

**„Unser Kopf ist rund, damit das Denken die Richtung wechseln kann“*-
Zur Rolle der Mobilität in der modernen Gesellschaft.**

Vortrag

von Ingrid Hofmann,

Geschäftsführerin der Zeitarbeitsfirma I.K. Hoffmann GmbH, Nürnberg,
bei den Benediktbeurer Gesprächen der Allianz Umweltstiftung 2004.

Ich freue mich sehr, Sie zu meinem Vortrag „Zeitarbeit – gelebte Mobilität“ begrüßen zu dürfen.

Um gleich Ihre letzte Frage zu beantworten, Herr Dr. Spandau: Sicherlich müssen wir mobiler und beweglicher werden und uns auf neue Beschäftigungsformen einstellen. Das heißt natürlich nicht, dass alle üblichen Arbeitsweisen und -modelle hinfällig wären. Ich denke, die Vielfalt macht es!

Geistige und physische Mobilität werden zukünftig verstärkt von Arbeitnehmern eingefordert. Das steht außer Zweifel! Die Frage ist: Wie gehen wir damit um? Wie viel Mobilität macht Sinn und wo sind die Grenzen? Wie steht es um Kontinuität, Stabilität und Beständigkeit? Was ist mit dem für mich wichtigen Thema: Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

Zeitarbeit

Mobilität ist besonders in unserer Branche ein ganz grundlegendes Thema. Doch bevor ich darauf eingehe, möchte ich Ihnen zunächst einmal die Zeitarbeit als solche etwas näher bringen. Soweit ich mich erinnern kann, habe ich mich schon in jungen Jahren mit dem Thema „Wirtschaft“ befasst. Ich konnte mir schon vor über 25 Jahren vorstellen, dass die übliche Karriere „von der Lehre bis zur Rente in einem Unternehmen“ kein Modell der Zukunft sein würde. Darum habe ich mich schon damals bewusst für die Branche Zeitarbeit entschieden, obwohl diese seinerzeit noch neue Branche sowohl in meinem Freundeskreis als auch in der Wirtschaft auf wenig Akzeptanz stieß. Es war jedoch die Entscheidung für eine Branche, die von Jahr zu Jahr bedeutender wird.

** Francis Picabia, das gleichnamige Buch ist bei der Edition Nautilus, Hamburg, erschienen (ISBN 3-89401-371-0)*

Was versteht man nun eigentlich unter dem Begriff Zeitarbeit? Er wird häufig missverstanden; denn oftmals ist nicht bekannt, dass Zeitarbeitunternehmen einen Großteil ihrer Mitarbeiter unbefristet einstellen und alle gesetzlichen Vorgaben gelten – wie bei jedem anderen Angestellten auch. Die Zeitarbeitnehmer stellen jedoch ihre Arbeitskraft und ihr Wissen nicht uns zur Verfügung, sondern dem Kundenunternehmen, in dem sie eingesetzt sind. Der Zeitraum wird vorher abgestimmt. Das können wenige Tage sein, aber auch viele Monate und seit einer Gesetzesänderung zum 1. Januar 2004 nun auch mehrere Jahre, je nachdem, wie die Aufgabe definiert ist. Nach dem Ende eines Einsatzes kommt der Mitarbeiter wieder zu uns zurück und steht für einen neuen Kundeneinsatz zur Verfügung.

Natürlich wird der Zeitarbeitnehmer nicht alleine gelassen. Wo auch immer er im Einsatz ist, steht ihm sein Personal-Disponent zur Seite. Dieser bespricht mit ihm die Einsätze, begutachtet den zukünftigen Arbeitsplatz zum Beispiel unter dem Aspekt des Gesundheits- und Arbeitsschutzes und besucht ihn regelmäßig in dem Kundenunternehmen. Tauchen Probleme auf, ist es die Aufgabe des Personal-Disponenten, sie zu lösen.

