozent der Suchen wird dann auch einer unserer Kandidaten eingestellt. Diese hohe Besetzungsquote resultiert auch daraus, dass wir uns schon im Vorfeld genau überlegen, ob wir bei einer Suche erfolgreich sein werden. Wenn Unternehmen beispielsweise Gehaltsvorstellungen haben, zu denen wir erfahrungsgemäß keinen passenden Kandidaten finden können, diskutieren wir das

„Durch unseren intensiven Prozess erwerben wir bei allen Beteiligten ein hohes Maß an Vertrauen.“

Michael Strübing, *percon*

mit dem Unternehmen und verzichten gegebenenfalls auch auf den Auftrag.

Was ist Ihrer Erfahrung nach der häufigste Grund für ein Scheitern?

Für die Phase nach einer Besetzung kann ich diese Frage nicht beantworten; wir haben in 11 Jahren Personalberatung erst drei Personen in der Probezeit „verloren“. Der kritischste Punkt auf dem Weg zur Besetzung hingegen ist sicherlich die Unterschrift des Arbeitsvertrags: Der Mensch an sich ist nicht für Veränderungen gemacht. Und mit einem Berufswechsel aus einem bestehenden Arbeitsverhältnis heraus steht eine massive Veränderung an; subjektiv empfundene Sicherheit wird gegen Hoffnung und relative Unsicherheit getauscht. Hier zeichnet sich aus, dass wir über unseren intensiven Prozess bei allen Beteiligten ein hohes Maß an Vertrauen erwerben, sowohl in fachlicher als auch in persönlicher Hinsicht.



Randstad
 Helfmann-Park 8
 65760 Eschborn
 Fon: +49 6196 408-1770
 Fax: +49 6196 408-1775
 petra.timm@de.randstad.com
 www.randstad.de

Vorteil Zeitarbeit

Unternehmen sind mit konjunkturellen Unsicherheiten, weltweitem Wettbewerbsdruck und hoher Veränderungsdynamik konfrontiert. Langfristige Planbarkeit im Produktions- und damit auch im Personalbereich erweist sich als immer schwieriger.

Erfolgreich sind letztlich die Unternehmen, denen es gelingt, schwankenden Personalbedarf der „On Demand“-Wirtschaftswelt flexibel zu managen. Gemeinsam mit Kundenunternehmen erarbeitet Deutschlands führender Personaldienstleister Randstad individuelle Lösungen und passgenaue Konzepte. Umfangreiches Branchen Know-how und Marktkenntnis sowie die Qualität der Betreuung und die professionelle Auswahl der Mitarbeiter stehen im Fokus.

Effiziente Abläufe durch On-Site Management

Seit sechs Jahren arbeitet die Aircraft Cabin Maintenance GmbH (ACM) mit Randstad zusammen. Das Unternehmen produziert in Memmingen Flugzeugsitzbezüge und kümmert sich um die Reparatur und Wartung von Sicherheits- und Anschnallgurten sowie Frachtnetzen. Ferner gehört die Gestaltung der Flugzeugkabinen von der Wandverkleidung bis zum Verlegen der Kabinenteppiche zum Leistungsangebot. Zu den Referenzkunden von ACM zählen renommierte Firmen und Fluglinien auf der ganzen Welt.

Rund 15 Zeitarbeitnehmer sind derzeit bei ACM im Memminger Werk permanent im Einsatz. Dabei sind die Vielfalt der Qualifikationen und die Beständigkeit in der Zusammenarbeit das Besondere. Beispielsweise werden Raumausstatter, Schreiner und Näherinnen sowie versierte Hilfskräfte mit technischem Verständnis

Unser Unternehmen	
USP	Mit rund 60.000 Mitarbeitern und 530 Niederlassungen ist Randstad der führende Personaldienstleister in Deutschland. Neben der klassischen Zeitarbeit bietet Randstad umfassende Personalservice-Konzepte, unter anderem Personalberatung, Outsourcing von Personalmanagement sowie Inhouse-Services.
Referenzkunden	Aramark, DB, e.on, HypoVereinsbank, Basler Securit, Panasonic, TRW, Tom Tailor, Silit, Hamburger Bank, Continental Contitech

vermittelt. „Unser Ziel ist es, Abläufe effizienter und wirtschaftlicher zu gestalten. Wir optimieren Prozesse und setzen diese um“, sagt Armin Medwed, Niederlassungsleiter bei Randstad in Memmingen. Zusammen mit seinen Kollegen kümmert er sich um die Belange der Zeitarbeitnehmer, angefangen bei der gesamten Administration bis hin zur Anforderung zusätzlicher Kollegen, wenn einzelne Projekte die vorhandenen, personellen Kapazitäten übersteigen. Bundesweit hat Randstad rund 60.000 Mitarbeiter unter Vertrag, die täglich bei zahlreichen Unternehmen in den unterschiedlichsten Bereichen eingesetzt werden. Das Unternehmen wurde von dem renommierten „Great Place to Work“-Institut zu einem von „Deutschlands besten Arbeitgebern 2008“ ernannt.



Maßgeschneiderte Personallösungen

Die gesetzliche Aufhebung der Höchstüberlassungsdauer ermöglicht die Anwendung von Zeitarbeit weit über die „klassischen“ kurzfristigen Einsatzfelder wie Urlaubs- und Krankheitsvertretung oder die Abdeckung von Personalbedarfsspitzen hinaus. Zeitarbeitnehmer sind fest angestellte Mitarbeiter eines Personaldienstleisters. Entsprechend dem Bedarf und der Qualifikation sind Zeitarbeitnehmer in der Regel für verschiedene Kundenunternehmen im Einsatz. Dabei reicht die Bandbreite der nachgefragten Qualifikationen von gewerblichen und kaufmännischen Mitarbeitern bis zum spezialisierten Ingenieur und deckt ein breites Spektrum an Branchen ab. „Die maßgeschneiderten Personallösungen unterstützen uns dabei, Wettbewerbsvorteile zu sichern“, betont Christine Karrer, Personalverantwortliche bei ACM.

Spezielle Serviceangebote

Durch Zeitarbeit sind Unternehmen in der Lage, Arbeitsüberhänge und Engpässe in Projekten kurzfristig zu überbrücken. Auch prüfen Unternehmer neue Mitarbeiter zunächst im Rahmen eines Zeitarbeitseinsatzes, bevor sie sich für deren Festanstellung entscheiden. Zeitarbeitnehmer hingegen sammeln während ihrer Kundeneinsätze verschiedene Erfahrungen und qualifizieren sich für weiterführende Aufgaben.

Für höher Qualifizierte hat Randstad beispielsweise mit „Finance“ und „Technology“ spezielle Serviceangebote etabliert, in denen Kundenunternehmen und Bewerbern umfangreiches Branchen-Know-how gebündelt zur Verfügung steht. Dabei sind die Vertriebs-Disponenten für die Vermittlung der Arbeitnehmer zuständig und stehen diesen in Karrierefragen beratend zur Seite.

Eine Besonderheit ist die „indirekte Vermittlung“. Hier wird bereits zum Zeitpunkt der Einstellung des Mitarbeiters mit dem Kundenunternehmen vereinbart, dass der überlassene Mitarbeiter nach erfolgreicher Probezeit übernommen wird. Die Mitarbeiter erhal-

Short Facts	
Qualifizierungsschwerpunkt	Technology und Finance, Call Flex, Logistics, Pharma Sales u.a.
Branchenschwerpunkt	Personaldienstleistung
Gründungsjahr	1968 in Deutschland
Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung	
Anzahl interner Mitarbeiter	rund 60.000 gesamt
Übernahme durch Kunden möglich	ja
Übernahmequote	Branche: 30 %
Tarifbindung	Tarifvertrag Zeitarbeit BZA-DGB
Dienstleistung Personalvermittlung	
Bundesweite Vermittlung	ja

Randstad Personalvermittlung

Beste Kontakte zum Arbeitsmarkt

Zur Besetzung strategischer Positionen benötigen Unternehmen Fach- und Führungskräfte. Dieses Segment ist mit herkömmlicher Personalsuche heutzutage aber immer schwieriger zu erreichen. Zudem ist die Suche nach qualifizierten Mitarbeitern für Unternehmen oft eine Herausforderung und mit erheblichem Kosten- und Zeitaufwand verbunden. Randstad Personalvermittlung (auch Permanent Placement genannt) unterstützt mit seinem Team von Personalberatern an 14 Standorten bundesweit Unternehmen speziell bei der Personalsuche von Fach- und Führungskräften zur Festeinstellung. Dabei arbeiten die Personalberater sowohl selbstständig im Kundenauftrag als auch vernetzt mit den 530 Randstad Niederlassungen zusammen. Die Personalberater konzentrieren sich dabei auf die Besetzung von Positionen in den Bereichen Marketing und Sales, Finance, Technology, Assistenz & Sekretariat, Produktion & Fertigung und Human Resources.

