



Zeitarbeit:
**Der Sprung
in Arbeit**

Flussturbinen

KSB testet bei St. Goar die ersten Prototypen ihrer neuen Flussturbinen. Der Vorteil: Der Rhein fließt immer!

Seite 14

Zerspanungsmechaniker

Matthias Wolf ist Zerspanungsmechaniker. In unserer Serie M+E-Berufe stellen wir sein Berufsbild vor.

Seite 18

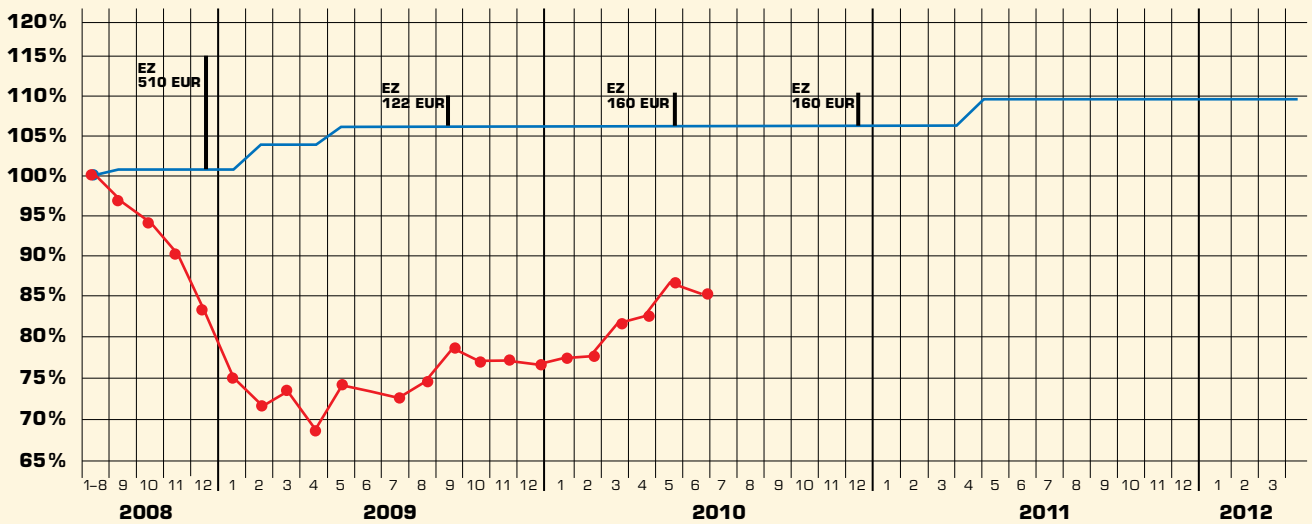
1. FCK-Wendeposter

Das aktuelle Team des 1. FC Kaiserslautern auf der einen und der Kalender für 2011 auf der anderen Seite.

In unserer Beilage

Tarifentgelte und Produktion in der Krise
 Indexwerte Durchschnitt Januar bis August: 2008=100

— M+E-Tarifentgelte
 — M+E-Produktion – saisonbereinigter Verkauf



© ferrum-Grafik, Quelle: xxx

Tarife von Krise unberührt

Trotz eines beispiellosen Produktionseinbruchs hat es auf der tariflichen Lohnseite keinerlei Reaktionen nach unten gegeben. Im Gegenteil: Es ist gelungen, die Belegschaft so weit wie möglich konstant zu halten. Im Gespräch mit der Rheinpfalz erinnerte PfalzMetall-Präsident Dr. Eduard Kulenkamp daran, dass die M+E-Industrie in der Krise um durchschnittlich 25 bis 30 Prozent eingebrochen sei. Dabei habe sie aber nur knapp 5 Prozent der Belegschaft abgebaut, was den Unternehmen erhebliche Kosten verursacht habe. Zudem sei die Branche noch weit vom Niveau vor der Krise entfernt.

Mietarbeit



Kennen Sie den Unterschied zwischen Mieten und Leihen? Es ist nicht nur ein semantischer, sondern auch ein juristischer Unterschied, der durch die beiden Begriffe ausgedrückt wird: Der Miete steht eine Geldzahlung gegenüber, die Leihe hingegen ist kostenlos. So konsequent sich der Jurist üblicherweise an solchen Definitionen orientiert, so sehr haben die Vertreter der juristischen Zunft, die mit der Verfassung

des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes beauftragt waren, hier doch nicht richtig aufgepasst. Denn sie führten im Gesetz den Begriff der „Leiharbeit“ ein. Kostenlos jedoch ist die Arbeitnehmerüberlassung für keinen der Beteiligten.

Dass sich im Umgangssprachgebrauch schließlich der Begriff der Zeitarbeit durchgesetzt hat, mag weniger am Wissen um diese juristischen Feinheiten gelegen haben, sondern vor allen Dingen dadurch begründet werden, dass dieser Begriff am besten das beschreibt, was mit dem Instrument schließlich erreicht werden soll: Die zeitweise Beschäftigung mit den Optionen der Rückgabe an das Zeitarbeitsunternehmen oder der Übernahme durch den Einsatz-Betrieb. Für letztere Option haben wir in dieser ferrum-Ausgabe einige Beispiele zusammengestellt.

Beste Grüße,

Marcel Speker
ferrum@pfalzmetall.de



wirtschaftsnews

- | Berufswahl von Mädchen
- | Deutlicher Anstieg bei Exporten
- | Präventiv und vorausschauend
- | Zu früh gefreut?
- | Rente mit 63 Jahren
- | 2008: Woraus wurde Strom gemacht?

Seite 4-5

top-thema:

Zeitarbeit

- | Sprungbrett in Arbeit
- | Auf den eigenen Job beworben
- | Traumjob via Zeitarbeit
- | Von der Zeitarbeit in den Betriebsrat
- | Zeitarbeit ist ehrlich
- | 90 Übernahmen im vergangenen Jahr
- | Gekommen, um zu bleiben
- | Werner Stolz, Hauptgeschäftsführer IGZ
- | Der Zeitarbeiter von heute ...

Seite 6-13

nahaufnahme

- | Flussturbinen gehen ans Netz
- | Aktion „Kinder&Lkw“
- | Max Metall und Ella Elektro erklären Kindern die Welt: Was ist eigentlich Zeitarbeit?
- | Premiere bei der Luftfrachtzustellung
- | Pufferlager im Elsass
- | Azubis lesen Zeitung
- | Ausgezeichnete Zulieferer

Seite 14-17

service

- | ferrum-Serie:
M+E-Ausbildungsberuf Zerspanungsmechaniker

Seite 18-19

Beilage

- | Die aktuelle Bundesliga-Mannschaft des 1. FC Kaiserslautern und auf der anderen Seite der Kalender für 2011

impresum

Herausgeber: PFALZMETALL, Friedrich-Ebert-Straße 11-13, 67433 Neustadt **ISSN** 0170-7000
Internet: www.pfalzmetall.de **Redaktion:** Marcel Speker (verantwortlich) **Grafik & Layout:** Christina Saroulidou **Anschrift der Redaktion:** ferrum-Redaktion, Hindenburgstraße 32, 55118 Mainz, Telefon 0 61 31/55 75 31, Fax 0 61 31/55 75 39, E-Mail: ferrum@pfalzmetall.de
Erscheinungsweise: 6x jährlich **Bezugspreis:** Der Bezugspreis ist im Mitgliedsbeitrag enthalten. Die zur Abwicklung des Vertriebs erforderlichen Daten werden nach den Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes verwaltet. **Verlag:** Dr. Curt Häfner-Verlag GmbH, Dischingerstraße 8, 69123 Heidelberg **Druck:** Konradin Druck GmbH, Leinfelden-Echterdingen.
Bildnachweis: Titelbild: Wolf Müller-Funke (www.kaiserberg-studios.de), Seite 2: iStockphoto, Seite 3: Benz, KSB, Seite 4: WDR/Uwe Stratmann, Stephanie Hofschlaeger/pixelio.de, Seite 5: Oliver Haja/pixelio.de, Matthias balzer/pixelio.de, Kasten: Rainer Sturm/pixelio.de, Klicker/pixelio.de, Daarom/pixelio.de, Dieter Schütze/pixelio.de, Thorben Wengert/pixelio.de, Seite 6: Wolf Müller-Funke, Seite 8: Siemens Turbomachinery Equipment, MANN+HUMMEL, Seite 9: Speker (2), Seite 10: Speker, Seite 11: Speker (2); iGZ e.V., Seite 12: Speker, Seite 13: Speker, Seite 14: KSB (2), Seite 15: Daimler, Grafik: Philipp von Ketteler (www.pvkdesign.de), Seite 16: AURA (2), psb intralogistics, Seite 17: Speker, Keiper, Seite 18: Speker, Seite 20: Wolf Müller-Funke



Frauen im Fernsehen werden selten als Chef und ganz selten in technischen Berufen gezeigt – wie hier Tessa Mittelstaedt als Assistentin Franziska Lüttgenjohann im Köln-Tatort.