Wenn ich jetzt schon weiter in die Zukunft denke, kann ich mir durchaus vorstellen, dass es immer mehr bisherige Arbeitnehmer geben wird, die zukünftig ihr Fachwissen als selbstständige Unternehmer anbieten. Auch hier würde ich die Personaldienstleister als „Betreuer“ dieser Unternehmer ansehen wollen, die sich um die Folgeaufträge kümmern. Aber wie gesagt, das ist meine persönliche Vision, die natürlich durch Gesetzesänderungen unterstützt werden müsste.

Wieder zur Realität der „Zeitarbeit“.

Wegen der oft falschen Interpretation des Begriffes Zeitarbeit habe ich schon vor nahezu zwanzig Jahren für mein Unternehmen den Begriff Personalleasing gewählt, da er mir weniger erklärungsbedürftig erschien. Zeitarbeitunternehmen sind folglich ganz normale Arbeitgeber mit der Zielstellung, anderen Unternehmen bei zusätzlichem Personalbedarf auszuhelfen. Dieser zusätzliche Personalbedarf entsteht durch Saisonspitzen, Zusatzaufträge oder große Aufträge, die in kurzer Zeit abgewickelt werden müssen. Auch Personalausfälle durch Krankheit, Urlaub und Mutterschutz können so problemlos kompensiert werden.

Hofmann Personal Leasing

Mein Unternehmen beschäftigt zur Zeit über 4000 fest angestellte Mitarbeiter an 52 Standorten in Deutschland. Dazu zählen eine Tochterfirma in Österreich mit sieben Niederlassungen und eine Tochterfirma in England mit bisher einer Niederlassung. Außerdem haben wir eine Tochterfirma, die sich mit Projektmanagement befasst.

Zeitarbeit ist längst ein Thema für alle Berufsgruppen. Wir beschäftigen beispielsweise kaufmännisches und gewerbliches Personal (Facharbeiter und gewerbliche Hilfskräfte), wie auch so genannte High Potentials, IT-Personal und Ingenieure.

Und welche Aufgaben übernehmen wir? Es ist längst nicht mehr die einzelne Sekretärin oder der einzelne Facharbeiter, der überlassen wird. Dazu einige Beispiele: Mit 126 Elektromonteuren haben wir beispielsweise die gesamte Elektroverkabelung eines Chip-Werkes durchgeführt.

Obwohl ich eine kaufmännische Ausbildung habe und man mir mein technisches Verständnis nicht unbedingt auf den ersten Blick ansieht, sind wir inzwischen ein nicht unwichtiger Partner der Automobilindustrie geworden. Manchmal behaupte ich, dass ich inzwischen tatsächlich weiß, wo jedes einzelne Teil für jede deutsche Automarke hergestellt wird: angefangen von den Nadellagern über die Motoren, die Kabelbäume, die Polster, die Armaturen, die Verkleidungen und die Stoßfänger bis zu den Emblemen der einzelnen Automarken. Einer unserer größten Kunden ist ein bayerischer Automobilhersteller. Dort haben wir zur Zeit zirka 600 Mitarbeiter im Einsatz.

Wir haben auch eine Modenschau für Escada in Düsseldorf mitorganisiert und setzen unsere Mitarbeiter natürlich ebenfalls gerne in allen anderen Wirtschaftsbereichen ein – bis auf die Bauwirtschaft; denn hier ist die Zeitarbeit immer noch verboten. Wir betreuen Callcenter, indem wir das komplette Personal zur Verfügung stellen, und das sowohl im Inbound- als auch im Outbound-Service. Wir übernehmen mit unseren Mitarbeitern umfangreiche Logistikaufgaben in Unternehmen, zum Beispiel den gesamten Werkverkehr. Übrigens nutzen auch Gewerkschaften die Dienstleistung Zeitarbeit.

Unternehmen können mit Zeitpersonal flexibel auf Aufträge reagieren. Für manche Firma ist der Einsatz von Zeitpersonal und die dadurch gewonnene Flexibilität die einzige Alternative zu einer Abwanderung in Länder mit billigeren Lohnkosten.