Randstad ist die Adresse, wenn es um die besten Kontakte zur den Top-Unternehmen des deutschen und internationalen Arbeitsmarktes geht und hat ebenso jahrelange Geschäftsbeziehungen zu den interessantesten Unternehmen des deutschen Mittelstands. Speziell geschulte und erfahrene Personalberater vermitteln dem Unternehmen den für die gesuchte Position optimal passenden Mitarbeiter. Dabei verknüpft Randstad konventionelle Such- und Auswahlmethoden mit der Möglichkeit einer ausgelagerten „Probezeit“ über die Arbeitnehmerüberlassung. Das heißt: Unternehmer können sich potentielle Kandidaten für eine Festanstellung ansehen und prüfen, ob diese ins Unternehmen passen. Denn gute Examennoten allein sagen nicht viel darüber aus, was im Berufsalltag zählt: Beherrscht der Kandidat sein Handwerk? Ist er flexibel und teamfähig? Umgekehrt gilt das natürlich auch für den Mitarbeiter. Versteht dieser sich nicht mit dem Chef oder ist die Arbeit doch nicht so, wie er sich das vorgestellt hat, kann er ohne weiteres das Unternehmen wechseln, ohne gleich während der Probezeit arbeitslos zu werden oder kündigen zu müssen.

Die aktuellen Vakanzen Ihrer Region finden Sie auf unserer Internetseite www.randstadpv.de. Zusätzliche Informationen erhalten Sie per E-Mail über personalberatung@de.randstad.com.

ten einen ganz normalen tariflichen Arbeitsvertrag. Dementsprechend haben Zeitarbeitnehmer alle Rechte und Pflichten, wie andere Arbeitnehmer auch – Kündigungsschutz, Kranken-, Unfall-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung sowie bezahlter Urlaub sind einige Kriterien, die bei Randstad selbstverständliche Leistungen sind.

Individuelle Weiterbildungen

Entsprechend den Erfordernissen auf dem Arbeitsmarkt qualifiziert Randstad seine Mitarbeiter weiter. So bildet das Unternehmen in Kooperation mit Fortbildungsträgern Mitarbeiter nicht nur in Sprachkursen, in SAP-Kursen und in Fachbereichen wie Schweißen, Löten, Staplerfahren weiter, sondern hat auch für niedrig qualifizierte Mitarbeiter gemeinsam mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) das Qualifizierungsprogramm „Lernen im Job – Kompetenzerwerb in der Zeitarbeit“ ins Leben gerufen.

Die Teilnehmer erhalten die Möglichkeit, während ihrer Einsätze bei Kundenunternehmen verschiedene Module zu durchlaufen und einen zertifizierten Abschluss der IHK zu erlangen. Das Projekt umfasst bislang drei Tätigkeitsfelder: den/die Lagerassistent/in und den/die Produktionsassistent/in im gewerblichen Bereich und den/die Büroassistent/in im kaufmännischen Bereich.

Für höher Qualifizierte bietet Randstad innerhalb der verschiedenen Spezialisierungen individuelle Qualifizierungsmaßnahmen an. Im Bereich Engineering beispielsweise sind bei den Randstad Kundenunternehmen besonders Fachkräfte mit Kenntnissen der Konstruktionsprogramme Solit Works und Catea V5 gefragt. Entsprechende Schulungen fördern die jeweils benötigten Kompetenzen.

Initiative IT-Fitness

Zusammen mit Microsoft und weiteren Partnern unterstützt Randstad außerdem die Initiative IT-Fitness. Interessierte machen in größeren Randstad Niederlassungen und über die Randstad Website kostenlos einen IT-Test. Die Teilnehmer erhalten ein Zertifikat zur Bestätigung ihrer Kenntnisse und zusätzlichen Handlungsempfehlung für den weiteren Ausbau der persönlichen IT Kompetenz. Zudem bietet Randstad e-Learning für Bewerber und Mitarbeiter die Möglichkeit, sich kostenlos online weiterzubilden. Die Angebotspalette besteht aus diversen Kursen unter



Die Anforderungen an die Arbeitnehmer steigen. Randstad fördert in Zusammenarbeit mit Weiterbildungsträgern die Kompetenzen der Mitarbeiter.

anderem in den Themenbereichen Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Präsentation, Datenbank, Kommunikation, SAP und Englisch.

Qualifizierte Mitarbeiter

Für Randstad ist es wichtig, dass Kundenunternehmen und Mitarbeiter, die überlassen werden, zusammenpassen. Das heißt, Randstad vermittelt Kundenunternehmen den jeweils für die Stelle optimal geeigneten Mitarbeiter und geht dabei auf die Wünsche und Bedürfnisse beider Seiten ein.

Wer sich online über die offenen Stellen informieren möchte, findet in der Randstad Online-Jobbörse unter www.randstad.de bundesweit über 10.000 offene Jobs. Die Jobbörse beschränkt sich dabei nicht auf Angebote aus der Arbeitnehmerüberlassung, sondern bietet auch Festanstellungen in den unterschiedlichsten Branchen. Auch Unternehmen nutzen die Jobbörse und lassen ihre freien Stellen kostenfrei in die neue Randstad Online-Jobbörse einstellen, um so von der hohen Besucherzahl zu profitieren.

Über Randstad Deutschland

Umfassende Personalservice-Konzepte

Mit rund 60.000 Mitarbeitern und 530 Niederlassungen in über 300 Städten sowie einem Umsatz von über 1,62 Milliarden Euro (2007) ist Randstad der führende Personaldienstleister in Deutschland. Randstad bietet neben der klassischen Zeitarbeit umfassende Personalservice-Konzepte. Dazu gehören unter anderem Personalberatung, Outsourcing von Personalmanagement sowie Inhouse-Services zur Abwicklung von Großprojekten bei Kundenunternehmen vor Ort. Eckpfeiler der Unternehmensstrategie sind die kontinuierliche Weiterentwicklung des Leistungsangebots sowie die Etablierung spezieller Dienstleistungen wie Callflex, Finance und Technology. Hier steht branchenspezifisches Know-how konzentriert zur Verfügung.

Als Impulsgeber für den Arbeitsmarkt hat Randstad bereits im Jahr 2000 einen flächendeckenden Tarifvertrag mit ver.di abgeschlossen, der als Grundlage für die geltenden tariflichen Regelungen in der gesamten Branche diente. Von dem renommierten „Great Place to Work“-Institut wurde Randstad zu einem von „Deutschlands besten Arbeitgeberern 2008“ ernannt. Randstad ist seit 40 Jahren in Deutschland aktiv und gehört zur niederländischen Randstad Holding nv: mit 9,19 Milliarden Euro Umsatz und rund 370.000 Mitarbeitern an etwa 3.000 Standorten in 20 Ländern einer der größten Personaldienstleister weltweit. Vorsitzender und Sprecher der Geschäftsführung von Randstad Deutschland ist Eckard Gatzke.



Amadeus FiRe AG
Darmstädter Landstr. 116
60598 Frankfurt
Fon: +49 69 968 76-0
Fax: +49 69 968 76-399
info@amadeus-fire.de
www.amadeus-fire.de

Wir bringen die Profis ins Spiel!

++ Zeitarbeit ++ Personalvermittlung ++ Interim-/Projektmanagement ++ Weiterbildung ++
Amadeus FiRe – das sind bedarfsgerechte und flexible Personallösungen in den Bereichen Accounting, Office, Banking und IT-Services.

Als Spezialist für Zeitarbeit, Personalvermittlung und Interim-/Projektmanagement haben wir die Experten, die Sie im kaufmännischen und IT-Umfeld unterstützen. Amadeus FiRe bietet durch die Positionierung ausschließlich im Bereich der qualifizierten Personaldienstleistungen und den komplementären Dienstleistungen der Tochtergesellschaften (Greenwell Gleeson, Steuer-Fachschule Dr. Endriss, Akademie für Int. Rechnungslegung) ein einzigartiges Portfolio. Kunden- und Mitarbeiternähe gewährleistet die bundesweite Präsenz an 20 Standorten.

Hohe Flexibilität, Einsatzbereitschaft und Begeisterung an der Herausforderung sind für Amadeus FiRe spielbestimmend. Diese Stärken haben uns seit Jahren zu einem der führenden Personaldienstleister und zur Nummer Eins im Finanz- und Rechnungswesen gemacht.

Menschen, die mitdenken!

Die Mitarbeiter bei Amadeus FiRe übernehmen Verantwortung. Sie denken und handeln unternehmerisch, begeistern sich für ihre Aufgaben und blicken über den Tellerrand. Sie definieren die Anforderungen der zu besetzenden Stelle, wir stellen bestens geeignete Kandidaten zur Verfügung – temporär, permanent oder projektbezogen. Unsere externen Mitarbeiter werden ausschließlich im jeweiligen Fachbereich eingesetzt

Unser Unternehmen

USP	· Marktführer im Finanz- und Rechnungswesen · Spezialisierung auf Fach- und Führungskräfte im kaufmännischen Bereich und im IT-Umfeld · konzerneigene Weiterbildungsinstitute
Referenzkunden	k.A.

und besitzen aktuelles Know-how. Durch die vielfältigen Einsätze verfügen sie über einen Erfahrungsschatz, der es ihnen ermöglicht, die Unternehmen schnell und effektiv zu unterstützen. Neben fundierten fachlichen Kompetenzen besitzen unsere Mitarbeiter auch die entscheidenden Soft-Skills: Sie sind motiviert, übernehmen Verantwortung und arbeiten zuverlässig, ergebnis- und dienstleistungsorientiert.