TV-Serien:

Wichtige Rolle bei der Berufswahl von Mädchen

Einer Studie im Auftrag des Bildungsministeriums zufolge spielen für die Berufswahl von Schülerinnen Fernsehserien und Spielfilme inzwischen eine größere Rolle als Berufsberatung oder Schule. Demnach seien 23 Prozent der befragten Schülerinnen durch Filme und Serien auf ihren derzeitigen Wunschberuf

aufmerksam geworden. Lediglich 17 Prozent der knapp 2.500 befragten Mädchen habe dagegen eine Berufsberatung auf bestimmte Ausbildungsberufe aufmerksam gemacht, bei 20 Prozent seien es Infosendungen und bei 13 Prozent der Unterricht in der Schule gewesen.

Exporte:

Deutlicher Anstieg



Die rheinland-pfälzischen Exporte haben im ersten Halbjahr 2010 deutlich zugelegt. Von Januar bis Juni wurden Güter im Wert von 19,6 Milliarden Euro exportiert. 12,2 Prozent mehr als im ersten Halbjahr 2009, wie das Statistische Landesamt in Bad Ems mitteilte. Trotzdem lagen die Ausfuhren weiter unter dem Niveau vor der Wirtschaftskrise im ersten Halbjahr 2008. Die Hersteller von Kraftwagen und Kraftwagenteilen verbuchten starke Zuwächse (plus 32,8 Prozent). Die EU-Länder waren mit einem Anteil von 60,4 Prozent am Ausfuhrwert wichtigstes Absatzgebiet. Im ersten Halbjahr 2010 lieferte die rheinland-pfälzische Wirtschaft Produkte im Wert von 11,8 Milliarden Euro in EU-Länder. In die übrigen europäischen Staaten wurden Waren im Wert von 1,7 Milliarden Euro exportiert. Jeweils knapp 2,7 Milliarden Euro des Exportvolumens entfielen auf den asiatischen und den amerikanischen Markt.

M+E-Unternehmen:

Präventiv und vorausschauend

Viele Unternehmen gerade der M+E-Industrie handeln nach den Worten von ifaa-Direktor Prof. Dr.-Ing. Sascha Stowasser bereits heute präventiv und vorausschauend, um die Arbeits- und Leistungsfähigkeit ihrer Beschäftigten frühzeitig zu fördern und langfristig zu erhalten. Dabei kommen Gesundheit und Qualifikation zentrale Bedeutung zu, betonte Stowasser. Mit Maßnahmen des freiwilligen betrieblichen Gesundheitsmanagements, die bei den Jüngeren ansetzten, zielten Unternehmen darauf ab, die Beschäftigten zu sensibilisieren und zu befähigen, für ihre Gesundheit Verantwortung zu übernehmen. Verhaltenspräventive Aktivitäten würden dabei verknüpft mit der Verhältnisprävention, der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplatz und Arbeitsumgebung. Die Einbeziehung Älterer in die betriebliche Qualifizierung oder die Einstellung älterer Fachkräfte seien weitere Handlungsfelder demografiefester Personalarbeit.



Zu früh gefreut?

Der Index der Konjunkturerwartungen des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) für die kommenden sechs Monate ist im August deutlich um 7,2 von 21,2 auf 14 Punkte gesunken. Der Rückgang des Indikators deute darauf hin, dass das „enorme Wachstum des zweiten Quartals“ nicht aufrechterhalten werden könne, sagte ZEW-Präsident Wolfgang Franz: „Aufgrund der deutschen Exportabhängigkeit geht das größte Risiko für die Konjunktur von einer schwachen wirtschaftlichen Entwicklung wichtiger Außenhandelspartner, wie etwa den anderen Euroländern und den USA, aus.“

Rente mit 63 Jahren

Innerhalb von zehn Jahren ist das durchschnittliche Rentenzugangsalter in Deutschland um fast ein Jahr auf 63,2 Jahre im Jahr 2009 gestiegen, berichtet die Deutsche Rentenversicherung. Demnach waren Männer im Jahr 2009 mit Beginn der Altersrente im Schnitt 63,5 und Frauen 62,9 Jahre alt.

Quelle: Reuters, dpa



Woraus wurde 2008 in Rheinland-Pfalz Strom gemacht?



1.



2.



3.

1. Erdgas
(Anteil an der Nettostromerzeugung:
72 Prozent)

2. Windkraft
(Anteil: 11 Prozent)

3. Wasserkraft
(Anteil: 7 Prozent)

4. Abfall, Wärme, Sonstiges
(Anteil: 5 Prozent)

5. Biomasse
(Anteil: 2 Prozent)



4.



5.

Top 5

Zeitarbeit:

Sprungbrett in Arbeit

Zeitarbeit ist ein wichtiges, flexibles Instrument für den Arbeitsmarkt. Eines, dessen Bedeutung in Deutschland in den vergangenen Jahren ganz erheblich zugenommen hat. Allerdings ging dieser Zuwachs von einem so niedrigen Niveau aus, dass der Anteil der Zeitarbeit an der aktiven Erwerbsbevölkerung in Deutschland im internationalen Vergleich immer noch im hinteren Mittelfeld liegt.¹ In der Pfalz wird – statistisch betrachtet – nur jeder 50. Job von einem Zeitarbeitnehmer erledigt.² In absoluten Zahlen bedeutet das: Von insgesamt 423.500 Arbeitnehmern sind 8.500 Zeitarbeitnehmer.

Stellt man die Entwicklung von Zeitarbeit und den Beschäftigungsverhältnissen insgesamt für die vergangenen Monate nebeneinander, so wird deutlich, dass die Zeitarbeit eine Puffer-Funktion erfüllt: Während ihre Veränderungsraten – in beide Richtungen – stark ausschlagen, entwickelt sich der Arbeitsmarkt insgesamt deutlich ruhiger: Die Schwankungsbreite zwischen dem höchsten Zuwachs und dem stärksten Rückgang in den Jahren 2008 und 2009 liegt bei der Zeitarbeit bei knapp 40 Prozent, während sie beim Arbeitsmarkt insgesamt

während sie beim Arbeitsmarkt insgesamt bei gerade einmal 3,7 Prozent beträgt.³ Die Zeitarbeit ist ein sensibles System des Ausgleichs.

ZEITARBEIT BIETET CHANCE AUF ÜBERNAHME

Dass gerade jetzt die Zeitarbeit wieder verstärkt zum Thema wird, ist für Arbeitsmarkt-Experten nicht überraschend, sondern geradezu zwingend: „In der nunmehr wieder anspringenden Konjunktur sind besonders Zeitarbeitnehmer gefragt, da sich die Betriebe noch nicht sicher sein können, wie weit der Aufschwung trägt“, sagt beispielsweise Holger Schäfer vom Institut der deutschen Wirtschaft (IW) in Köln.

Von dieser wachsenden Nachfrage profitieren ganz besonders Arbeitslose: Knapp zwei Drittel aller Zeitarbeitnehmer waren zuvor ohne Beschäftigung, organisieren also ihren Zugang zum Arbeitsmarkt über Zeitarbeit.⁴ Das Zeitarbeitsverhältnis selbst ist schon der Sprung in Arbeit, sagt der Hauptgeschäftsführer des Interessenverbandes deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ), Werner Stolz: „Zeitarbeit bietet zunächst einen 100-prozentigen Integrationseffekt durch den Abschluss eines in der Regel unbefristeten Arbeitsverhältnisses mit dem Zeitarbeitsunternehmen.“ Darüber hinaus gebe es dann noch die Möglichkeit, dass der Kundenbetrieb Interesse an einer Abwerbung habe: „Generell ist dies häufig bei qualifizierten Fachkräften der Fall“, so Stolz. Die Übernahme-Quote liegt Schätzungen zufolge insgesamt bei etwa 12 Prozent.