Entwicklungsland Deutschland

Eine internationale Studie, die unter anderem von McKinsey im Auftrag des Internationalen Verbandes der Zeitarbeitsunternehmen (CIETT) durchgeführt wurde, zeigt für die Zeitarbeit interessante Perspektiven auf. Diese Studie hält die Schaffung von rund vier Millionen neuer Arbeitsplätze in Europa bis zum Jahr 2010 durch Personal-Dienstleister für möglich. Die größten Wachstumschancen bestünden dabei in Ländern mit derzeit noch geringer Marktdurchdringung, wie etwa – sage und schreibe – Deutschland. Deutschland ist in Bezug auf Zeitarbeit noch ein Entwicklungsland.

Der Anteil der Zeitarbeit an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen ist in Ländern wie Frankreich, England, den Niederlanden und USA wesentlich höher. Personal-Dienstleister haben europaweit derzeit weit über 2,5 Millionen Arbeitnehmer unter Vertrag.

Grundsätzlich bemühen wir uns, unsere Mitarbeiter regional bei Kundenfirmen einzusetzen, damit das soziale Umfeld erhalten bleibt, besonders bei Familienvätern. Wenn dies aber nicht geht, pendeln die Mitarbeiter und arbeiten bundesweit. Für unsere Mitarbeiter ist sozusagen physische und geistige Mobilität selbstverständlich. Zeitarbeit bietet ihnen die Möglichkeit, verschiedene Firmen, Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe kennen zu lernen. Durch die unterschiedlichen Aufgabenstellungen befindet sich der Mitarbeiter in einem steten Weiterbildungsprozess.

Auch Auslandsaufenthalte sind möglich. So hatten wir zum Beispiel Elektriker in China, die dort beim Bau der Deutschen Botschaft mitgeholfen haben. Junge ostdeutsche Facharbeiter haben unser Netzwerk genutzt und sich in unserer Grazer Niederlassung einstellen lassen. Dort arbeiten sie bei einem großen Automobilhersteller.

Entwicklungschance Zeitarbeit

Durch die wechselnden Anforderungen wächst der berufliche Erfahrungsschatz der Zeitarbeitnehmer. In ihrem weiteren Berufsleben können sie sich als flexible und belastbare Arbeitnehmer ausweisen, da sie es gelernt haben, sich neuen Situationen zu stellen. Doch das lebenslange Lernen gilt nicht nur für unsere Zeitarbeitnehmer. Es gilt auch für unsere interne Stammmannschaft und letztendlich für jeden Berufstätigen.

Ich persönlich bin glücklich in einer Branche zu arbeiten, die von Veränderung lebt, auch wenn wir ab und zu von veralteten Strukturen eingeholt werden. Ich nehme hier das Beispiel Tarifvertrag, der jüngst für unsere Branche eingeführt wurde. Ich hätte mir einen modernen – ich sage einfach mal: einen virtuellen – Tarifvertrag gewünscht, aber leider haben wir uns doch mit einem sehr konventionellen Tarifvertrag zufrieden geben müssen. Die Zeit war einfach noch nicht reif und wir hatten auf der Arbeitgeberseite (ich war in der Tarifkommission) ein großes Zeitproblem, da uns der Gesetzgeber mit einem seiner vielen Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sehr unter Druck gesetzt hatte.

Dieser Tarifvertrag bedeutet für uns alle, von der Sachbearbeiterin bis zur Geschäftsleitung, eine völlig neue Situation, die nach neuen Lösungen und „geistiger Mobilität“ geradezu rief. Die Materie musste von jedem erarbeitet und verstanden werden. Neue Abrechnungsmethoden mussten umgesetzt, Software angepasst und die Mitarbeiter der Sachbearbeitung geschult werden. Die Disponenten mussten unsere Zeitarbeitnehmer und unsere Kunden aufklären und und und...