Amadeus FiRe ACCOUNTING:

Der Marktführer im Finanz- und Rechnungswesen. Unsere Mitarbeiter haben eine kaufmännische Ausbildung oder ein betriebswirtschaftliches Studium und bringen zudem die notwendige Berufserfahrung im Finanz- und Rechnungswesen mit. Darüber hinaus können wir auf Mitarbeiter mit Kenntnissen in der int. Rechnungslegung (IFRS/IAS, US-GAAP), Fremdsprachen und guten EDV-Anwender-Kenntnissen (u. a. SAP



R/3 FI und CO, Navision) zurückgreifen und halten das Wissen durch konzerneigene Weiterbildungsinstitute stets aktuell.

Amadeus FiRe OFFICE:

Qualifiziertes Personal für Ihren kaufmännischen Bereich. Wir leisten in allen kaufmännischen Bereichen professionelle Unterstützung durch temporäre Überlassung und Vermittlung erfahrener Fachkräfte. Amadeus FiRe Office bietet ein breites Spektrum an Qualifikationen: Dipl.-Kaufleute, Dipl.-Betriebswirte, Industrie-, Büro-, Speditions- und Fremdsprachenkaufleute.

Amadeus FiRe BANKING:

Löst Personalengpässe bei Banken und Fondsgesellschaften. Mit Amadeus FiRe Banking können Sie anspruchsvolle Aufgaben im Zuge von Arbeitnehmerüberlassung, direkter Vermittlung und Projektmanagement delegieren. Unsere Mitarbeiter verfügen über langjährige Berufserfahrung und fundiertes Banking-Wissen und kommen aus den Bereichen Bankbuchhaltung, Zahlungsverkehr, Fondadministration oder -abstimmung, Kreditsachbearbeitung oder -analyse.

Amadeus FiRe IT-SERVICES:

Effiziente Personallösungen für den Bereich Informationstechnologie. Mit Amadeus FiRe IT-Services

haben Sie Ihren kompetenten Ansprechpartner für die Besetzung Ihrer Vakanzen im IT-Bereich gefunden. Wir unterstützen Sie bei der vorübergehenden oder permanenten Besetzung u. a. in folgenden Kompetenz- und Leistungsbereichen: Netz- und Systemadministratoren, Datawarehousing, Webentwicklung, Softwareentwicklung, SAP-Programmierung und -Beratung.

Short Facts

Qualifizierungsschwerpunkt	Zeitarbeit, Personalvermittlung, Interim-/Projektmanagement
Branchenschwerpunkt	Accounting, Office, Banking und IT-Services
Gründungsjahr	1986
Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung	
Anzahl interner Mitarbeiter	310 (Stichtag 30.09.2008)
Anzahl externer Mitarbeiter	1.805 (Stichtag 30.09.2008)
Neueinstellungen KJ 2008	1.900 (Stichtag 30.09.2008)
Übernahme durch Kunden möglich	ja
Übernahmequote	ca. 40 %
Tarifbindung	IGZ
Equal Treatment	k.A.
Dienstleistung Personalvermittlung	
Umsatzentwicklung 2008	ca. 10 Millionen Euro
Bundesweite Vermittlung	ja
Verbandsmitgliedschaft	nein
Akzeptanz Vermittlungsgutscheine	nein

AUTOVISION
Erfolg hat einen Partner

AutoVision GmbH
Major-Hirst-Straße 11
38442 Wolfsburg
Fon: +49 5361 897 25 25
Fax: +49 5361 897 10 40
mail@autovision-gmbh.com
www.autovision-gmbh.com

Personalmanagement der AutoVision GmbH

Im verschärften Wettbewerb konzentrieren sich Unternehmen zunehmend auf ihr Kerngeschäft. Die Freiräume dafür schafft die AutoVision GmbH mit einem ganzheitlichen Personalmanagement.

Die AutoVision GmbH positioniert sich mit Personaldienstleistungen sowie kaufmännischen und technischen Dienstleistungen am Markt. Ziel ist es, für die Kunden Freiräume zur Effizienzsteigerung zu schaffen. Dazu beschleunigt und flexibilisiert die AutoVision GmbH Abläufe und reduziert Kosten – sowohl in Dax-Unternehmen als auch in mittelständischen Unternehmen.

Die Volkswagen-Tochter beschäftigt aktuell rund 8.000 Mitarbeiter und erwirtschaftete 2007 einen Umsatz von 280 Mio. Euro. Die im April 2001 gegründete AutoVision GmbH führt ihren Hauptsitz in Wolfsburg und hat 14 bundesweite Niederlassungen. International ist das Unternehmen in Ungarn, Portugal, Belgien und der Slowakei tätig.

Geschäftsfeld „Personaldienstleistungen“

Im Segment Personaldienstleistungen gehört der Dienstleister laut Studie des Marktanalysten Lünendonk zu den 15 größten in Deutschland.

Das Spektrum im Geschäftsfeld Personaldienstleistungen reicht von Zeitarbeit über das Vermitteln von Fach- und Führungspersonal bis hin zum Transfermarkt. Ein speziell entwickeltes, onlinegestütztes Bewerbungsmanagement unterstützt dabei, Unternehmen schnell mit den richtigen Mitarbeitern zusammen zu bringen.

Unser Unternehmen

USP	Wir kombinieren Prozess-Know how, qualifiziertes Personal und innovative Software zu effizienten Lösungen.
Referenzkunden	aus Automotive und Engineering

Beispiel: Zeitarbeit

Bei der Zeitarbeit unterstützt die AutoVision über die reine Stellung von Personal hinaus auch bei der nahtlosen Einbindung in laufende Prozesse und Unternehmensstrategien.

Aus einem großen Pool an Bewerbern deckt die AutoVision auch zahlenmäßig hohe Personalanfragen innerhalb kürzester Zeit ab. Das gilt für den Bedarf an Hilfskräften und Facharbeitern ebenso wie für Akademiker. Die Mitarbeiter werden in ganz Deutschland rekrutiert und vor Ort betreut.

Beispiel: Personalvermittlung

Unternehmen können Zeit und Kosten sparen, wenn sie die Personalsuche der AutoVision überlassen. Der Dienstleister prüft die Bewerbungen, trifft eine Vorauswahl, führt Eignungstests durch, erstellt Bewerberprofile und präsentiert schließlich die geeigneten Kandidaten.



Der Bewerberpool umfasst zahlreiche qualifizierte Fach- und Führungskräfte. Zudem werden bei Bedarf auch Stellenanzeigen für den Kunden geschaltet. Der Kunde kann sich so auf die interessanten Bewerber konzentrieren.

Beispiel: Outplacement

Mit dem Transfermarkt begleitet die AutoVision GmbH als Personalberater Veränderungsprozesse in Unternehmen von der Konzeptgestaltung bis zur erfolgreichen Umsetzung. Dazu gehört, für die betroffenen Mitarbeiter neue, Erfolg versprechende Perspektiven zu schaffen und sie bei der beruflichen Neuorientierung intensiv zu begleiten.

Weitere Dienstleistungen sind die Demografieberatung und Potenzialanalyse.

Geschäftsfeld „kaufmännische und technische Dienstleistungen“

Die AutoVision ist zusätzlich darauf spezialisiert, Aufgabenbereiche wettbewerbsfähig auszurichten. Dabei übernimmt sie Einzelaufgaben und gesamte Projekte per Werks- oder Dienstleistungsvertrag. Projekte aus den Bereichen Kundenbetreuung, Marketing und Qualitätssicherung gehören ebenso dazu wie Aufgaben in den Bereichen Forschung und Entwicklung, Versuchsbau und Qualitätssicherung.

Short Facts

Qualifizierungsschwerpunkt	Arbeitnehmerüberlassung und Personalvermittlung im technischen und kaufmännischen Bereich: Manager, Generalisten und Spezialisten, Facharbeiter und Produktionshelfer
Branchenschwerpunkt	branchenübergreifende Personaldienstleistungen
Gründungsjahr	2001
Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung	
Anzahl interner Mitarbeiter	rd. 300 an allen Standorten
Anzahl externer Mitarbeiter	5.730 (2007)
Übernahme durch Kunden möglich	ja
Übernahmequote	15 %
Tariffbindung	IG Metall
Equal Treatment	ja
Dienstleistung Personalvermittlung	
Umsatzentwicklung 2008	3.000.000
Eingesetzte Mitarbeiter	5
Vermittlungen 2008	150
Bundesweite Vermittlung	ja
Verbandsmitgliedschaft	nein
Akzeptanz Vermittlungsgutscheine	nein
Dienstleistung Outplacement	
Eingesetzte Mitarbeiter	6 zzgl. projektbezogene Mitarbeiter
Anzahl der Klienten 2008	873
Vermittlungsquote (Festanstellung)	> 70%
durchschnittliche Beratungsdauer	6 Monate



BUNDESVERBAND
PERSONAL-
VERMITTLUNG E.V.

Bundesverband
Personalvermittlung e.V.
Friedrichstraße 200
10117 Berlin
Fon: +49 030 20671803
Fax: +49 030 767752350
kontakt@bpv-info.de
www.bpv-info.de

BPV – Der Verband der Recruiting-Spezialisten

Im Wettlauf um Talente spielen Personalvermittler eine immer wichtigere Rolle – Auf die Mitglieder des ältesten Berufsverbandes der Branche können sich Unternehmen und Bewerber verlassen

Der Bundesverband Personalvermittlung e.V. (BPV) bündelt die Interessen, das Wissen und den Fachverstand seiner Mitglieder, die an 700 Standorten in ganz Deutschland vertreten sind. Er steht mit seinen Standards für Qualität und gute Vermittlungsquoten. Eine seiner Aufgaben ist es, die wirtschaftlichen und politischen Rahmenbedingungen für den Berufsstand zu gestalten. Dabei fungiert der Verband als Sprachrohr sowohl für kleine, mittelständische und auch große Unternehmen.