Bei Höherqualifizierten steht Zeitarbeit häufig am Beginn des Berufslebens. Nicht selten sehen es junge Ingenieure als Chance, zunächst über Zeitarbeit erste Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen zu sammeln und so ihren Marktwert weiter zu steigern. Bei einfacheren Tätigkeiten, etwa im Helferbereich, treten oft Bewerber mit Beschäftigungsbiographien an, die kaum einem Bewerbungsverfahren bei einem Industrieunternehmen Stand halten würden. Zeitarbeit bietet ihnen die Chance, sich über ihre Leistung zu empfehlen. Daher lautet die Alternative nicht, wie von Kritikern oft behauptet, „Zeitarbeit oder Festanstellung“ sondern „Zeitarbeit oder Arbeitslosigkeit“.

ZEITARBEIT MUSS BEZAHLBAR BLEIBEN

Wenn Zeitarbeit ihre Stärken ausspielen soll, dann müssen die Rahmenbedingungen stimmen: Vor der Finanzkrise⁵ hat die Metall- und Elektroindustrie in ganz Deutschland 230.000 zusätzliche Stammarbeitsplätze geschaffen und darüber hinaus 60.000 zusätzliche Zeitarbeitnehmer eingestellt. Nur jeder fünfte neue Job wurde also über Zeitarbeit besetzt und diese Flexibilitätsreserve brauchen die Unternehmen auch, sagt Gesamtmetall-Chefvolkswirt Dr. Michael Stahl: „So können die Unternehmen schnell auf Marktanforderungen reagieren und gleichzeitig ihre Stammebelegschaften absichern.“

Dies müsse jedoch für die Unternehmen bezahlbar bleiben. Nicht selten liegen heute schon die Verrechnungssätze, die die Einsatzbetriebe an die Zeitarbeitsunternehmen bezahlen müssen, über den M+E-Tariflöhnen der Festangestellten. Das liegt daran, dass neben den Arbeitskosten auch die Verwaltungskosten und sonstigen finanziellen Risiken der Zeitarbeitsunternehmen gedeckt werden müssen (vgl. Kasten unten rechts). Bei einer Anpassung der Löhne für Zeitarbeitnehmer nach dem sogenannten „equal pay“-Grundsatz, droht nach Ansicht der Experten eine unverantwortliche Verteuerung der Flexibilitätsreserve: „Wird die kurzfristige personelle Unterstützung über Zeitarbeit zu teuer, werden Unternehmen Aufträge, die sie allein mit der Stammebelegschaft nicht stemmen können, nicht mehr annehmen können. Dann werden Produktion und Arbeitsplätze aus Deutschland abwandern“, sagt Dr. Stahl voraus. Eine Verteuerung der Zeitarbeit würde demnach Arbeitsplätze vernichten. Betroffen wären gerade solche Menschen, die Zeitarbeit als Sprungbrett in Beschäftigung dringend brauchen.

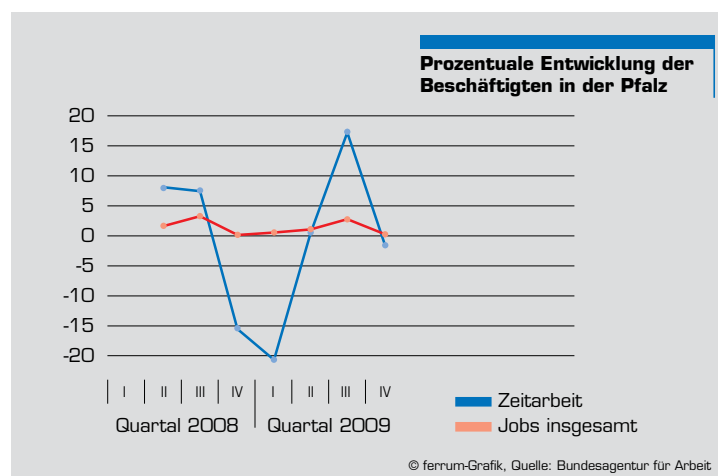
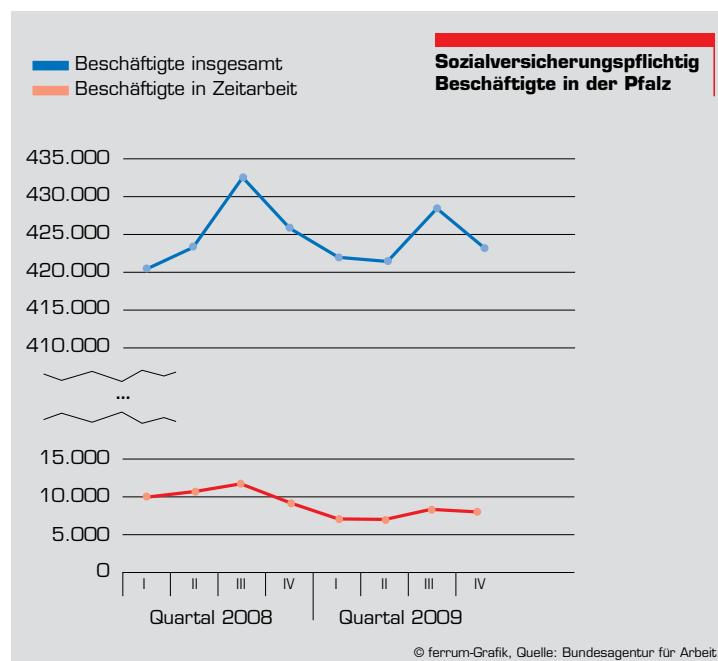
¹ Zu diesem Ergebnis kommt die Bertelsmann-Stiftung in einer Studie vom April 2010.

² Stichtagsbetrachtung der Bundesagentur für Arbeit zum 31.12.2009, Anteil der Zeitarbeit an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen bei 2 Prozent.

³ Stichtagsbetrachtungen der Bundesagentur für Arbeit.

⁴ Von allen Neueinstellungen in der Zeitarbeit deutschlandweit im zweiten Halbjahr 2009 waren 164.000 unmittelbar vorher beschäftigt, 257.706 nicht unmittelbar vorher, aber früher bereits beschäftigt und 34.890 noch nie beschäftigt.

⁵ Hier wurde der Zeitraum zwischen Februar 2006 und Oktober 2008 betrachtet.



Verrechnungssatz: Der sogenannte Verrechnungssatz ist der Preis, den ein Unternehmen pro Einsatzstunde des Zeitarbeitnehmers an das Zeitarbeitsunternehmen bezahlen muss. Er wird nur auf die tatsächlich geleistete Netto-Arbeitszeit fällig. Er liegt höher als der Lohn des Zeitarbeitnehmers, da er weitere Posten abzudecken hat:

Lohnkostenanteil

- Bruttolohn Zeitarbeitnehmer
- ggf. Zuschläge für Schichtarbeit
- Arbeitgeberanteil Sozialabgaben
- Rücklage für verleihefreie Zeiten (Urlaub, Krankheit)

Verwaltungskosten

- Internes Personal
- Bürokosten (Miete, Telefon, Ausstattung, EDV)
- Kosten für Werbung, Marketing
- Qualifizierungs-, Fort- und Weiterbildungskosten
- Abdeckung des Unternehmerrisikos (keine direkte Anschlussbeschäftigung)
- ggf. Fuhrpark (um Zeitarbeitnehmer zum Arbeitsplatz zu fahren)

Siemens Turbomachinery Equipment:

Auf den eigenen Job beworben

Als Lars Engelhardt Ende 2008 sein Studium beendete, hatte die Konjunkturkrise ihren Höhepunkt erreicht. Die einzigen Stellen, die für den Maschinenbau-Ingenieur interessant waren, wurden über Zeitarbeit angeboten. Der 28-jährige war als Zeitarbeitnehmer bei einem Unternehmen in der Nähe von Stuttgart eingesetzt, bevor er bei der Siemens Turbomachinery Equipment GmbH in Frankenthal eingesetzt wurde. Als die Stelle, auf die er dort eingesetzt war, fest besetzt werden sollte, bewarb er sich sozusagen auf seinen eigenen Job – und durfte ihn behalten.

»Wenn ich an meine Zeit als Zeitarbeiter zurückdenke, so sind diese Erinnerungen gemischt.«

Seit Anfang dieses Jahres ist Engelhardt nun Projektleiter in der Abteilung „Footprint/Service“. Dort werden Maschinen entwickelt, die beim Kunden schon vorhanden sind und nach dem modernsten Stand der Technik ersetzt werden sollen. Lars Engelhardt ist für die Planung und Umsetzung verantwortlich und begleitet die Projekte bis zum Ende der Gewährleistungsfrist.