Lebenslanges Lernen

Ich empfinde es als Selbstverständlichkeit, dass ständiges Lernen gefordert ist, wenn man unsere Gesellschaft ein wenig verstehen möchte und als Unternehmer erfolgreich sein will. Der Trend zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft ist ganz deutlich zu erkennen, und dem müssen wir uns anpassen. Was in der Kindheit und Jugend gelernt wird, bildet in erster Linie nur eine Basis. Umso wichtiger ist es, darüber nachzudenken, woraus dieses Basiswissen bestehen soll. Berufliche und fachliche Spezialisierungen werden zunehmen, aber auch ein umfangreiches Allgemeinwissen wird gefragt sein. Permanente Weiterqualifizierung ist also ein Muss!

Lernen im Arbeitsleben bedeutet zum einen, dass ich in der Lage bin, kurzzeitig und schnell zu lernen, um ein Problem lösen zu können. Der Mitarbeiter muss nicht nur in der Lage sein, sich die notwendigen Informationen zu beschaffen, sondern vor allem muss er sie filtern und bewerten können, um kurzfristig eine Lösung herbeizuführen.

Auf diese Weise ist das Lernen ganz eng mit dem Arbeitsalltag verknüpft. Lernen im Arbeitsleben bedeutet aber auch die permanente Ausbildung der menschlichen Kompetenzen und des Miteinanders. Hier sind Alt und Jung gefragt: Impulse und Risikobereitschaft der jungen Menschen müssen kombiniert werden mit der Erfahrung und Besonnenheit der älteren Generation. Aufgeschlossenheit ist eine der

Grundvoraussetzungen, um das Lernen ins Arbeitsleben integrieren zu können. Natürlich gehören auch langfristige Bildungsmaßnahmen und das Besuchen von Seminaren und so weiter dazu.

Ich erwarte allerdings auch von meinen Mitarbeitern, dass sie sich selber darüber Gedanken machen, welche Weiterqualifizierungsmaßnahmen für sie in Verbindung mit ihren Aufgaben im Unternehmen sinnvoll wären. Und wie ich schon sagte: unsere Zeitarbeitnehmer mit ihren verschiedensten Qualifikationen lernen durch ihre Einsätze bei den unterschiedlichsten Kundenunternehmen permanent. Sei es fachlich, seien es soziale Kompetenzen, Flexibilität, Mitarbeit an Lösungen und so weiter.

Zukunftsinstrument Zeitarbeit

In meinem Umfeld ist das lebenslange Lernen also schon längst Realität. Auch ich bin keineswegs davon ausgeschlossen und sehe es als meine Aufgabe an, diese Denkweise in unserer Unternehmenskultur zu verankern. John Hormann, ein Bewusstseinsforscher, hat schon vor Jahren gesagt, die Zeitarbeit sei ein Instrument aus der Zukunft für die Zukunft! Wahrscheinlich hat er Recht!

Unabhängig von meinen bereits ausgeführten Visionen in Bezug auf den Wechsel der Menschen von der Arbeitnehmerfunktion in Richtung Einzelunternehmertum, kann ich mir schon lange vorstellen, dass Unternehmen ihre Stammebelegschaft auf das Nötigste reduzieren und sich das zeitweilig benötigte Personal auftrags- und kundenbezogen hinzuleasen.

Es gibt ja auch schon die unterschiedlichsten Arbeitsplatzmodelle wie die Telearbeit oder das Desk-Sharing-Prinzip, bei dem die Mitarbeiter keinen eigenen Arbeitsplatz mehr haben, sondern jeder mit seinem Laptop zu irgendeiner Zeit kommt und sich einen freien Schreibtisch sucht.

Trotzdem muss man dieses Thema sehr differenziert sehen. Nicht jede Beschäftigungsform eignet sich für jedes Unternehmen. Auch Neuerungen gehören stets auf den Prüfstand. Machen sie Sinn, haben sie sich bewährt? Und wo sind die Grenzen? Die Lösung liegt letztendlich in der Vielfalt der Beschäftigungsformen.