Informationen und regionale Treffen

Die Mitglieder erhalten im Internet auf der Homepage des BPV (www.bpv-info.de) über einen persönlichen Zugang zeitnahe und regelmäßige Informationen über verbands- und branchenrelevante Entwicklungen. Im öffentlichen Teil verweisen Links auf die eigenen Websites der Mitgliedsunternehmen. Hier finden Unternehmen, Arbeitsuchende und Interessierte Ansprechpartner in ihrer Region.

Durch regelmäßige Treffen im Rahmen der Mitgliederversammlungen, von Workshops und Vorträgen fördert der BPV den Erfahrungsaustausch sowie die Zusammenarbeit seiner Mitglieder. Dazu gehört auch die regionale Veranstaltungsreihe „Dinner-Speech“, bei der sich die Mitglieder einer Region mit Experten fachlich austauschen können.

Unser Verband

USP Der Bundesverband Personalvermittlung e.V. (BPV) ist die Interessenvertretung professioneller Personalvermittler. Mit Engagement und Fachkompetenz vertreten wir die Interessen unserer Mitglieder in wichtigen Gremien und in der Öffentlichkeit. Wir sind zugleich Anlaufstelle für Fragen jeder Art rund um die Personalvermittlung.

Kontakt Möchten Sie mehr wissen über den BPV? Fordern Sie unser ausführliches Infopaket an bei der BPV-Pressestelle, Aarstr. 67, 65195 Wiesbaden, Tel. 0611 401861, Fax 0611 4080699 bpv@accente.de, www.accente.de

Mitglieder garantieren für Qualität

Unmittelbar nach der Zulassung privater Personalvermittlung im Jahr 1994 schlossen sich engagierte Recruiting-Spezialisten im Bundesverband Personalvermittlung zusammen. Im Wettlauf um Talente spielen Personalvermittler eine immer wichtigere Rolle – nicht nur als Vermittler, besonders auch als Berater und Begleiter, für Unternehmen wie für qualifizierte Bewerber. Die Mitglieder im BPV verfügen über fundierte personalwirtschaftliche Erfahrungen und eine adäquate Ausbildung. Für sie gelten die anspruchsvollen Qualitätsstandards des Verbandes. Dazu gehö-



ren Serviceorientierung und Professionalität, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein und unbedingte Einsatzbereitschaft. Der BPV war einer der Initiatoren der im Dezember 2003 im Bundeswirtschaftsministerium unterzeichneten Vereinbarung über „Qualitätsstandards für private Arbeits- und Personalvermittlung“. Er unterstützt eine qualifizierte Aus- und Weiterbildung für Personalvermittler. Auf die verbandsangehörigen Unternehmen können sich die Kunden – ob Arbeitgeber oder Bewerber – verlassen. Das BPV-Zeichen bürgt für Qualität und Erfolg.

Erstklassiger Service für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Personalvermittler kennen sich aus in den Berufsfeldern und auf dem Bewerbermarkt. Sie können beurteilen, wer für eine zu besetzende Stelle am besten ausgebildet, motiviert und geeignet ist – vom Ingenieur bis zum Montagehelfer, vom Manager bis zur Bürokraft. Die Mitglieder des Bundesverbandes Personalvermittlung bieten einen erstklassigen Service und effiziente Unterstützung. Davon profitieren zunehmend auch Bewerber, wenn Personalvermittler aufgrund ihrer guten Verbindungen die erste Information über eine zu besetzende Stelle haben. Personalvermittler analysieren die Stärken der Bewerber und identifizieren, welcher Arbeitsplatz in der aktuellen

Lebenssituation die besten Chancen für Karriere und Zufriedenheit bietet. So begleiten sie die Karriere qualifizierter Arbeitnehmer, im Idealfall ein ganzes Berufsleben lang.

Short Facts

Vorstand	Anke Peiniger, Solingen Hans-Peter Brömser, Eschborn Thomas Schonscheck, Frankfurt Stefan Leubecher, Fulda
Geschäftsführung	Ludger Hinsen, Berlin
Branchenschwerpunkt	BPV-Mitglieder sind im gesamten Bundesgebiet für alle Berufssparten tätig
Gründungsjahr	1994
Interessenvertretung für Personalvermittler	
Image	Größter Branchenverband in Deutschland
Kooperation	Mehrwerte für Mitglieder und deren Kunden durch Partnerschaften und Kooperationen
Politik	Politische Lobbyarbeit und wirtschaftliche Kontakte
Qualitätsstandards	Der BPV hat die Qualitätsstandards für Personalvermittlung entscheidend geprägt
Aus- und Weiterbildung	Der BPV setzt sich für marktnahe und vertriebsorientierte Qualifizierung ein



DEKRA Arbeit GmbH
Handwerkstr. 15
70565 Stuttgart
Fon: +49 0711 78613203
Fax: +49 0711 78613208
Info.arbeit@dekra.com
www.dekra-arbeit-gruppe.de

Flexible Personaldienste nach Maß

Die DEKRA Arbeit Gruppe gehört deutschlandweit zu den erfolgreichsten und innovativsten Dachorganisationen im Bereich Personaldienstleistung.

Innerhalb der Unternehmensgruppe bieten die DEKRA Arbeit GmbH, die DEKRA Event & Logistic Services GmbH, die DEKRA Commercial Services & Engineering GmbH und die DEKRA Medical Services umfassende Serviceleistungen rund um das Thema Personal an - von klassischer Arbeitnehmerüberlassung über individuelle Vermittlung, branchenbezogenes Recruitment, ganzheitliches Bewerbermanagement bis hin zu spezialisierter HR-Beratung und Inhouse-Schulungen.

DEKRA Arbeit GmbH – der vermittlungsorientierte Personaldienstleister

Mit bundesweit über 90 Geschäftsstellen gehört die 1998 gegründete DEKRA Arbeit GmbH, ein Tochterunternehmen der DEKRA AG, zu den größten vermittlungsorientierten Personaldienstleistern in Deutschland. Das Angebot des Stuttgarter Unternehmens umfasst Lösungen für flexible Arbeitnehmerüberlassung und Arbeitsvermittlung.

Durch die enge Zusammenarbeit mit der DEKRA Akademie, dem Aus- und Weiterbildungsunternehmen innerhalb des DEKRA-Konzerns, kann auf umfassende Mitarbeiterressourcen zurückgegriffen werden, um Personalengpässe auf Kundenseite zeitnah und fachkundig zu lösen.

Seit 2002 ist die DEKRA Arbeit international tätig und hat ein ausgedehntes Geschäftsstellennetzwerk im

Unser Unternehmen

USP	Spezialisten für Commercial Services, für Engineering, für Events und Logistic, Zusammenarbeit Akademie, Konzernverbund DEKRA AG
Referenzkunden	auf Anfrage

südeuropäischen Raum Kroatien, Serbien/Montenegro, Mazedonien, Ungarn, Slowakei, Bosnien/Herzegowina, der Tschechischen Republik und Spanien etabliert.

Die Spezialisten am Personalmarkt

Die DEKRA Event & Logistic Services, DEKRA Commercial Services & Engineering und DEKRA Medical Services ergänzen die klassische Personaldienstleistung der DEKRA Arbeit um spezialisierte Lösungen. Die DEKRA Event & Logistic Services verfügt über ein breites Spektrum an personeller und strategischer Kompetenz im Veranstaltungsbereich. Kernkompetenz der DEKRA Commercial Services & Engineering ist die Vermittlung von Fachkräften aus Verwaltung, Marketing, Einkauf, Controlling sowie aus dem Spezialbereich „Engineering“. Seit September 2008 ergänzt die DEKRA Medical Services das Portfolio der Unternehmensgruppe um Personaldienstleistungen im medizinisch-pharmazeutischen Umfeld.



Hohe Mitarbeiterzufriedenheit

Dass die vermittlungsorientierte Personaldienstleistung der DEKRA Arbeit Gruppe nicht nur von Kundenunternehmen, sondern auch von Zeitarbeitnehmern als positiv beurteilt wird, zeigen die Ergebnisse einer internen Umfrage. Im Sommer 2008 befragte das Stuttgarter Unternehmen 1000 seiner Arbeitnehmer in einer anonymen Erhebung. Über 90 Prozent der Befragten würden ihre aktuelle Anstellung weiter empfehlen und sind zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz. Auch die vorherige Erwartungshaltung wurde bei über 70 Prozent der Befragten erfüllt. Zwar wird die Art der Beschäftigung von etwa einem Drittel der Angestellten nur als Übergangslösung betrachtet, dennoch nutzen sie fast 70 Prozent der Befragten auch gezielt als Berufseinstieg, zum Wiedereinstieg nach längerer Arbeitslosigkeit oder auch aus Gründen der beruflichen Weiterentwicklung.

Wenn es um die Frage geht, was die Studienteilnehmer an ihrer Beschäftigungsform am meisten schätzen, wird in erster Linie das geregelte Einkommen in einer schwierigen Arbeitsmarktlage genannt. Etwa ein Drittel bewertet zudem die erhöhte Vermittlungswahrscheinlichkeit als besonders attraktiv, gefolgt von Qualifizierungschancen und der Möglichkeit, wertvolle Berufserfahrung zu sammeln. Das zeigt, dass sich die

Branche auch auf Arbeitnehmerseite einen hervorragenden Ruf erarbeiten konnte.