Wenn er an seine Zeit als Zeitarbeiter zurückdenkt, so sind diese Erinnerungen gemischt. Natürlich sei Zeitarbeit für ihn als Hochschulabsolventen nicht das gewesen, was er sich vorgestellt habe. Dennoch habe er sich darauf eingelassen und schließlich auch über dieses Instrument den Einstieg in Arbeit geschafft. Unterschiede in der Behandlung habe er mitunter schon gespürt: „Während ich bei dem ersten Zeitarbeitseinsatz schon gemerkt habe, dass gerade auch die Vorgesetzten einen Unterschied zwischen Festangestellten und Zeitarbeitnehmern gemacht haben, war das hier bei Siemens nicht der Fall.“



MANN+HUMMEL:

Traumjob via Zeitarbeit

Monika Bär arbeitet beim Filterbauer MANN+HUMMEL in Speyer im Messe- und Eventmanagement. Sie bearbeitet internationale Projekte im Marketing und ist auch schon mal auf Messen in Dubai im Einsatz. Seit Dezember 2007 hat die heute 28-jährige diesen Traumjob. Die ersten sechs Monate ihrer Tätigkeit war sie als Zeitarbeitnehmerin eingesetzt.

Nach dem Studium der Betriebswirtschaftslehre mit den Schwerpunkten Marketing und Chinesisch am Ostasien-Institut der FH Ludwigshafen war Bär, auf der Suche nach einer interessanten Stelle, auf die Ausschreibung eines Zeitarbeitsunternehmens gesto-

»Ich bin sehr froh, dass ich mich auf die Zeitarbeit eingelassen habe.«

ßen. „Ich bin sehr froh, dass ich mich getraut habe und mich auf die Zeit-

arbeit eingelassen habe“, sagt sie heute. Über die Zeitarbeit ist sie nach einem halben Jahr in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis bei MANN+HUMMEL übernommen worden. Es habe keine Probleme bei der Akzeptanz durch die anderen Mitarbeiter gegeben: „Man läuft ja auch nicht mit einem Schild um den Hals herum“, sagt Monika Bär. Aber auch bei den Kollegen, die wussten, dass sie über Zeitarbeit ins Unternehmen gekommen war, gab es keine atmosphärischen Störungen. Die Übernahme-Option habe von Anfang an im Raum gestanden, erinnert sie sich.

Das bestätigt ihre direkte Chefin, Sabine Wagner: „In unserer Abteilung ist relativ kurzfristig ein zusätzlicher Bedarf aufgetreten, den wir in unserer Jahresplanung zuvor nicht berücksichtigen konnten. Daher haben wir diese Stelle zunächst über Zeitarbeit ausgeschrieben, allerdings mit der klaren Absicht, sie bei nächster Gelegenheit in eine feste Stelle umzuwandeln.“ Daher habe man bei der Rekrutierung der Zeitarbeitskraft genauso viel Sorgfalt walten lassen, wie bei einer normalen Festanstellung. Mit Erfolg, wie Wagner findet: „Frau Bär hat sich als Berufsanfängerin in ihrem neuen Job toll entwickelt. Ich bin stolz auf sie.“



»Zeitarbeit ist ein lebenslaufunschädlicher Weg, um sich auszuprobieren.«

Staehle:

Von der Zeitarbeit in den Betriebsrat

„Zeitarbeit hat im Handwerk nicht gerade den besten Ruf. Es ist aber immer noch besser, als zuhause die Decke anzustarren“, sagt Athanasios Kandiros. Der 35-jährige Anlagenmechaniker der Fachrichtung Versorgungstechnik hatte schon einige Einsätze über Zeitarbeit hinter sich, als er 2008 zur Firma Staehle nach Schifferstadt kam. Der Hersteller von Aerosoldosen hat ihn nach nur wenigen Monaten Einsatz-Zeit übernommen.

Bei Staehle hat er, im Gegensatz zu Erfahrungen in anderen Unternehmen, nie den Eindruck gehabt, als Zeitarbeitnehmer nicht dazu zu gehören. Allerdings, so Kandiros, liege das auch ein Stück weit an der Einsatzlänge: „Zunächst einmal sollte der Zeitarbeitnehmer auch schon die Eigeninitiative mitbringen, sich den Kollegen zuwen-



Patrick Till

den und in die Firma integrieren zu wollen. Das ist jedoch bei kurzen Einsätzen für beide Seiten nicht einfach. Bei längeren Einsätzen – noch dazu mit Übernahme-Option – fällt das schon deutlich leichter.“

Eine Option, die Personalleiter Friedbert Wiesen, wenn möglich, gern eröffnet. Zeitarbeitskräfte werden bei Staehle von einem erfahrenen Kollegen über ein halbes Jahr angelernt und dann fällt in aller Regel auch die Entscheidung, ob der Zeitarbeitnehmer ein Übernahme-Angebot

erhalten soll oder nicht. Meistens, so Wiesen, sehe man schon früher, ob es beiderseitig passt. Denn auch der Zeitarbeitnehmer kann natürlich auf diese Weise testen, ob er sich diesen Arbeitsplatz dauerhaft vorstellen kann. Werksleiter Oliver Berger nennt das „einen lebenslaufunschädlichen Weg, um sich auszuprobieren“. Soll heißen: Wenn es nicht passt, taucht im Lebenslauf keine Beendigung des Arbeitsverhältnisses während der Probezeit auf.



Athanasios Kandiros

Das Werk von Staehle gilt mittlerweile als das am meisten automatisierte Aerosoldosenwerk der Welt. Kein Mitarbeiter muss mehr im Produktionsprozess die Dosen berühren – weder als Rohstoff, noch als fertiges Produkt. Daher sind auch die Anforderungen an die Mitarbeiter gestiegen: „Wir suchen am liebsten Mitarbeiter mit Erfahrungen in der Stanz- und Umformtechnik, da bei Fehlern umfangreiche Prüfvorgänge nötig werden“, so Wiesen. Wenn das Unternehmen eine Zeitarbeitskraft über ein halbes Jahr angelernt hat, dann möchte es diesen selbstqualifizierten Mitarbeiter auch gerne behalten.

Behalten hat Staehle auch Patrick Till (25). Er kam 2007 über Zeitarbeit zu Staehle und wurde ebenfalls noch im selben Jahr zunächst befristet und im Folgejahr dann unbefristet übernommen. Till bestätigt im Wesentlichen die Erfahrungen seines Kollegen: „Wenn man nur zwei bis drei Wochen in einem Unternehmen eingesetzt ist, fühlt man sich natürlich fremd.“ Zeitarbeit sei nicht sein Ding gewesen, er habe sich „generell unwohl“ gefühlt. „Aber, wenn man als junger Mensch zum Arbeitsamt kommt und dort sogar gestandene Meister sieht, dann sinkt doch schon der Mut und man weiß, dass man andere Wege ausprobieren muss.“ In Sachen Integration in den Betrieb ist Patrick Till übrigens ein Muster-Beispiel: Er ist mittlerweile Mitglied des Betriebsrates.

DBK David + Baader:

Zeitarbeit ist ehrlich

Es ist das Wesen der Zeitarbeit: Wenn die Arbeit im Einsatz-Unternehmen getan ist, geht der Zeitarbeitnehmer wieder zurück zum Zeitarbeitsunternehmen und wird dann in einen anderen Einsatz vermittelt. Im Gegensatz

dazu würde ein Mitarbeiter, der für ein Projekt befristet eingestellt worden ist, nach Ablauf des Projektes auf der Straße stehen. Das ist der Grund, warum der Geschäftsführer der DBK David + Baader GmbH,

»Zeitarbeit ist teurer, doch anschließend steht die Arbeitskraft nicht auf der Straße.«

Norbert Reiling, Zeitarbeit ehrlicher findet: „Der Einsatz von Zeitarbeit ist aus unserer Sicht teurer, aber man kann besser schlafen, weil man weiß, daß die Zeitarbeitskraft anschließend nicht auf der Straße steht.“

Terex-Demag:

90 Übernahmen im vergangenen Jahr



Alexander Crossgrove, Christian Thamfald, Lukas Bambey, Fritz Weishaar, (v.l.n.r.)