Der Mensch ist ein soziales Wesen, das Bindungen und Beständigkeiten benötigt. Menschen sind verschieden und das muss berücksichtigt werden. Der eine empfindet es schon als Einschränkung, wenn er in einem Angestelltenverhältnis arbeiten muss – für den anderen bedeutet es Sicherheit, ohne die er nicht zurecht käme. Aber eines kann ich aus meiner Berufserfahrung sagen: viele Menschen sind

sehr viel flexibler und mobiler als wir meinen. Unsere Mitarbeiter stellen sich auf diese Arbeitsform ein und kommen sehr gut damit zurecht. Ich denke, man kann sagen: Sie sind für die Zukunft gewappnet!

Zudem bin ich wirklich davon überzeugt, dass der Mitarbeiter der Zukunft mehrere Qualifikationen benötigt, um seine Arbeitskraft optimal und gut bezahlt dauerhaft einsetzen zu können.

Arbeitsplatzwechsel sollte als Gewinn anerkannt werden: Gewinn an Erfahrung, Gewinn an sozialer Kompetenz und Flexibilität auch im Geist. Wir können natürlich nicht von heute auf morgen von jedem verlangen, er solle absolut mobil sein. Aber wir müssen schon bei den jungen Menschen die Weichen stellen.

Lust auf Lernen

Die kindliche Neugierde, der natürliche Drang zu lernen, sollte durch entsprechende Angebote zum Beispiel im Kindergarten schon adäquat befriedigt werden können. Die Kinder sollten die Chance haben, Lernen als Freude zu begreifen und annehmen zu können. Lernen ist viel, nicht nur Sachwissen vermitteln: Lernen kann man durch Spiele, Ausflüge, Experimente oder durch die Umsetzung verschiedenster Themen in Theaterstücke ... und durch das Vorleben durch Erwachsene. Das ist ganz wichtig!

Es gibt unendlich viel Interessantes auf dieser Welt. Man kann sich auch als Erwachsener immer neuen Themen zuwenden und dabei den Mut zur Lücke haben. Man muss nicht überall Profi sein. Ein gesundes Halbwissen und einfach die Freude daran, sich mit neuen Dingen auseinander zu setzen, reichen aus und motivieren auch Kinder. Lernen muss positiv besetzt sein und zur Selbstverständlichkeit werden, sodass keiner mehr darüber diskutieren muss.

Spätestens als meine Tochter – wie auch ich schon vor vielen Jahren – in Geografie wochenlang mit großer Unlust die verschiedenen Erdschichten pauken musste, habe ich mir gedacht: Warum lehrt man die Kinder nicht die Sehnsucht nach der Welt, sondern frustriert sie schon in ganz jungen Jahren mit reinen Sachthemen?

Mobilität hat aber auch etwas mit Verantwortung zu tun. Nämlich Verantwortung für sich selbst zu übernehmen und bestenfalls auch noch für andere! Und das sollte möglichst früh gelernt werden. Es muss aus unseren Köpfen verbannt werden, dass wir bei allen Widrigkeiten sofort nach dem Staat rufen.

Wie Sie schon dem Programm entnehmen konnten, wurde ich im letzten Jahr zur „Unternehmerin des Jahres“ gewählt. Ich bin auf diese Auszeichnung außerordentlich stolz. Und ich möchte Ihnen auch gerne sagen warum. Das Unternehmertum ist meines Erachtens ein gutes Beispiel für geistige und körperliche Mobilität, gepaart mit Stabilität und Kontinuität. Jeder, der ein Unternehmen leitet, muss sich permanent neuen Herausforderungen stellen, muss Strategien oder Verhaltensweisen überdenken, wenn sie nicht zum Erfolg führen. Er muss versuchen, auch ein wenig in die Zukunft zu schauen, um Entwicklungen zu erkennen und sich frühzeitig darauf einstellen zu können. Gleichzeitig heißt es aber auch, Bewährtes zu erhalten und nicht jedem Trend nachzulaufen; Kontinuität zu bewahren, damit in deren Schutz wiederum flexibel gehandelt werden kann.