Die sich daraus ergebende Synergie zwischen spezialisiertem Kundensupport und nachhaltiger Mitarbeiterzufriedenheit macht die DEKRA Arbeit Gruppe seit vielen Jahren zu einem verantwortungsvollen Partner am Arbeitsmarkt und einem der erfolgreichsten Personaldienstleistungsanbieter in Deutschland.

Short Facts	
Qualifizierungsschwerpunkt	Personaldienstleistungen
Branchenschwerpunkt	Arbeitnehmerüberlassung/ Zeitarbeit, Personalvermittlung
Gründungsjahr	1998
Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung	
Anzahl interner Mitarbeiter	388
Anzahl externer Mitarbeiter	7.000
Neueinstellungen KJ 2008	1.200
Übernahme durch Kunden möglich	ja
Übernahmekquote	38 %
Tarifbindung	BZA
Equal Treatment	ja
Dienstleistung Personalvermittlung	
Mitarbeiter zuständig für PV	130
Vermittlungen 2008	430
Bundesweite Vermittlung	ja
Akzeptanz Vermittlungsgutscheine	ja



DR. SCHMIDT & PARTNER
Recruiting • Stellenanzeigen • Employer Branding

Dr. Schmidt & Partner
Personalberatung GmbH
Ulzburger Straße 115
22850 Norderstedt
Fon: +49 40 5250040
Fax: +49 40 5252024
beratung@drsp.de
www.drsp-group.com

Top-Kompetenz von Recruiting bis Retention

Als Full-Service-Dienstleister für den gesamten Bereich der Personalgewinnung und Mitarbeiterbindung ist Dr. Schmidt & Partner seit mehr als 20 Jahren erfolgreich am Markt vertreten.

Personalentscheidungen sind Richtungsentscheidungen. Erfolg oder Misserfolg? Innovation oder Stagnation? Auf- oder abwärts? Die kluge Besetzung von Schlüsselpositionen gibt oft genug den Ausschlag. Die Berater von Dr. Schmidt & Partner (drsp) unterstützen Sie im Kampf um die besten Köpfe. An den Standorten Hamburg, Frankfurt/Main und Luzern decken wir mit rund 45 Mitarbeitern die Geschäftsfelder Recruiting, Stellenanzeigen und Employer Branding ab.

Zu unseren zufriedenen Kunden zählen über 30 internationale Großkonzerne sowie mehr als 300 kleinere und mittelständische Unternehmen aller Wirtschaftszweige. Dank seiner kontinuierlichen Wachstumsstrategie gehört drsp mittlerweile zu den Top-Anbietern im Personalmarketing – mit hochqualifizierten Consultants, flexiblen Lösungsansätzen und schlanken Projektablaufen.

Stellenbesetzung mit Erfolgsgarantie

Dabei verstehen wir uns stets als Vorreiter in Sachen Qualität. Als eines der ersten Unternehmen der Branche erlangte drsp so bereits 1996 die Zertifizierung gemäß EN ISO 9001. Seitdem wird dieses Gütesiegel regelmäßig im Rahmen externer Audits erneuert. Heute gehören wir zu den Besten unseres Fachs. Allein 2007 konnten wir für unsere Kunden im Bereich Executive Search mehr als 120 vakante Top-Positionen

Unser Unternehmen

USP	Durch sein voll integriertes HR-Leistungsportfolio bietet drsp fachübergreifende Kompetenz in allen Bereichen des Personalmarketings – von der Executive Search über das Stellenanzeigen-Management bis zum Employer Branding.
Referenzkunden	auf Anfrage

besetzen – verlässlich und schnell: Unsere Erfolgsquote im Recruiting liegt bei nahezu 100 Prozent, die durchschnittliche Bearbeitungsdauer bis zur erfolgreichen Einstellung bei nur acht bis zwölf Wochen.

Unser Executive Search ist für Sie unter anderem dann der richtige Weg, wenn ein diskretes Vorgehen überaus wichtig ist – zum Beispiel weil ein neues Geschäftsfeld erschlossen oder ein neuer Standort aufgebaut werden soll.

Auch gefragte Experten, die am Arbeitsmarkt nur in geringer Zahl verfügbar sind, spürt drsp für Sie zuverlässig auf – selbst wenn eigene Anstrengungen bislang erfolglos waren. Unsere Berater können dabei auf profundes Markt- und Technologiewissen zurückgreifen, das gerade auf dem Gebiet der technischen Fach- und Führungskräfte, etwa im Maschinen- und Anlagenbau, unerlässlich ist.



Methodensicherheit in allen Suchverfahren

So finden wir gemeinsam zum Wunschkandidaten: Mit unseren Klienten analysieren wir in jedem Projekt vorab den konkreten Bedarf, beurteilen den Personalmarkt und definieren Stellenbeschreibung beziehungsweise Anforderungsprofil.

Zu jedem Mandat gehören für drsp zeitnahe Gehaltsstrukturanalysen, systematische Datenbankarbeit und eine präzise Zielgruppendefinition. Anhand dieser Kriterien wird die optimale Herangehensweise festgelegt.

Direktansprache und Anzeigenschaltung

Zur Verfügung stehen je nach individuellem Bedarf die Suchverfahren Direktansprache (Direct Search oder Mixed Service) und anzeigengestützte Suche (Advertisement beziehungsweise Letterbox Service). Während im Direct Search die direkte Identifizierung und Kontaktierung von vielversprechenden Kandidaten im Vordergrund steht, fahren wir im Mixed Service zweigleisig: Für bestmöglichen Erfolg wird die Direktansprache ergänzt um die Schaltung von Suchanzeigen im neutralen Layout.

Im Advertisement beziehungsweise Letterbox Service sucht drsp ausschließlich anzeigengestützt nach den gewünschten Kandidaten – dieses Verfahren bietet sich insbesondere dann an, wenn Sie verdeckt agie-

ren möchten, die zu besetzende Position jedoch keine Direktansprache rechtfertigt.

Ihr besonderes Plus: Durch die enge Verzahnung unserer einzelnen Unternehmensbereiche können Sie sich neben dem Know-how unserer Personalberater auch das Fachwissen unserer Spezialisten für Stellenanzeigen-Management und Employer Branding zunutze machen. Davon profitieren Sie insbesondere dann, wenn größere Recruiting-Projekte durch zielgerichtete und strategisch angelegte Kommunikationsmaßnahmen begleitet werden sollen.

Short Facts

Qualifizierungsschwerpunkt	Experten, Führungskräfte und Management
Branchenschwerpunkt	Industrie (Maschinen- und Anlagenbau, Energiewirtschaft, Fahrzeugbau), Dienstleistung und Handel
Gründungsjahr	1986
Dienstleistung Executive Search	
Mitarbeiter	45 (davon 5 als Senior Consultants im Executive Search)
Vermittlungen 2008	>100 Top-Positionen
Vermittlungsquote	98 %
Durchschnittliche Beratungsdauer	8-12 Wochen
Preisgestaltung	variabel / anteilig am Zielgehalt



JOB AG Personal-
dienstleistungen AG
Rangstraße 9
36037 Fulda
Fon: +49 661 90 250 0
Fax: +49 661 90 250 99
info@job-ag.com
www.job-ag.com

JOB AG – Partner für Bewerber und Unternehmen

Professionelles Job Management und Personal Management, engagierte Mitarbeiter und ein kompetentes Führungsteam garantieren eine partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Die JOB AG Personaldienstleistungen AG aus Fulda wurde 2002 gegründet und hat heute rund 4.000 Mitarbeiter. Seit seiner Gründung hat sich das Unternehmen mit einem dynamischen Wachstum und stets neuen maßgeschneiderten Dienstleistungen einen Namen am deutschen Arbeitsmarkt gemacht. Sowohl bei Bewerbern als auch bei Unternehmen gilt die JOB AG inzwischen als eine erste Adresse. Neben den Instrumenten Personalvermittlung und Zeitarbeit weist die JOB AG viele erweiterte und modular aufgebaute Leistungen aus.

In mehr als 70 Niederlassungen steht qualifiziertes Fachpersonal zur Beratung von Unternehmen und Bewerbern zur Verfügung. Die JOB AG bietet das gesamte Leistungsspektrum für ein modernes Personal- und Job Management an: Human-Resources-Beratung, Zeitarbeit, Personalvermittlung, Temp to Perm Lösungen, Master Vendor Lösungen, Onsite Management, Interims-Management und Direct Search.

Mehr als klassische Personaldienstleistungen

Professionelle Zusammenarbeit auf lange Sicht, individuelle und lösungsorientierte Betreuung mit einem hohen Profit für Kunden – das ist das Motto der JOB AG. Ihr modulares System für Personal Management umfasst sieben Leistungsstufen: Personal Service, Online Service, Business Service, OnSite/Master Ven-

Unser Unternehmen

USP	Wertschöpfung durch Personal Management für Unternehmen, Individuelle Wertschöpfung durch Job Management für Arbeitnehmer, Bewerbermanagement-Datenbank (myJOBAG), Online-Kandidatensuche, joBBox – Modernes Personalsteuerungssystem, Sprachtests, verbrieft Service-Qualität, flächendeckend 75 Niederlassungen deutschlandweit
Referenzkunden	k.A.

dor Service, Co-Employer, Executive Consulting und HR Partnering. Know-how, praktische Erfahrungen und zahlreiche Projekte in den Bereichen Produktion, Logistik und Handel, Industrie, Handwerk und Technik, Office und Management sowie spezialisierte Lösungen für Engineering, Fashion Logistik, Finanz- und Rechnungswesen sowie Call Center machen das Unternehmen zum vielseitigen und kompetenten Partner.