Christian Thamfald (32) war Installationsbaumeister in der Schweiz, als ihn das Heimweh wieder nach Hause trieb. Der Umweg über die Zeitarbeit war zwar nicht eingeplant – seine Befürchtungen jedoch erwiesen sich als unbegründet, als er im Februar 2008 wieder Pfälzischen Boden unter den Füßen hatte. Einerseits erwies sich der Personalleasing-Job bei Terex-Demag als überraschend gut bezahlt. Und andererseits folgte schon im Juni 2009 die Übernahme in ein befristetes Anstellungsverhältnis bei dem Zweibrücker Kranbauer.

„Unsere Zeitarbeitnehmer erhalten in der Regel mehr als den vorgeschriebenen Zeitarbeitsstarif. Darüber hinaus haben wir schon Sonderprämien gezahlt, wenn Zeitarbeitnehmer längerfristig bei uns eingesetzt waren“, erläutert Michael Wöhler, Vice President Human Resources Germany bei Terex. Die Übernahmen gehören bei Terex zum guten Ton: Allein im vergangenen Jahr konnte das Unternehmen 90 Zeitarbeitskräften einen Arbeitsvertrag anbieten: „Wenn wir eine Stelle frei haben, dann besetzen wir diese natürlich mit Personen, die wir hier im schon Betrieb schon kennen gelernt haben.“

So wie bei Lukas Bambey. Der 24-jährige war bei der Bundeswehr in der Instandsetzung eingesetzt. Nach dem Dienstzeitende suchte er eine zivile Anstellung und fand diese über Zeitarbeit bei Terex-Demag. „Ich habe die Tätigkeit von Anfang an als Sprungbrett gesehen“, sagt er heute. Zu Recht: Im April 2008 gekommen, unterschrieb er im August dieses Jahres seinen Terex-Demag-Vertrag – trotz Krise blieb seine Stelle sicher. Das liegt ein Stück weit auch an der Sonderkonjunktur im Kranbau: „Die großen Krane verkaufen sich immer noch sehr gut“, berichtet Wöhler. Solche Investitionen seien langfristig geplant und damit weniger konjunkturabhängig.

Fritz Weishaar (47) wollte schon immer in Zweibrücken Krane bauen. Vor 25 Jahren war er schon mal kurz da –

für drei Monate. Und diese Zeit wurde ihm jetzt fast zum Verhängnis. Denn auch ihn wollte Terex-Demag – wie alle Zeitarbeitnehmer – zunächst befristet übernehmen, um nach Ablauf der Befristung dann über einen unbefristeten Vertrag zu entscheiden. Das Teilzeit- und Befristungsgesetz verbietet jedoch eine erneute befristete Anstellung, wenn der Arbeitnehmer, egal wann und wie lange, schon einmal bei dem Unternehmen beschäftigt gewesen ist. Weishaar hatte Glück: Terex hat ihn trotzdem eingestellt – unbefristet.

»Zeitarbeit ist ein wichtiges Instrument in der Personalplanung.«

Auch der 27-jährige Alexander Crossgrove hat etwas mehr als ein Jahr auf seine Übernahme gewartet. Der Schweißer war zunächst skeptisch, als er wegen eines Einstellungsstopps bei Terex-Demag an die Zeitarbeit verwiesen wurde. Bereut hat er es im Nachhinein jedoch zu keinem Zeitpunkt: „Auch wenn ich zu Anfang vielleicht gezweifelt habe, habe ich doch immer wieder gesehen, dass Kollegen übernommen wurden.“

Für Michael Wöhler ist die Zeitarbeit ein wichtiges Instrument in seiner Personalplanung. Dabei ist ihm die Flexibilität wichtig: „Wir tun das nicht des Geldes wegen. Wenn man mit spitzem Bleistift rechnet, ist ein Schweißer über Zeitarbeit sogar teurer, als wenn ich ihn fest anstelle“, sagt er. Und verweist darauf, dass Zeitarbeit aus seiner Sicht deswegen genutzt werde, weil das deutsche Arbeitsrecht die Flexibilität nicht biete, die die Unternehmen benötigen.



Zum Topthema gibt es ein Video auf ferrum-TV.
Zu sehen auf:

www.ferrum-magazin.de

Zeitarbeitnehmer bei Daimler:

Gekommen, um zu bleiben

„Wir haben im Prinzip ein dreistufiges Rekrutierungsprogramm“, sagt Johannes Schwarz vom Personalmanagement des Mercedes Benz-Werks in Wörth. Schulbuchmäßig läuft das so: Scheidet ein Festangestellter aus, wird ein bisher Befristeter unbefristet angestellt und ein Zeitarbeitnehmer erhält einen befristeten Arbeitsvertrag. Bisher wurden so über 45 Prozent der Zeitarbeitskräfte von Daimler übernommen.

So, wie bei Sarah Amberger. Die heute 21-Jährige ist 2007 über das gemeinnützige Zeitarbeitsunternehmen GABIS nach Wörth ins Kommissionierlager gekommen. Nach einem Jahr folgte dann die befristete Übernahme durch Daimler, die allerdings dann aufgrund der Krise nicht verlängert werden konnte. Da sich seither die Situation bei den Lkw-Bestellungen wieder entspannt hat, hat sie nun auch wieder den Einstieg gefunden: Über das Projekt „Get in Job“ konnte sie sich für eine Ausbildung zur Kraftfahrzeugservicemechanikerin (KSM) empfehlen. Angestellt wird sie zunächst wieder bei GABIS und ausgebildet bei und von Daimler in Wörth.



Sarah Amberger



Martin Köhl

Den „klassischen“ Einstieg über die Zeitarbeit hat Martin Köhl (32) hinter sich. Er kam 2005 als GABIS-Mitarbeiter zu Daimler nach Wörth. Nach einem halben Jahr wurde der gelernte Kfz-Mechaniker befristet angestellt, mittlerweile arbeitet er unbefristet in der Achsenmontage. Er hat nach eigenen Angaben keinen Unterschied in der Behandlung, weder durch die Kollegen, noch durch die Vorgesetzten, erfahren. Darauf legt Daimler auch wert. Auch optisch wird kein Unterschied gemacht: „Die Zeitarbeitskräfte können, wenn sie es wünschen, genauso Imagekleidung von Daimler bekommen, wie die direkt Angestellten auch“, sagt Johannes Schwarz.

Drei Fragen an ...



... **Werner Stolz**,
Hauptgeschäftsführer
des Interessenverbandes
Deutscher Zeitarbeits-
unternehmen (iGZ).

ferrum: Welche Bedeutung kann die Zeitarbeit für die Kundenunternehmen haben?

Werner Stolz: Zeitarbeit kann in einer durchdachten Personalstrategie weit mehr sein als eine Ad-hoc Notfalllösung. Es geht dabei darum, dass sich Unternehmen durch einen Hedging-Mechanismus auf volatilen Märkten besser behaupten und gegen negative Risiken flexibel absichern können. Außerdem können über Zeitarbeit Spezialisten für das Unternehmen gewonnen werden, die in der eigenen Belegschaft nicht vorhanden sind.

ferrum: Zeitarbeit als Rekrutierungsinstrument für besonders qualifizierte Fachkräfte?

Werner Stolz: Ja! Angesichts des immer akuter werdenden Fachkräftemangels steigt die Nachfrage nach qualifizierten Mitarbeitern. Es ist für die Zeitarbeitsbranche eine große Zukunftsaufgabe, ihre Mitarbeiter für die kontinuierlich steigenden Ansprüche des Marktes zu schulen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Dabei gilt: Je qualifizierter ein Mitarbeiter ist, desto begehrt wird er bei den Kundenunternehmen sein. Außerdem ist damit zu rechnen, dass moderne Personaldienstleistung künftig einen besonderen Schwerpunkt im Vermitteln hochqualifizierter Fachkräfte haben wird, die in den Kundenfirmen zeitlich befristet nur für ganz bestimmte Projekte eingesetzt werden.

ferrum: Soll die Zeitarbeit also Aufgaben der Personalabteilungen übernehmen?

Werner Stolz: Ich gehe davon aus, dass mittelfristig betrachtet die Zeitarbeit von Unternehmen mehr und mehr dazu genutzt wird, sich schneller und direkter Personal ohne Umweg über den Arbeitsmarkt und Stellenanzeigen zu beschaffen. Personalauswahl und -verwaltung werden zunehmend in Zeitarbeitsunternehmen ausgelagert. Das spart im Übrigen auch Kosten.

Das Interview in voller Länge gibt es in der Rubrik „top-thema“ auf

www.ferrum-magazin.de



PFW Aerospace AG:

Der Zeitarbeiter von heute ...