Herr Prof. Priddat, ich darf in diesem Zusammenhang eine Aussage von Ihnen aufgreifen, in der Sie sich auf die Shell-Studie von 1997 beziehen. Sie schreiben: Die durchschnittliche Lebensdauer von Wirtschaftsorganisationen liegt bei lediglich 12,5 Jahren. Die natürliche Lebensdauer von Organisationen wird derzeit mit zirka 200 bis 300 Jahren angesetzt. Dies hat mich schon sehr erstaunt, denn da muss in der Realität eine Menge falsch gemacht werden. Vielleicht wurde zu schnell aufgegeben oder es fehlte die geistige Beweglichkeit, um Veränderungsprozesse einzuleiten.

Man muss natürlich auch Niederlagen einstecken, die aber nicht zur Verzweiflung führen dürfen, sondern eher zum Umdenken. Ich habe vieles schon in meiner nahezu 25-jährigen Selbstständigkeit erlebt. Ich sehe diese Eigenverantwortung, die ich für mich und andere Menschen empfinde, als spannend und keinesfalls als besonders belastend an.

Berufsalltag

Ich möchte Ihnen ein Beispiel aus meinem Berufsalltag erzählen. Um den 8. Oktober 1989 – es war der Tag der 40-Jahr-Feier der DDR – war ich mit meinem Mann in Dresden. Vielleicht können Sie sich noch an die dramatischen Bilder aus Dresden erinnern: der Bahnhof wurde gesperrt, Autos wurden von den Demonstranten angezündet, im Hintergrund standen Panzer bereit und Menschen riefen in deutscher Sprache nach Freiheit. Ich war vor Ort dabei. Es war für mich einer der entscheidendsten politischen Momente in meinem Leben.

Als die Wende kam, empfand ich die für mich moralisch unausweichliche Verpflichtung, aktiv am Aufbau Ost mitzuarbeiten. Wir haben übrigens heute in den neuen Bundesländern zwanzig Niederlassungen mit weit über 1.000 Mitarbeitern.

Ich weiß nicht, ob Sie sich vorstellen können, wie hart die Anfangsjahre des „Aufbau Ost“ waren. Alleine wenn ich daran denke, dass ich mindestens zwei Tage in der Woche in Dresden oder Chemnitz gearbeitet habe!

Man muss sich die damaligen Straßenverhältnisse vorstellen. Die einfache Fahrt von Nürnberg aus dauerte drei bis vier Stunden. Ich bin morgens hin und abends immer zurückgefahren. Denn ich wollte auch meine Tochter sehen, die gerade erst ein halbes Jahr alt war. Ich hatte für sie zwar eine sehr liebe Tagesmutter, wollte jedoch trotzdem noch täglich einige Stunden mit ihr verbringen.

Ich kann mir heute selbst nicht mehr vorstellen, wie dieses Arbeitspensum unter diesem Zeitdruck zu schaffen war. Ich war nicht nur ständig „on the Road“ – ich musste auch völlig umdenken. Wer kannte damals im Osten Deutschlands Zeitarbeit? Es gab kaum Telefonanschlüsse. Kommunikation – unter anderem auch die Einstellung von Mitarbeitern – erfolgte per Telegramm. Kundenfirmen waren kaum vorhanden. Ich musste die Mitarbeiter also davon überzeugen, zunächst ihre Einsätze in den alten Bundesländern, besonders in Bayern, zu absolvieren, bis es auch im Osten Arbeitsplätze geben würde. Es war eine echte Herausforderung und für alle Beteiligten „Mobilität pur“.

Erfolge

Und der Erfolg gibt uns Recht: Wir haben letztes Jahr einen Umsatz von 101 Millionen Euro erreicht. Das bedeutet ein Wachstum gegenüber dem Vorjahr von 14,7 Prozent – und dies in einer Branche, in der sich in den letzten Jahren auch Stagnation breit gemacht hat. Auf Grund dieser Entwicklung ist mein Unternehmen bei einem internationalen Vergleich der 500 wachstumsstärksten Unternehmen Europas 2003 von Platz 77 auf Platz 33 hochgestuft worden.