Begleiter bei der richtigen Berufswahl

Die JOB AG versteht sich gleichermaßen als Partner für Unternehmen wie auch für Bewerber. Unternehmen suchen qualifizierte Mitarbeiter, qualifizierte Mitarbeiter suchen Stellen. Die JOB AG bringt Angebot und Nachfrage zusammen. Das Unternehmen



Das Führungsteam der JOB AG (v. l.): Wolfgang Staminski, Stefan Polak, Wigbert Biedenbach, Robert Siegmann

ist Job Management Partner für die Gestaltung der beruflichen Zukunft, Skill Management Partner für die Vermarktung der beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen, Chancenprovider für die berufliche Weiterentwicklung sowie Trainee Partner für die Anpassung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes. Ob Services für Young Professionals, Arbeitnehmer über 50 oder die klassische Zeitarbeit- und Personalvermittlung – die JOB AG sieht sich als Partner der Wirtschaft und als persönlicher Laufbahn- und Karriereberater.

Innovative Lösungen für individuelle Kunden

Eine weitere innovative und preisgekrönte Lösung ist die „joBBox“. Dieses elektronische Zeiterfassungs- und Controlling-System zur Steuerung und Kontrolle der Zeitarbeitsabläufe ist in zahlreichen Unternehmen erfolgreich im Einsatz. Für eine flexible und effektive Personalvermittlung sind das Online-Bewerber-Managementsystem „my JOB AG“ sowie ein Online Kandidaten-Suche verfügbar. In dieser Datenbank sind alle Kandidaten und Stellen ausgewiesen. Mit der Eingabe von spezifischen Suchkriterien schlägt das System geeignete Bewerber oder Berufe vor – natürlich anonymisiert. Die Mitarbeiter der JOB AG stellen im nächsten Schritt dann den Kontakt her. Neben der bewährten Vorgehensweise bei der Personalvermittlung setzten die JOB-Experten auch auf

das Managementinstrument Profile XT. Es dient dazu, Personal und Bewerber richtig einzuschätzen und sinnvoll einzusetzen. Profit für alle: es steigert die Produktivität der Mitarbeiter, erlaubt den effektiven Einsatz des Human-Kapitals und optimiert den Prozess der Personalentwicklung.

Short Facts

Branchenschwerpunkt	Logistik, Maschinen- und Anlagenbau, Elektroindustrie, Elektronik, IT, Banken und Versicherungen, Call Center, Pharma, Automotive, Luft- und Raumfahrt, Schiffbau
Gründungsjahr	2003
Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung	
Anzahl externer Mitarbeiter	4.300
Neueinstellungen KJ 2008	1.000
Übernahme durch Kunden möglich	ja
Übernahmequote	ca. 20 %
Tarifbindung	Tarifvertrag BZA/DGB
Dienstleistung Personalvermittlung	
Umsatzentwicklung 2008	+ 15 %
Mitarbeiter zuständig für PV	42
Vermittlungen 2008	250
Bundesweite Vermittlung	ja
Verbandsmitgliedschaft	BZA
Akzeptanz Vermittlungsgutscheine	ja



JOB AG Personal-
dienstleistungen AG
Rangstraße 9
36037 Fulda
Fon: +49 661 90 250 0
Fax: +49 661 90 250 99
info@job-ag.com
www.job-ag.com

JOB AG – Partner für Bewerber und Unternehmen

Professionelles Job Management und Personal Management, engagierte Mitarbeiter und ein kompetentes Führungsteam garantieren eine partnerschaftliche Zusammenarbeit.

Die JOB AG Personaldienstleistungen AG aus Fulda wurde 2002 gegründet und hat heute rund 4.000 Mitarbeiter. Seit seiner Gründung hat sich das Unternehmen mit einem dynamischen Wachstum und stets neuen maßgeschneiderten Dienstleistungen einen Namen am deutschen Arbeitsmarkt gemacht. Sowohl bei Bewerbern als auch bei Unternehmen gilt die JOB AG inzwischen als eine erste Adresse. Neben den Instrumenten Personalvermittlung und Zeitarbeit weist die JOB AG viele erweiterte und modular aufgebaute Leistungen aus.

In mehr als 70 Niederlassungen steht qualifiziertes Fachpersonal zur Beratung von Unternehmen und Bewerbern zur Verfügung. Die JOB AG bietet das gesamte Leistungsspektrum für ein modernes Personal- und Job Management an: Human-Resources-Beratung, Zeitarbeit, Personalvermittlung, Temp to Perm Lösungen, Master Vendor Lösungen, Onsite Management, Interims-Management und Direct Search.

Mehr als klassische Personaldienstleistungen

Professionelle Zusammenarbeit auf lange Sicht, individuelle und lösungsorientierte Betreuung mit einem hohen Profit für Kunden – das ist das Motto der JOB AG. Ihr modulares System für Personal Management umfasst sieben Leistungsstufen: Personal Service, Online Service, Business Service, OnSite/Master Ven-

Unser Unternehmen

USP	Wertschöpfung durch Personal Management für Unternehmen, Individuelle Wertschöpfung durch Job Management für Arbeitnehmer, Bewerbermanagement-Datenbank (myJOBAG), Online-Kandidatensuche, joBBox – Modernes Personalsteuerungssystem, Sprachtests, verbrieft Service-Qualität, flächendeckend 75 Niederlassungen deutschlandweit
Referenzkunden	k.A.

dor Service, Co-Employer, Executive Consulting und HR Partnering. Know-how, praktische Erfahrungen und zahlreiche Projekte in den Bereichen Produktion, Logistik und Handel, Industrie, Handwerk und Technik, Office und Management sowie spezialisierte Lösungen für Engineering, Fashion Logistik, Finanz- und Rechnungswesen sowie Call Center machen das Unternehmen zum vielseitigen und kompetenten Partner.

Begleiter bei der richtigen Berufswahl

Die JOB AG versteht sich gleichermaßen als Partner für Unternehmen wie auch für Bewerber. Unternehmen suchen qualifizierte Mitarbeiter, qualifizierte Mitarbeiter suchen Stellen. Die JOB AG bringt Angebot und Nachfrage zusammen. Das Unternehmen



ist Job Management Partner für die Gestaltung der beruflichen Zukunft, Skill Management Partner für die Vermarktung der beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen, Chancenprovider für die berufliche Weiterentwicklung sowie Trainee Partner für die Anpassung an die Anforderungen des Arbeitsmarktes. Ob Services für Young Professionals, Arbeitnehmer über 50 oder die klassische Zeitarbeit- und Personalvermittlung – die JOB AG sieht sich als Partner der Wirtschaft und als persönlicher Laufbahn- und Karriereberater.

Innovative Lösungen für individuelle Kunden

Eine weitere innovative und preisgekrönte Lösung ist die „joBBox“. Dieses elektronische Zeiterfassungs- und Controlling-System zur Steuerung und Kontrolle der Zeitarbeitsabläufe ist in zahlreichen Unternehmen erfolgreich im Einsatz. Für eine flexible und effektive Personalvermittlung sind das Online-Bewerber-Managementsystem „my JOB AG“ sowie ein Online Kandidaten-Suche verfügbar. In dieser Datenbank sind alle Kandidaten und Stellen ausgewiesen. Mit der Eingabe von spezifischen Suchkriterien schlägt das System geeignete Bewerber oder Berufe vor – natürlich anonymisiert. Die Mitarbeiter der JOB AG stellen im nächsten Schritt dann den Kontakt her. Neben der bewährten Vorgehensweise bei der Personalvermittlung setzen die JOB-Experten auch auf

das Managementinstrument Profile XT. Es dient dazu, Personal und Bewerber richtig einzuschätzen und sinnvoll einzusetzen. Profit für alle: es steigert die Produktivität der Mitarbeiter, erlaubt den effektiven Einsatz des Human-Kapitals und optimiert den Prozess der Personalentwicklung.

Short Facts

Branchenschwerpunkt	Logistik, Maschinen- und Anlagenbau, Elektroindustrie, Elektronik, IT, Banken und Versicherungen, Call Center, Pharma, Automotive, Luft- und Raumfahrt, Schiffbau
Gründungsjahr	2003
Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung	
Anzahl externer Mitarbeiter	4.300
Neueinstellungen KJ 2008	1.000
Übernahme durch Kunden möglich	ja
Übernahmequote	ca. 20 %
Tarifbindung	Tarifvertrag BZA/DGB
Dienstleistung Personalvermittlung	
Umsatzentwicklung 2008	+ 15 %
Mitarbeiter zuständig für PV	42
Vermittlungen 2008	250
Bundesweite Vermittlung	ja
Verbandsmitgliedschaft	BZA
Akzeptanz Vermittlungsgutscheine	ja



Manpower GmbH & Co. KG
 Personaldienstleistungen
 Kurt-Schumacher-Straße 31
 60311 Frankfurt
 Fon: +49 69 15303-0
 Fax: +49 69 15303-330
 info@manpower.de
 www.manpower.de

In der sich ändernden Welt der Arbeit erfolgreich

Manpower ist führend in der Entwicklung und Bereitstellung von Dienstleistungen für Personalvermittlung, Zeitarbeit und Human Resources Lösungen.