Es liegt in der Natur der Sache: Zeitarbeitskräfte sind meist die Ersten, die bei ausbleibenden Aufträgen den Betrieb verlassen müssen. Diese personalwirtschaftliche Gesetzmäßigkeit hat in der zurückliegenden Krise die PFW Aerospace jedoch durchbrochen: Kein einziger Zeitarbeitnehmer wurde aus betrieblichen Gründen von den Speyerer Flugzeugbauern an seinen Verleiher zurückgegeben.

Dabei war die Krise für die Luftfahrtindustrie besonders hart. Einerseits mussten die Airlines Flugzeugbestellungen aufgrund schlechterer Kreditbedingungen stornieren. Andererseits hat auch die Branche selbst mit internen Herausforderungen zu kämpfen: Der neue Riesen-Airbus A380 kam verspätet und Probleme gibt es auch beim Airbus-Militärtransporter A400M sowie beim Dreamliner, der neuen Boeing 787. Hinzu kommt: Die Zulieferer bauen nicht mehr nach Plänen von Airbus oder Boeing, sondern müssen die Entwicklungsarbeiten selbst leisten und – über rund zehn Jahre – vorfinanzieren.

In Speyer reagierten die Verantwortlichen auf die konjunkturellen Herausforderungen mit „Kurzarbeit für alle“: „Gemeinsam mit dem Betriebsrat haben wir den Mitarbeitern gesagt, dass wir die Zeitarbeitskräfte nur dann halten können, wenn sich alle auf die Kurzarbeit einlassen“, berichtet PFW-Personalchef Elmar Ensmann. Er freut sich noch heute über die breite Solidarität, die dieser Vorschlag erfahren hatte. Erst

kürzlich meldete sich ein Mitarbeiter bei einem Strategietag, an dem alle 1.200 Mitarbeiter teilnahmen und sagte, er sei froh, dass in der Krise kein Zeitarbeitnehmer entlassen werden musste. Die Belegschaft quittierte diese Wortmeldung mit lang anhaltendem Beifall.

ÜBERNAHME IST DAS ZIEL

Die Mitarbeiter in Speyer wissen: In aller Regel ist der Zeitarbeitnehmer von heute der PFW-Kollege von morgen. Die Übernahme sei das erklärte Ziel, so Ensmann. Das wurde in der Krise auch immer so kommuniziert. „So recht daran geglaubt habe ich dann aber irgendwann nicht mehr“, erinnert sich Michael Dambach. Der 25-jährige Anlagemechaniker ist über Zeitarbeit zu dem Luftfahrtzulieferer gekommen. Heute freut er sich, dass der PFW-Vorstand Wort gehalten hat und er weiß, dass die Übernahme für ihn in greifbare Nähe gerückt ist. Denn im kommenden Jahr beginnt der Hochlauf der Produktion für den Dreamliner: „Dann werden wir weitere Übernahmen aus dem Pool unserer Zeitarbeitskräfte realisieren können“, blickt Ensmann in die Zukunft.

Die Übernahme hat Artur Wieczorek bereits hinter sich. Am 1. Juli 2010 wurde der 26-jährige gelernte Kfz-Mechatroniker zunächst in ein befristetes Arbeitsverhältnis bei PFW übernommen. Der Gehaltssprung, den Wieczorek durch die Übernahme vollzog, war spürbar, aber nicht überdimensional. Denn: PFW Aerospace legt Wert darauf, dass ihre

... ist der Kollege von morgen

Zeitarbeitnehmer mindestens nach DGB-Tariflöhnen bezahlt und am internen Prämienlohnsystem beteiligt werden. Ein Wunsch, den Thomas Rossbrei, Niederlassungsleiter des Personaldienstleisters DIS AG in Speyer, selbstverständlich erfüllt.

MASTER-VENDOR-KONZEPT

Mit der DIS AG arbeitet PFW Aerospace auf Grundlage des sogenannten „Master-Vendor“-Konzepts zusammen. Dabei übernimmt das Zeitarbeitsunternehmen die Aufgabe des Koordinators: „Diese überwiegend administrativen Tätigkeiten haben wir aus unserer Personalabteilung ausgelagert“, sagt Elmar Ensmann. Stattdessen gibt er nun das Stellenprofil an die DIS AG und diese stellt dann geeignete Bewerber vor. Das tut sie jedoch nicht auf sich allein gestellt, sondern mit Unterstützung von rund zehn weiteren Personaldienstleistern in ganz Deutschland.

Die DIS AG hat sich auf die Überlassung von Fachkräften spezialisiert, erklärt Rossbrei. Es gehe darum qualifizierte Mitarbeiter zu finden, die den Kundenunternehmen weiterhelfen. Aus Mitarbeitersicht gilt: „Bewerber möchten sich einerseits beruflich weiterentwickeln und andererseits in interessanten Kundenunternehmen die Chance ergreifen, übernommen zu werden.“ Natürlich verliere die DIS AG mit jeder Übernahme wertvolle Mitarbeiter, „aber die Zufriedenheit des Kunden bringt uns neue Aufträge“, erklärt Thomas Rossbrei. Und neue Bewerber. Denn die reale Chance auf Übernahme

macht ein Zeitarbeitsunternehmen auch bei qualifizierten Bewerbern attraktiver.

INNOVATIVE QUALIFIZIERUNGSPROGRAMME

Ensmann und Rossbrei haben zudem ein gemeinsames Qualifizierungsprogramm von PFW und DIS AG aufgelegt. Dabei werden ehemalige Langzeitarbeitslose von der DIS AG angestellt und im Hause PFW „luftfahrttauglich qualifiziert“, wie Ensmann es formuliert. Einige dieser Kräfte werden dann zunächst über Zeitarbeit bei PFW verbleiben, andere kann die DIS AG in den Mangelmarkt der Fachkräfte in der Luftverkehrsindustrie deutschlandweit vermitteln. Ein weiterer Schritt in der Kooperation war ein DIS-Azubi, den PFW zum Fluggerätemechaniker ausbildet.

„Wir wollen Zeitarbeit als ein strategisches Instrument innovativ nutzen“, sagt Elmar Ensmann. Er ist dabei bei Thomas Rossbrei an den Richtigen geraten, der sagt: „Schlosser rein, Schlosser raus – das ist nicht unser Konzept.“ Trotzdem denkt Ensmann auch über diese bewährte Zusammenarbeit hinaus. Im kommenden Jahr möchte er von einem Unternehmen der Pfälzischen M+E-Industrie, das noch im Konjunktur-Tief steckt, dort frei werdende Mitarbeiter über Zeitarbeit einsetzen: „Bei uns wird es nächstes Jahr brummen und bei denen ist noch Auftragsflaute. Was läge da näher, als Mitarbeiter zunächst einmal zeitweise bei uns einzusetzen?“





KSB:

Flussturbinen gehen ans Netz

So lässt sich Wasserenergie auch ohne Staudämme nutzen: Bei St. Goar am Rhein hat das Frankenthaler Unternehmen KSB AG jetzt zwei Flussturbinen in Betrieb genommen. Sie wandeln die Kraft des Rheinstroms in elektrische Energie um und speisen sie in das Stromnetz ein. Dazu muss kein Wasser angestaut oder umgeleitet werden.

Nach einem erfolgreichen Betrieb der beiden Prototypen, die stromabwärts hinter St. Goar verankert sind, will KSB die neuentwickelten Stromerzeuger kommerziell nutzbar machen. „Wir glauben an eine Energieversorgung, die gleichzeitig auf Wirtschaftlichkeit, Versorgungssicherheit und Umweltverträglichkeit zielt“, so Prof. Dieter-Heinz Hellmann, Vorstandsmitglied der KSB AG. Mit der Entwicklung der Flussturbine eröffnete sein Unternehmen eine neue Möglichkeit, im Bereich der „kleinen Wasserkraft“ sauber und grundlastfähig Energie zu gewinnen.

