

# Fachkräfte: Wege aus der Paradoxie

Mit dem alljährlichen „Expert Talk“ des Arbeitsmarktservice (AMS) startete die Personal Austria auch 2005 ihr zweites Programm. Eine Diskussion zum Fachkräftemangel und möglicher Rekrutierungsansätze machte ein oft angesprochenes Problem noch deutlicher.

Bernhard Madlener

Die „paradoxe Arbeitsmarktsituation“, dass ein Fachkräftemangel eine hohen Arbeitslosigkeit mitgerichtet, bewegte AMS-Vorstand Herbert Böhm kürzlich im „Expert Talk“.

Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Linz, und Geschäftsführer Thomas Egler vom Hotel Arberghaus in Linz.

Im Zentrum standen die praktischen Erfahrungen mit den überregionalen und europäischen Fachkräftemittlungsstellen des AMS, aber auch die Chancen der AMS-geförderten Implementierung für maßgeschneiderte Qualifizierung.

Zwar sei Fachkräftemangel ein branchenweites Problem, besonders auffällig sei die Paradoxie aber in Tourismus

(mit dort 52.000 Arbeitssuchenden), was auch an der eingeschränkten Mobilität der Österreicher liege.

Bei den Saisonarbeitern sei überregionale Vermittlung schwierig, so Egler, nicht zuletzt wegen des Wellness- und Themenbooms der letzten Jahre. „Kärnten und die Steiermark können ihre Leute nun selbst ganzjährig beschäftigen“, der Westen habe das Nachsehen. Sein Personal werde nun vermehrt überregional gefunden, stark in Deutschland.

Quereinsteigern steht er skeptisch gegenüber: „Eine tolle Sache, doch der Teufel liegt im Detail.“ Die Hotellerie funktioniert schließlich nicht ohne Netzwerke, in die man aber hineinwaschen müsse. Wobei: „Die meisten großen Häuser haben auch die HR-Abteilungen hoch.“ Die seien in der Theorie gut, im Alltag aber „jedem Praktiker unterlegen.“ Im Ganzjahresbetrieb hätte sie keine schlechteren Karten, aber als Saisonier könne man nicht jemanden haben, der zwei

Monate braucht, bis er mitkommen kann.“

Der Ausbildungsmitarbeiter geht immer mehr hin zur „Höherqualifikation“, so Personalwirtschaftler Böhm, arbeitet für die nationale und internationale Kette/Hotelkette und sieht dort auch seinen Expansions- und Führungspotenzial. „Ist eine Führungspersonal-“ (Ist eine Führungspersonal-“ Teilweise sei dies auch ein Problem der Branche. „Gefühl, habe dafür in der Personalbildung, eine Fachlehrer.“ Wer nur die Theorie beherrscht, der ist nicht im „gleich was für Fenster“. Den stimuli Böhm weiter: „Wer Fachkräfte braucht, muss auch für Nachfrage sorgen.“ Der Ausbildungsbeauftragter der Bundesregierung, Unternehmer Günther Blum, habe dafür in der Personalbildung ein Verhältnissystem entworfen. So würde auch „französischen Verhältnissystem“ vorgebeugt, denn mit jedem Lehrling sei ein junger Mensch weg von der

Bei den Barmherzigen Schwestern soll „vernetzte“ und moderne Medizin mit „liebvollem Betreuung“ sein, so Personalwirtschaftler Haslauer. Gefragt seien auch ältere Arbeitnehmer und Menschenkenntnis, die schon Verwundene oder Bekannte gepflegt haben. „Die haben nämlich ein ganz anderes Engagement.“ Das hat Haslauer auch Personalbildungsprogramme installiert. „Vor Jahren hat es kaum Linz einen Expans, wodurch eine Implementierung entstanden ist. Dieses Modell zur Heranbildung von Fachkräften finde nun auch in anderen Branchen Akzeptanz.“



Der Expert-Talk (v. l.): Eva Bertsch (Geschäftsführerin Jenewein & Partner), Andrea Haslauer (Personalleiter KH der Barmherzigen Schwestern), Karin Baum (Barmherzigen), Herbert Böhm (Vorstand AMS) und Thomas Egler (Eigentümer und Geschäftsführer Hotel Arberghaus). Foto: Peter Fuchsner

## Lorbeer für „Knevedge 2005“

Betriebliche Weiterbildung ausgezeichnet

Bereits zum fünften Mal wurde am Mittwoch der „Knevedge Preis“ für Vorstände um das Lebensbegleitende Lernen im beruflichen Kontext verliehen. Der Staatspreis des Wirtschaftsministeriums, den verschiedene Bildungsinstitute mit Gutscheinen im Gesamtwert von 30.000 Euro sponsoren, wird an Unternehmen und Non-Profit-Organisationen vergeben. Die Ehrung der Preisträger erfolgte im Haus der Industrie, davor wurden sie im Rahmen der Personal Austria präsentiert.