Mit über 200 Standorten ist Manpower bundesweit flächendeckend vertreten.

Zeitarbeit: von Tariflohn bis Equal Treatment

Seit Einführung der Tariflöhne arbeitet Manpower mit dem vom BZA (Bundesverband Zeitarbeit) und den DGB-Gewerkschaften vereinbarten Modell. Die Qualifikation bestimmt über die Zuordnung in Entgeltgruppen. Als einziges Zeitarbeitsunternehmen bietet Manpower den Personalentscheidern in Deutschland darüber hinaus ein Equal Treatment Modell an. Für die Manpower Mitarbeiter im Kundeneinsatz gelten dann die gleichen wesentlichen Faktoren wie für die Stammmitarbeiter. Letztendlich entscheidet der Kunde welches Modell er anwenden möchte.

PV: frisches Blut für den Mittelstand

Bei der privaten Personalvermittlung (PV) werden Bewerber nicht überlassen, sondern direkt in Betriebe vermittelt und dort fest eingestellt. Manpower konzentriert sich im Unterschied zu den so genannten Headhuntern hauptsächlich auf die Vermittlung von Fachkräften mittlerer Qualifikation und des mittleren Gehaltssegments. Das sind genau jene Berufsgruppen, die mittelständische Unternehmen verzweifelt suchen. Manpower Kunden profitieren von langjährigen Kontakten zu deutschlandweit über 4.000 Unternehmen,

Unser Unternehmen

USP	Unter dem Dach des Unternehmens agieren schlagkräftige Töchter und Units, die auf die individuellen Anforderungen einzelner Branchen, Berufsgruppen oder Aufgabenstellungen spezialisiert sind.
Referenzkunden	k.A.

einer guten Infrastruktur, viel Erfahrung und Know-how und einem dichten Niederlassungsnetzwerk.

Töchter, JV, Units: für spezielle Fragestellungen

Manpower bietet dem Kunden neben einer großen Auswahl an Basismodulen auch Leistungen wie Outplacement, Personalentwicklungsberatung, und Begleitung der Bewerber über den gesamten Einstellungsprozess. Manpower ist mit spezialisierten Töchtern, Joint Ventures und Units in Deutschland präsent. So bietet Bankpower, ein Joint Venture zwischen der Deutschen Bank und Manpower, HR-Kompetenz für sämtliche Bereiche des Finanzsektors. Manpower Professional Engineering GmbH ist internationaler Dienstleister für technische Projektunterstützung. Manpower Professional Finance entwickelt für das Finanz- und Rechnungswesen individuelle HR-Lösungen und andere. Diese finden Sie unter <http://www.manpower.de/ueber-manpower/branchenloesungen/>.



„Firmen profitieren von Nischen-Spezialisten“

Thomas Reitz, Geschäftsführer Manpower Deutschland, zu den Anforderungen der Kunden:

Unseren Kunden erwarten Gespräche auf Augenhöhe – mit einem strategischen Partner. Personaldienstleistung – und damit meine ich Personalvermittlung und die Zeitarbeit – verändert sich rasant. So rasant wie die Märkte und die Bedürfnisse der Kundenunternehmen. Unsere Kunden erwarten von Manpower immer eine Nasenlänge Vorsprung – beim Wissen um die Marktentwicklung in Nischen, bei der Entwicklung von Produkten/Modellen und beim Recruiting von Fachkräften mit Spezial-Know-how. Zu Recht.

Mit dem Manpower Arbeitsmarktbarmeter, einer Prognose für die Entwicklung der Märkte, neuen Modellen wie Equal Treatment, oder spezialisierten Units wie Bankpower sind wir in der Lage, diese Erwartungen zu erfüllen. Schon heute sind wir für unsere Kunden der strategische Partner bei Personalthemen.

Man muss kein Hellseher sein, um zu wissen, dass der Fachkräftemangel auch 2009 weiter besteht und insbesondere für den Mittelstand eine große Herausforderung darstellt. Hierbei bieten wir unsere Kompetenz an – bei Personalvermittlung und Zeitarbeit. Die Zeitarbeit wird sich weiter durchsetzen und ein fester Bestandteil der HR-Planung in Unternehmen sein. Die dringend benötigte internationale Wettbewerbsfähig-

keit von Unternehmen am Standort Deutschland wird zu einem Großteil durch die Flexibilität geschaffen, die das Modell Zeitarbeit bietet.

Zeitarbeit ist eine stabile Brücke in den Arbeitsmarkt. Ein Drittel unserer Mitarbeiter im Kundeneinsatz bekommt ein Übernahmeangebot – Tendenz steigend. Bei Ingenieuren liegt die Quote sogar bei circa 90 Prozent.

Short Facts

Branchenschwerpunkt	Personaldienstleistung
Gründungsjahr	1965 in D, 1948 in USA
Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung	
Anzahl interner Mitarbeiter	1.400
Anzahl externer Mitarbeiter	20.000
Übernahme durch Kunden möglich	ja
Übernahmequote	je nach Branche im Schnitt 30 %
Tarifbindung	ja (BZA-DGB)
Equal Treatment	ja
Dienstleistung Personalvermittlung	
Umsatzentwicklung 2008	+30 %
Eingesetzte Mitarbeiter	190
Vermittlungen 2008	3.600
Bundesweite Vermittlung	ja
Preisgestaltung	abhängig von der Qualifikation
Verbandsmitgliedschaft	BZA und BPV
Akzeptanz Vermittlungsgutscheine	ja



OfficeTeam Interim
 Taunusanlage 16
 60325 Frankfurt am Main
 Fon: +49 69 256247-480
 Fax: +49 69 24249087
 frankfurt@officeteam-interim.de
 www.officeteam-interim.de

OfficeTeam Interim – Effiziente Co-Manager

OfficeTeam Interim bietet für Unternehmen spezifische Personallösungen an, die den jeweiligen Anforderungen und Vorstellungen der Kunden voll gerecht werden.

Mit über 300 Niederlassungen ist OfficeTeam Interim weltweit der führende Experte, wenn es um die Vermittlung qualifizierter Büro- und Administrationsfachkräfte auf Zeit geht.

Personalflexibilität aus einer Hand

OfficeTeam Interim gehört zur Unternehmensgruppe Robert Half International, dem weltweit tätigen Personaldienstleister für Fach- und Führungskräfte im Finanz-, Rechnungs- und Bankwesen sowie Office Management und IT. Auf temporäres Fachpersonal für den administrativen Bereich – von Chefassistenten über Personalreferenten, Kundendienstmitarbeiter sowie Groß- und Außenhandelskaufleute bis hin zu Marketing- oder Vertriebsassistenten – hat sich OfficeTeam Interim spezialisiert.

Unverzichtbare Co-Manager

Der Bedarf an erfahrenen und schnell einsatzbereiten Büro- und Verwaltungsfachkräften wird immer stärker, denn die sogenannten Co-Manager übernehmen in immer mehr Unternehmen eine zentrale unterstützende Rolle.

Eine von OfficeTeam Interim 2007 in Auftrag gegebene Studie hat sogar gezeigt, dass gestresste Führungskräfte ihren Mitarbeitern zunehmend Tätigkeiten aus ihrem eigenen Aufgabenbereich übertragen. Darüber

Unser Unternehmen	
USP	Spezialisierte Berater, die über profunde Kenntnisse der Anforderungen an qualifizierte Mitarbeiter im administrativen Bereich verfügen
Referenzkunden	k.A.

hinaus verlangen Vorgesetzte von ihren Mitarbeitern, für einen reibungslosen Ablauf im Back Office zu sorgen, während sie zwischen internen Meetings, Dienstreisen und Kundengesprächen pendeln. Bei Krankheit oder Elternzeit ist es daher wichtig, schnell einen adäquaten Ersatz zu finden, der nicht nur eine sehr gute Ausbildung, sondern auch ein hohes Maß an Flexibilität und Belastbarkeit mitbringt.

Hohe Qualitätsmaßstäbe

OfficeTeam Interim hat die Zeichen der Zeit erkannt und legt bei der Auswahl seiner Kandidaten ein sehr hohes Maß an: Spezielle Einstellungstests, intensive Interviews und eine gründliche Überprüfung sämtlicher Referenzen garantieren ein gleich bleibend hohes Niveau der Fachkräfte.

Zusätzlich sorgt OfficeTeam Interim mit regelmäßigen Schulungen durch externe Trainings und ein unternehmensinternes E-Learning dafür, dass seine Kandidaten



stets auf dem aktuellen Wissensstand sind. Die überragende Bezahlung trägt zu einer langfristigen Zusammenarbeit mit den Büro- und Verwaltungsspezialisten bei, die für eine passgenaue Vermittlung und hohe Qualitätsstandards unerlässlich ist.

Von Spezialisten für Spezialisten

Jedes Unternehmen ist anders – und jede Position erfordert andere Qualifikationen. Um seinen Kunden genau den Kandidaten zu vermitteln, der von der ersten Minute seines Einsatzes an profitabel arbeiten kann, sind bei OfficeTeam Interim ausschließlich Berater tätig, die über profunde Kenntnisse der Anforderungen an qualifizierte Mitarbeiter im administrativen Bereich verfügen.