Begleitet wird das Projekt vom Ministerium für Umwelt, Forsten und Verbraucherschutz in Mainz. Umweltministerin Margit Conrad reiste eigens zur Inbetriebnahmefeier nach Frankenthal, wo sie das Startsignal für die von der Firmenzentrale aus kontrollierte Stromspeisung gab. „Neue Energie schafft Arbeit in Rheinland-Pfalz. Erneuerbare-Energien-Technologien und Effizienztechnologien haben sich zu dynamischen Leitmärkten der deutschen Wirtschaft entwickelt,

die Wachstum und Beschäftigungszuwachs bieten“, so Conrad. Die Ministerin würdigte die Errichtung der Pilotanlage zum Test von zwei Flussturbinen, die klimaschonend und umweltverträglich Strom erzeugen. Sie seien ein weiterer Schritt der KSB AG, Innovationen am Markt zu etablieren. „KSB ist ein wichtiger Arbeitgeber im Land, der sich mit großem Erfolg auf dem Wachstumsmarkt Energie und Klimaschutz bewegt und für Exportstärke steht. Die Flussturbinen-Pilotanlage ist ein Beispiel dafür, wie Fließgewässer durch den Einsatz moderner Technologien hocheffizient und gleichzeitig fisch- und wasserwirtschaftlich verträglich zu nutzen sind.“

Ministerin Conrad betonte überdies die Bedeutung der heimischen Ressourcen: „Rheinland-Pfalz ist ein Land voller Energie mit Sonne,



Erdwärme, Wind, Wasserkraft und Biomasse. Deren Nutzung sorgt für eine langfristige und gesicherte Energieversorgung. Wir entkoppeln uns damit von steigenden Preisen für nichtregenerative Energieträger und sorgen für regionale Wertschöpfung. Es ist unser erfolgreicher Beitrag für den Klimaschutz.“ Die Landesregierung unterstütze den Ausbau von Know-how und Technologiekompetenz im Energiesektor durch institutionelle Förderung, Projektförderung sowie die Unterstützung von Netzwerken und Verbundprojekten.

In Frankenthal mit dabei waren auch Vertreter der Wörrstadter Juwi-Gruppe, die ihre Erfahrungen in der Nutzung erneuerbarer Energien in das Projekt eingebracht haben.

Nach der Windenergie hat die Wasserkraft deutschlandweit unter den regenerativen Energien den zweithöchsten Anteil. Dieser ließe sich nach Ansicht von KSB noch steigern. Allein in Deutschland gäbe es ein Potenzial von 6,8 TWh pro Jahr an Wasserkraft, das ohne Querverbauung, also ohne Eingriffe in die natürlichen Geländeformationen, zu nutzen wäre. Der deutsche Gesetzgeber unterstützt Anlagen mit einer Leistung unter 500 kW durch eine Einspeisevergütung von 12,67 Cent pro kWh. Marktpotenziale für die „kleine Wasserkraft“ sieht KSB aber auch international, in Ländern wie China, Indien und Russland, wo die Elektrifizierung des ländlichen Raums kreative Lösungen erfordert.



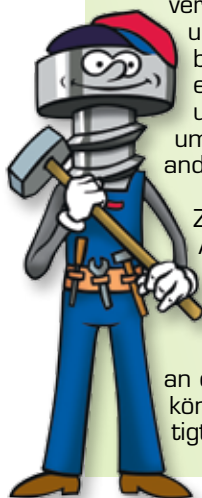
Wie groß und schwer ist eigentlich ein Lkw? Was genau ist ein toter Winkel? Im Rahmen der Aktion „Kinder & Lkw“ des Mercedes-Benz Werk Wörth lernen die Kinder des Kindergartens Don Bosco wie sie sich im Straßenverkehr sicher verhalten. Hauptaugenmerk der Aktion liegt auf dem Gefahrenpunkt „toter Winkel“. Um den Kindergartenkindern zu erklären, in welchem Bereich sie vom Fahrer nicht mehr gesehen werden, stellen Walfried Hoffmann, Instruktor im Team ProfiTraining, und sein Kollege Joachim Haas Pylonen zur Kennzeichnung auf. Eine wichtige Regel lautet: „Wenn ich den Fahrer nicht sehe, kann er mich auch nicht sehen“.

Max Metall und Ella Elektro erklären Euch die Welt:

Was ist eigentlich Zeitarbeit?

Im Büro ist auf einmal die Sekretärin krank. Sie wird mindestens zwei Wochen zuhause bleiben müssen. Und ihre Vertreterin hat sich soeben in den wohlverdienten Urlaub verabschiedet. Was also tun? – Jetzt hilft ein Zeitarbeitsunternehmen. Dort sind – unter anderem auch – Sekretärinnen fest angestellt. Aber sie arbeiten nicht im Zeitarbeitsunternehmen, sondern dort, wo gerade Not am Mann ist. In diesem Fall geht also eine Sekretärin über Zeitarbeit in das Büro, in dem die andere Sekretärin ausgefallen ist und übernimmt für zwei Wochen die dort anfallenden Arbeiten. Sind die zwei Wochen um, geht die Zeitarbeitskraft wieder zurück und wartet auf den nächsten Notfall in einem anderen Unternehmen.

Zeitarbeit gibt es in allen Berufsgruppen – nicht nur bei Sekretärinnen. Schweißer, Anlagenbauer, Ingenieure – es gibt viele Möglichkeiten mit Zeitarbeitskräften Engpässe beim Personal zu überbrücken. Ihr Geld bekommen die Zeitarbeiter vom Zeitarbeitsunternehmen. Das Unternehmen, in dem sie ihren Dienst tun, zahlt dem Zeitarbeitsunternehmen einen sogenannten „Verrechnungssatz“ pro Einsatzstunde. Davon muss das Zeitarbeitsunternehmen seine Kosten bestreiten und Rücklagen für Gehaltszahlungen an die Zeitarbeiter bilden, wenn diese in Urlaub gehen oder mal nicht vermittelt werden können. Denn auch dann erhalten sie ja als normale, sozialversicherungspflichtig Beschäftigte weiterhin ihr Gehalt.





Rohöl, das frisch gefördert ist, bleibt nur dann transportfähig, wenn es auf einer bestimmten Temperatur gehalten wird. Außerdem muss das Rohöl in den Ölfeldern zunächst aufbereitet werden, bevor es durch die Pipeline zur Raffinerie gepumpt wird. Für diese Prozesse wird Wärme benötigt. Die Heizanlagen hierfür baut die Firma AURA Prozesswärme aus Germersheim. Abnehmer ist die Ölindustrie in der ganzen Welt. Die neueste Thermoölanlage für Bohrstellen im Sudan wurde jetzt per Luftfracht vom Flughafen Hahn aus transportiert. Und weil 88 Tonnen nicht in ein handelsübliches Frachtflugzeug passen, mussten die Germersheimer Anlagenbauer einen Elefanten unter den Transportfliegern bestellen: die Antonov AN 124 100-150. Dieses nicht alltägliche Schauspiel war auch für Aura-Geschäftsführer Georg Engelhard ein Highlight: „Die Luftfrachtzustellung ist für uns eine Premiere.“

psb intralogistics:

Ein Pufferlager im Elsass



Im neuen Werk Sélestat U2 produziert der elsässische Küchenmöbelhersteller SALM S.A.S. auf einer erheblich kleineren Fläche wirtschaftlicher und flexibler als in seinem Hauptwerk Lièpvre. Der Grund: Die psb intralogistics GmbH aus Pirmasens hat die Produktions- und Versandabläufe durch ein Pufferlager entkoppelt. Das Lager, das in seinen sieben Gassen jeweils mit einem psb runloader Regalbediengerät ausgestattet ist, erübrigt zudem Zwischenspeicher in der Fertigung.

Weitere wesentliche Elemente der Lösung sind die als Ladungsträger dienenden Tablare und die auf einer Bühne installierte Riemenfördertechnik. Aufgrund seiner neuen Fertigungsphilosophie kann SALM die Küchen kommissionsweise herstellen, sie in Sequenzen aus dem Lager abrufen und verladen.

Die besondere Herausforderung: psb plante die Versandlogistik anhand variabler Mengengerüste und Küchengrößen. Highlights sind der aufrechte Transport der bis zu 2,5 m hohen und 99 kg schweren unfixierten Schränke mithilfe frequenz geregelter Fahrtriebe sowie die Rasterung der Regale als Voraussetzung dafür, dass SALM alle vorkommenden Packstücke, unabhängig von ihrer Höhe, auf die Tablare legen oder stellen kann.

psb Regalbediengerät runloader – damit die Tablarfördertechnik und die Regalbediengeräte die Packstücke aufrecht und ohne sie zu fixieren auf den Ladungsträgern transportieren können, verwendet psb frequenzgeregelter Fahrtriebe.