### Drei Kategorien

Vorletzt auf drei Kategorien, wurden je eine ehrenvolle Nominierung verlaucht sowie ein Sonderpreis und der eigenständige Staatspreis. Bewertet wurden die Ganzholungs- und Personalentwicklung, deren Einbindung in die Unternehmensplanung und das Inklusivieren unterschiedlicher Zielgruppen in die Weiterbildung. Außerdem die Umsetzung des Konzepts samt Begleitung, Evaluierung und Reflexion. Unter den Betreibern mit bis zu 100 Mitarbeitern wurde das Greiner Unternehmen Nefris mit einer Nominierung ausgezeichnet, das Feuerlöscher-Teile verkauft und vertreibt. Den Sonderpreis erhielt die oberösterreichische Bauwirtschaftsförderung GmbH in Qualitätsverbund von 33 Baubetrieben. Staatspreisträger ist die MPE IT-Service



Der Expert-Talk (v. l.): Eva Bertsch (Geschäftsführerin Jenewein & Partner), Andrea Haslauer (Personalleiter KH der Barmherzigen Schwestern), Karin Baum (Barmherzigen), Herbert Böhm (Vorstand AMS) und Thomas Egler (Eigentümer und Geschäftsführer Hotel Arberghaus). Foto: Peter Fuchsner

## Auf dem Königsweg der Weiterbildung

STANDARD-Praxisforum: „Bloß kein MBA von der Stange und auf der grünen Wiese“

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

### Über die allgemeine Bedeutung

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

## Personalentwicklung

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

### Über die allgemeine Bedeutung

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

## Personalentwicklung

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

### Über die allgemeine Bedeutung

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

## Personalentwicklung

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

### Über die allgemeine Bedeutung

Über die allgemeine Bedeutung der postgradualen Weiterbildung herrschte im Praxisforum des Konzerns Standard am ersten Messstag Einigkeit. Zur Diskussions-Plattform am ersten Messstag Einigkeit.

# Die Zeitarbeit emanzipiert sich

*Der Anteil der Dauerstellen, die aus Zeitarbeitsverhältnissen erwachsen, steigt. Die Branche hat sich aus dem Image der vertriehenen Billigjobs emanzipiert und vermittelt bis ins Management. Das Potenzial ist groß.*

*Bernhard Madlener*

Die Zukunft der Zeitarbeit vor dem Hintergrund des Flexibilisierungsanspruchs war Thema im Praxisforum des **KOOPERATIONSTRÄGER**.

Auf dem Podium diskutierten AMS-Vorstand Herbert Böhm, der Geschäftsführer von Adecco Österreich, Jaime Queralt-Lortzing, sowie Irmgard Proisinger, Prokuristin der Trenkwalder Personaldienstleister AG, Manpower-Geschäftsführer Gerhart Flenreiss und Robert Kropp, Leiter der Zeitarbeit beim Gebäude-dienstleister ISS.

„Der wachsende Markt für Zeitarbeit erklärt sich aus dem internationalen Wettbewerb“, der es für Unternehmer notwendig mache, „ihre Betriebszeitung an die globalisierte Welt anzupassen“, erklärt Böhm. Klassische Fulltimejobs werden weniger, und das AMS zähle „die Arbeitskräftebelassen“ bereits seit zwölf Jahren zu seinen besten Kunden, mit denen sich die Zusammenarbeit als „sehr zu-



Von links: Robert Kropp (Leitung ISS Zeitarbeit), Jaime Queralt-Lortzing (Adecco-Geschäftsführer), Irmgard Proisinger (Prokuristin Trenkwalder), Gerhart Flenreiss (Manpower-Geschäftsführer) und Herbert Böhm (AMS-Vorstand) im Praxisforum zur Zeitarbeit. *Foto: Andy Urban*

friedenstollend“ gestalte. Derzeit sind 1,5 Prozent der selbstständig Erwerbstätigen in solchen Arbeitsverhältnissen, eine Marktsättigungsgrenze sieht Böhm jedoch erst „bei gut und gerne 100.000“.

„Als großer Arbeitgeber interessiert uns, wie es den Menschen geht“, meint Proisinger. Integrationslösungen steigere Firmen können dabei Mitarbeiter über die übliche Probezeit hinaus testen, sparen sich

das Recruiting und entscheiden sich je nach Branche immerhin bei jedem dritten bis fünften Mitarbeiter „für ein fixes Dienstverhältnis“. Zeitarbeit bedeute Beschäftigungsfähigkeit, also Employability. Dort setze Trenkwalder auch an.

„Im Gegensatz zur Zeit meines Einstiegs in die Branche vor 14 Jahren hat sich das Image der Zeitarbeit sehr verbessert“, stellt Kropp fest. Da-

mals habe vor allem die Bezeichnung als „Leiharbeit“ irritiert und viele hätten erst gedacht, „warum man für etwas Geliebtes zahlen soll“. Mittlerweile ist die ISS gut im Geschäft: Stieg der Umsatz innerhalb der letzten drei Jahre von fünf auf 16,5 Millionen, so rechnet man 2006 gar mit 21,5 Millionen Euro.

Um die Akzeptanz der Zeitarbeit zu beschleunigen, dürfe man sie vor allem nicht gegen

das klassische Vollzeit-Arbeitsverhältnis ausspielen, so rät Queralt-Lortzing. „Unsere Aufgabe ist es, eine Brücke zwischen den beiden Seiten zu bauen“ und sich dann die Frage zu stellen, ob nicht am Ende eine Dauerstelle stehen könne. Um „die Interessen der Firmen und der Mitarbeiter als Kunden zusammenzubringen“, habe man sogar eine spezielle Consultingabteilung gegründet.

Herbert Böhm berichtete schließlich vom jüngsten AMS-Vorstandsbeschluss, wonach das Arbeitsmarktervico künftig nicht mehr auf die Nennung des Drittbeschäftigers in der Kooperation mit Zeitarbeitsfirmen bestehen werde, um die Zusammenarbeit zu erleichtern.

Thema der Publikumsdiskussion: Wie viel Zeitarbeit verträge ein Unternehmen? Wie wird integriert?