Die Spezialisten von OfficeTeam Interim nehmen bei Bedarf auch den gesamten administrativen Bereich der Kunden mit Organisation und Prozessabläufen genauestens unter die Lupe und gewährleisten damit einen schnellen Rekrutierungsprozess mit einer effizienten Lösung. So können sie anschließend bei der exakten Bestimmung der benötigten Personalprofile und bei der Durchführung des optimalen Auswahlprozesses assistieren und Personallösungen bieten, die den spezifischen Vorstellungen, Unternehmensanforderungen und Rahmenbedingungen der Kunden in vollem Umfang gerecht werden.

Ethics first

OfficeTeam Interim steht für Professionalität, Integrität, Ehrlichkeit und Wertschätzung. Das Unternehmen lebt nach diesen Idealen. Davon profitieren sowohl die Kandidaten als auch die Kunden, denn gelebte Unternehmenskultur wirkt sich auf die Zusammenarbeit auf allen Ebenen aus. Daher ist die Arbeit der Personalberater auch nicht mit der Vermittlung getan. Um eine langfristige und erfolgreiche Zusammenarbeit sicherzustellen, stehen sie in engem Kontakt mit dem Auftraggeber. Nach Auftragsende führt OfficeTeam Interim ein abschließendes Gespräch mit dem Kunden, so dass der hohe Qualitätsanspruch gewährleistet wird.

Short Facts	
Qualifizierungsschwerpunkt	Chefassistenten, Personalreferenten, Kundendienstmitarbeiter, Groß- und Außenhandelskaufleute, Marketing- und Vertriebsassistenten
Branchenschwerpunkt	alle Branchen
Gründungsjahr	1991 in USA, 2007 in Deutschland
Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung	
Übernahme durch Kunden möglich	ja
Übernahmequote	40 %
Tarifbindung	BZA, übertarifliche Bezahlung



Robert Half®

Robert Half Deutschland
GmbH & Co. KG
Taunusanlage 16
60325 Frankfurt am Main
Fon: +49 69 256247401
Fax: +49 69 24249107
frankfurt@roberthalf.de
www.roberthalf.de

Robert Half – Recruiting Excellence

Robert Half bietet Qualität und Professionalität von Anfang an – in der Festvermittlung, auf Projektbasis und auf Zeit.

Robert Half International ist spezialisiert auf die Vermittlung von qualifizierten Fach- und Führungskräften im Finanz-, Rechnungs- und Bankwesen sowie Office Management und IT.

Das börsennotierte Unternehmen (Kürzel RHI an der New Yorker Börse NYSE) wurde bereits im Jahr 1948 gegründet und bietet qualifiziertes Personal auf Zeit, in Festanstellung und auf Projektbasis (Interimsmangement). Von Anfang an legte der Gründer Robert Half größten Wert auf die Qualität und Professionalität seiner Dienstleistung. So zählen heute Global Players ebenso wie mittelständische Unternehmen an über 360 Niederlassungen weltweit zu zufriedenen Kunden.

Voller Einsatz auf Zeit

Der Erfolg eines Unternehmens hängt hauptsächlich vom Engagement und der Auslastung seiner Mitarbeiter ab. Personelle Überbesetzung führt zu höheren Kosten; Unterbesetzung beeinträchtigt nicht nur die Arbeitsproduktivität, sondern auch die Motivation der Mitarbeiter.

Deshalb gehört die befristete Einstellung von qualifizierten Fachkräften zur Personalstrategie vieler Unternehmen, insbesondere für Abteilungen mit schwankendem Arbeitspensum. Daher hält Robert Half stets eine Auswahl qualifizierter Zeitarbeitskräfte

Unser Unternehmen

USP	Spezialisierung auf Fach- und Führungskräfte aus dem Finanz-, Rechnungs- und Bankwesen; nationale und internationale Gehaltsspiegel, internationale Studien zu neuen Entwicklungen im Arbeitsmarkt
Referenzkunden	k.A.

bereit, vom Sachbearbeiter Buchhaltung oder Wertpapierabwicklung über den Financial Controller bis zum Bilanzbuchhalter.

Experten auf Projektbasis

Gilt es, vorübergehend Führungspositionen wie den Finance Director und CFO zu besetzen oder komplexe Projekte im Finanz- oder Rechnungswesen umzusetzen, arbeitet Robert Half mit freiberuflichen Interimsmanagern zusammen.

Die Experten auf Zeit verfügen über eine langjährige Berufserfahrung in der geforderten Funktion und bringen Fachkenntnisse aus Projekten bei Restrukturierungen über die Optimierung von Geschäftsprozessen bis hin zur Einführung neuer Richtlinien im Finanz- und Rechnungswesen mit. Mit einem ganzen Maßnahmenpaket sorgt Robert Half zudem dafür, dass Scheinselbstständigkeit vermieden wird.



Company-In: In drei Schritten zum neuen Mitarbeiter

Auch bei der Personalvermittlung setzt Robert Half hohe Maßstäbe an Qualität und Professionalität und hat hierfür ein spezielles Auswahlverfahren, das Company-In, entwickelt. Zunächst führen die Personalberater von Robert Half ein ausführliches Gespräch mit qualifizierten Bewerbern und überprüfen Referenzen von ehemaligen Arbeitgebern und Kollegen. Nach Festlegung der Anforderungskriterien des Kunden erstellen die Berater passgenaue Kandidatenprofile und koordinieren die ersten Vorstellungstermine. Der Kunde lernt daraufhin bei Robert Half drei bis fünf geeignete Bewerber an einem Tag kennen und kann die Eindrücke unmittelbar vergleichen. Dies macht schnelle Entscheidungswege möglich und spart Kosten durch unternehmenseigene Ausschreibungen.

Partner in allen Personalfragen

Personalverantwortliche in Unternehmen jeder Größenordnung schätzen aber nicht nur die Vermittlung der richtigen Mitarbeiter zur richtigen Zeit.

Die nationalen und internationalen Gehaltsspiegel von Robert Half dienen HR-Abteilungen in aller Welt als wertvoller Leitfaden. Darüber hinaus haben sich die internationalen Studien über neue Entwicklungen im Arbeitsmarkt, bei der Personal- und Finanzmanager in

17 Ländern befragt werden, als wichtiges Trendbarometer für Unternehmen etabliert.

Weltweit immer vor Ort

Es spielt keine Rolle, ob nur ein Mitarbeiter oder ein ganzes Team benötigt wird: Mit über 360 Niederlassungen in Europa, Nord- und Südamerika, den Vereinigten Arabischen Emiraten und der Region Asien-Pazifik steht Robert Half seinen Kunden weltweit zur Verfügung. In Deutschland ist Robert Half in Berlin, Düsseldorf, Essen, Frankfurt, Freiburg, Hamburg, Mannheim, München, Köln, Stuttgart und Wiesbaden vertreten.

Short Facts

Qualifizierungsschwerpunkt	Finanz-, Rechnungs- und Bankwesen, Office Management und IT
Branchenschwerpunkt	Alle Branchen
Gründungsjahr	1948
Dienstleistung Arbeitnehmerüberlassung	
Übernahme durch Kunden möglich	ja
Übernahmequote	30 %
Tarifbindung	BZA, übertarifliche Bezahlung
Dienstleistung Personalvermittlung	
Umsatzentwicklung 2008	4,6 Mrd. US-Dollar weltweit für Robert Half International
Bundesweite Vermittlung	ja

Impressum

Verlag

Rudolf Haufe Verlag
GmbH & Co. KG
Hindenburgstr. 64
79102 Freiburg

Geschäftsführung

Martin Laqua, Markus Reithwiesner

Redaktion

Randolf Jessl (verantw. Chefredakteur)
Daniela Furkel
Bernhard Münster

Anzeigenleitung

Klaus Sturm (verantw. für Anzeigen)
E-Mail: Klaus.Sturm@personalmagazin.de
Tel. 09 31/27 91-733

Key-Account-Management

Michael Kretschmer
E-Mail: Michael.Kretschmer@
personalmagazin.de
Tel. 09 31/27 91-562

Helmut Laas

E-Mail: Helmut.Laas@personalmagazin.de
Tel. 09 31/27 91-539

Jürgen Stoll

E-Mail: Juergen.Stoll@personalmagazin.de
Tel. 09 31/27 91-540

Grafik/Layout

Maria Nefzger, Susanne Ripberger
Haufe Fachmedia GmbH & Co. KG, Würzburg

Verbreitung

Das Personaldienstleister-Kompodium 2009
liegt in einer Auflage von 30.000 Exemplaren
einer Teilaufgabe der Zeitschrift Personal-
magazin bei.

Druck

Echter Druck Center, Würzburg

Urheber- und Verlagsrechte

Das Personaldienstleister-Kompodium
sowie alle in ihm enthaltenen einzelnen
Beiträge und Abbildungen sind urheber-
rechtlich geschützt. Alle Rechte vorbehalten.
Kein Teil dieses Personaldienstleister-
Kompodiums darf ohne schriftliche
Genehmigung des Verlags vervielfältigt
oder verbreitet werden. Unter dieses
Verbot fällt insbesondere die gewerbliche
Vervielfältigung per Kopie, die Aufnahme
in elektronische Datenbanken und die
Vervielfältigung auf CD-ROM. Alle Angaben
beruhen auf eigenen Recherchen und
Herstellerangaben. Der Verlag übernimmt
keine Gewähr für die Vollständigkeit.