Im Dezember letzten Jahres gab es ein weiteres wichtiges persönliches Highlight für mich: Ich wurde in das Präsidium der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gewählt. Dies bedeutet gleichermaßen Auszeichnung und Verantwortung. Es ist das erste Mal, dass die Personal-Dienstleistung im Präsidium der BDA vertreten ist. Dies ist ein Zeichen dafür, dass Zeitarbeit ein wichtiger Bestandteil unserer Arbeitsmarktpolitik geworden ist und die Unternehmen in ihrer Personalpolitik umdenken. Die bisherigen Modelle reichten nicht mehr aus und man suchte nach Alternativen. Und dazu zählt die Zeitarbeit.

Spätestens seit der Hartz-Kommission wissen wir, dass Zeitarbeit als Wundermittel gegen Arbeitslosigkeit gehandelt wird. Zeitarbeit ist sicher kein Wundermittel, kann aber tatsächlich eine

Menge leisten. Denn die ursprünglichen Ideen der Kommission hatten ein Gutes für die Zeitarbeitbranche: Sie haben den Bekanntheitsgrad der Zeitarbeit erhöht, wie zwei repräsentative Umfragen durch Gallup und die Gesellschaft für Konsumforschung (GFK) in den Jahren 2000 und 2002 gezeigt haben.

Im Jahr 2000 konnten lediglich 25 Prozent der Befragten mit dem Thema Zeitarbeit etwas anfangen. 2002 (also nach den Aktivitäten von Hartz) wussten immerhin 66,7 Prozent über das Thema Zeitarbeit Bescheid. Außerdem waren 50 Prozent der Befragten der Meinung, dass Zeitarbeit helfen könnte, die Arbeitslosigkeit in den Griff zu bekommen.

Vision

Teilen Sie mit mir für ein paar Minuten nun noch eine weitere Vision, wie man Arbeitslosigkeit reduzieren und damit einhergehend die Zukunftschancen Arbeitssuchender verbessern kann! Denn auch hier ist Mobilität gefordert.

Was wäre, wenn Zeitarbeit für alle Arbeitslosen als selbstverständliche Möglichkeit angesehen würde, die eigene Arbeitslosigkeit zu beenden? Ich unterstelle, dass die meisten Arbeitslosen sich nicht gut in ihrer Situation fühlen, sich aber im Laufe der Zeit – nach vielleicht vielen erfolglosen Bewerbungen – damit abgefunden haben. Wäre es nicht eine wunderbare Vision, wenn ein Arbeitssuchender sich nicht in der Arbeitslosigkeit einrichten würde, sondern für den Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit die Alternative Zeitarbeit wählte? Die Wahrscheinlichkeit ist groß, dass er bei einem der Zeitarbeitsunternehmen eine Anstellung findet. Könnte es die Zeitarbeit vielleicht schaffen, das überholte Denken einer Gesellschaft zu verändern? Wäre das nicht auch ein wirkliches Zeichen für geistige Mobilität?

Menschen sollten sich nicht mehr in der Arbeitslosigkeit einrichten, sondern selbst Alternativen wahrnehmen und verstärkt wieder Verantwortung für sich selbst übernehmen. Arbeitslosengeld sollte nicht als Selbstverständlichkeit angesehen werden, sondern nur als Notlösung. Hier muss natürlich noch ein Umdenkungsprozess stattfinden. Man muss dorthin gehen, wo es Arbeit gibt und nicht warten, bis die Arbeit vielleicht zu einem kommt. Diese neue, andere Sichtweise könnte helfen, die Angst vor Arbeitsplatzverlust abzubauen und den Arbeitnehmer zu motivieren, selbst flexibler zu agieren und mutiger zu werden.

Doch was nützen uns die Millionen von arbeitswilligen Bewerbern, wenn wir die Aufträge nicht haben – wenn es keine Stellen gibt, die zu besetzen sind? Welche Verantwortung trägt hier die Politik? Mir persönlich gefällt der Spruch: „Sozial ist, was Arbeit schafft.“ Ein wenig mehr Mobilität in der Politik wäre sicher auch wünschenswert.

Aber zurück zur Zeitarbeit. Nirgendwo in Europa gibt es so viele Gesetze und Einschränkungen, die die Zeitarbeit in ihrer Entwicklung behinderten und behindern, wie in Deutschland.

In nur 25 Jahren, so versprechen uns die Forscher, vervielfältigen sich Maschinen selbst, erledigen Roboter die Hausarbeit, studieren Studenten in virtuellen Räumen und so weiter. Einer Revolution gleich treiben Mikrochips die Globalisierung, die Verschmelzung der Märkte der ganzen Welt voran. Alle Nationen, egal auf welchem Entwicklungsniveau, stehen plötzlich am Scheideweg. Wer ist geistig mobil? Wer nutzt die Chancen am besten und gehört möglicherweise in kürzester Zeit zu den Siegern? Das Risiko zu scheitern, ist für die Deutschen relativ hoch, solange die Mehrzahl von uns bei Zukunft eher an Risiko als an Chance denkt.

Zukunft

Dem Deutschen wird nachgesagt, dass er bei allem Neuen erst einmal den schlimmsten aller Ausgänge annimmt und damit riskiert, Chancen nicht zu nutzen. Doch: „Nichts ist spannender als die Zukunft!“ Ich habe für mich beschlossen, an ihrer Gestaltung mitzuarbeiten und das auf unterschiedlichste Weise.

Erst kürzlich haben wir am „girls' day“ teilgenommen. An diesem Tag waren Schülerinnen bei uns zu Gast, denen wir neue Berufsperspektiven aufgezeigt haben, indem unsere Mitarbeiter den Mädchen typische Männerberufe wie Ingenieure, IT-Spezialisten oder auch einfach das Unternehmertum näher gebracht haben. Was ich toll fand: Es waren zwei Mädchen dabei, die Pilotinnen werden wollten, ein Mädchen wollte zur Polizei. Wir betreuen seit einigen Jahren auch ein Gymnasium, führen dort unter anderem Bewerbertrainings durch und geben erste Einblicke in das Berufsleben. Das ist für mich geistige Mobilität: überholte Anschauungen, die eigentlich keinen Sinn haben, über Bord zu werfen und zu überlegen, was die Zukunft von uns fordern wird.

Herr Dr. Spandau, gerne möchte ich noch auf Ihre Frage eingehen, ob ein Leben ohne Arbeit ein Schlaraffenland wäre! Ich kann für mich persönlich und auch aus meiner Berufserfahrung heraus sagen: Nein, für die meisten sicherlich nicht! Arbeit fordert und fördert unser gesamtes Wesen. Es liegt auch in der Natur des Menschen, dass wir gebraucht werden wollen. Viel wichtiger ist es, durch eine gute

Ausbildung, junge Menschen in die Lage zu versetzen, ihre Stärken und Schwächen zu erkennen und einen für sie passenden Beruf zu finden.

Es muss auch politisch alles dafür getan werden, dass wir für individuelle Lösungen sorgen, wie die vielen gut ausgebildeten Frauen die Möglichkeit erhalten, Beruf und Familie unter einen Hut zu bringen. Wir haben kein demografisches Problem. Wir haben ein Motivationsproblem hin zur Familie.

Auf eine Familie möchte ich zum Beispiel nicht verzichten. Ich genieße die Zeit, die ich mit meiner Tochter und meinem Mann verbringen kann, und genauso gerne stelle ich mich den Anforderungen meines Berufes beziehungsweise meines Unternehmens.

Ich danke für Ihre Aufmerksamkeit und freue mich auf spannende Ideen für die Zukunft.

Übrigens:

Ein Traum von mir war übrigens schon immer, unseren wundervollen Planeten von außen betrachten zu dürfen. Werde ich es verwirklichen können? Dazu leide ich wohl zu sehr unter Flugangst beziehungsweise bin höchstwahrscheinlich aus Altersgründen nicht mehr flugfähig, wenn wir diese Möglichkeiten haben werden. Ich freue mich daher umso mehr auf den Vortrag von Dr. Ulf Merbold.