„Zeitung lesen macht Azubis fit!“ – unter diesem Motto steht das Projekt „Zeile“, das Auszubildende in einem Langzeitprojekt an die regionale Tageszeitung heranführen soll. Dazu wird den Teilnehmern ein Jahr lang eine regionale Tageszeitung zugestellt. Finanziert wird das Abonnement durch das jeweilige Ausbildungsunternehmen. Die Firma Pallmann aus Zweibrücken machte mit diesem Projekt durchgängig gute Erfahrungen: Seit vier Jahren erhalten jeweils zwei ausgewählte Azubis des zweiten Lehrjahres ein

Jahr lang die aktuelle Ausgabe der Rheinpfalz morgens direkt nach Hause geliefert.

„Wir möchten unseren Auszubildenden mit diesem Angebot etwas Besonderes bieten. Außerdem haben wir als Unternehmen natürlich auch ein Interesse an gut informierten, mündigen Mitarbeitern, die sich für die politischen und wirtschaftlichen Zusammenhänge unseres Landes interessieren“, sagt Verena Wolf, Leiterin der kaufmännischen Ausbildung bei Pallmann. Und das funkti-

oniert, wie etwa bei Jannik Weber. Der 21-jährige Azubi blätterte noch vor einem guten Jahr zielstrebig die Seiten des Regionalteils und des Sportteils auf und blieb dann auch dabei. Nach einem Jahr Rheinpfalz-Bezug liest er nun auch mit Interesse den „Hauptteil“ der Zeitung.

Dieses Umdenken ist jedoch nicht nur auf den kostenfreien Bezug einer Tageszeitung zurückzuführen, sondern auch mithilfe des sanften Drucks von regelmäßigen Tests zustande gekommen: „Die Uni Koblenz-Landau macht mit den Teilnehmern einen umfangreichen Test des Allgemeinwissens jeweils zu Beginn und zu Ende der Projektlaufzeit. Außerdem finden im 14-tägigen Rhythmus Tests zu aktuellen Themen statt“, erklärt Wolf. Die wissenschaftliche Begleitung wird im Wesentlichen durch die Rheinpfalz finanziert. Für Verena Wolf ist „Zeile“ ein Erfolg, den es weiterzuführen gilt: „Wir werden uns sicher auch in den kommenden Jahren hieran beteiligen.“

*Unternehmen, die sich an dem Projekt beteiligen möchten, wenden sich bitte an:
Die Rheinpfalz, Frau Birte Ambrosius
Telefon.: 0621/5902-607
E-Mail: birte.ambrosius@rheinpfalz.de*

Keiper Supplier Award:

Ausgezeichnete Zulieferer

14 Zulieferer aus aller Welt sind in Kaiserslautern mit dem Keiper Supplier Award ausgezeichnet worden. Die Keiper GmbH & Co. KG ist ein weltweit aktiver Hersteller von Komponenten und Strukturen für Fahrzeugsitze sowie Anbieter von Entwicklungsdienstleistungen. Mit dem Preis würdigt das Unternehmen die herausragende Arbeit seiner Lieferanten. „Der Award steht für außergewöhnliche Leistungen und sehr hohes Engagement“, erklärte Stephan Adam, Vice President Global Purchasing & Supply Chain. Unter den Gewinnern waren auch mehrere Firmen, die den Preis bereits zum wiederholten Mal entgegennahmen.



Die Namen der Gewinner finden Sie unter www.ferrum-magazin.de

„Wir schreiben das Jahr eins nach der Krise“, so Elmar Deegener, Vorsitzender der Keiper Geschäftsführung, bei der Veranstaltung. „Die Abrufzahlen der Automobilhersteller sind wider Erwarten hoch und rundum herrscht Zuversicht. Aber wir dürfen mit dem Erreichten nicht zufrieden sein. Wir bei Keiper orientieren uns beständig an den Eckpunkten Qualität, Kosten und Innovation. Das ist ein Anspruch, den wir auch an unsere Zulieferer stellen.

Denn nur der Schulterchluss mit unseren Top-Lieferanten macht großartige Erfolge und einen der vordersten Plätze im hart umkämpften Markt möglich.“

ferrum-Serie M+E-Berufe:

Werkzeugmechaniker

ZERSPANUNGSMECHA

Matthias Wolf

Zerspanungsmechaniker

Die Herausforderung beginnt schon beim Transport der großen und oft unsymmetrischen Teile – hier ein Lagergehäuse für eine Ventilator-Hauptlagerung – zur Bearbeitungsmaschine.

Es war schulbuchmäßig, wie sich der damals 17-jährige Matthias Wolf auf seine berufliche Zukunft vorbereite. Ein Freund der Familie hatte ihn darauf gebracht, einen technischen Beruf zu ergreifen. Industriemechaniker, Mechatroniker oder Zerspanungsmechaniker sollte es sein. Und um sich ganz sicher zu sein, die richtige Entscheidung zu treffen, machte Wolf eine ganze

Reihe von Praktika – nicht nur in den unterschiedlichen Berufsbildern sondern auch in verschiedenen Frankenthaler Industrieunternehmen.

Die Wahl fiel schließlich auf das Berufsbild des Zerspanungsmechanikers. Bei Kühnle, Kopp und Kausch (KK&K), heute Siemens Turbomachinery Equipment GmbH, begann er 2005 seine Ausbildung. „Es hat mich

fasziniert, aus einem blanken Stück Metall ein Werkstück zu erstellen – dem Eisen die Form abzutrotzen“, sagt Matthias Wolf. Und die Faszination hat sich bis heute gehalten, wie man an dem Leuchten in seinen Augen erkennt, wenn er von seinem Beruf erzählt.

An die erste Woche in der Ausbildung erinnert er sich noch heute:

„Wir haben mit einem Kennlernseminar begonnen. Fünf Tage lang stand Teambildung statt technischer Grundlagen auf dem Programm.“ Das ist eine Besonderheit aus dem Hause KK&K, die sich der Standort auch unter neuer Siemens-Führung beibehalten hat und die den Verantwortlichen immer wieder sehr positive Rückmeldungen beschert.

Mitten im ersten Ausbildungsjahr gab es dann für die Zerspanungs-Azubis noch einen „Handarbeitskurs“. Dabei ging es darum, das Handwerk der Industriemechaniker, also Feilen, Bohren und Sägen und zwar ohne Maschinen sondern eben in Handarbeit, kennenzulernen. Dazu haben die Zerspaner dann auch die Ausbildungswerkstatt mit den Industriemechanikern getauscht, denn diese haben währenddessen einen entsprechenden Einblick in die Arbeit der Zerspaner erhalten.

Neben dem Handwerklichen gehört gerade für den Zerspaner aber auch eine gehörige Portion technisches Verständnis dazu: CNC-Programmierschulungen sind nötig, weil die Zerspaner im Berufsalltag nicht nur die Vorgaben der Programmierer ausführen müssen, sondern weil von ihnen erwartet wird, dass sie Programme entsprechend auch anhand der Erfahrungen aus dem Betriebsablauf optimieren können.

Da es sich bei den Turbinen, Verdichtern und Ventilatorenteilen, die Siemens in Frankenthal produziert, fast ausschließlich um Einzelstücke handelt, kommt es nicht selten vor, dass zu produzierende Teile erstmalig auf den Karusselldrehmaschinen bearbeitet werden müssen.

In diesem Fall kommt dem Zerspanungsmechaniker die Aufgabe zu, den Prozess zu überwachen. „Wir lassen dann die Arbeitsschritte einzeln ausführen und können dann jeweils überprüfen, ob alles nach Plan läuft“, erklärt Matthias Wolf. Dabei müssen sie zum Beispiel darauf achten, ob die vorgesehenen Werkzeuge für das zu bearbeitende Material die passenden sind, ob die Schneide-Geometrien passen und unter Umständen Korrekturen vornehmen. Daher müssen sie die CNC-Rechenprozesse nachvollziehen können.

Eine weitere Herausforderung stellt der praktische Umgang mit den großen, schweren und oft unsymmetrischen Teilen dar. „Da fangen die Probleme schon beim Transport des Werkstücks mit dem Kran zur Bearbeitungsmaschine an. Unsymmetrische Teile müssen so befestigt werden, dass sie nicht aus der Halterung kippen können und schließlich auch sicher in der Maschine eingespannt werden“, sagt Wolf. Bis zu 2,50 Meter Durchmesser können die Teile groß sein, die Wolf mit seinen Kollegen an der CNC-Maschine bearbeitet.

Neben den grundsätzlichen Fortbildungsmöglichkeiten zum Techniker oder Meister bietet Siemens seinen Mitarbeitern auch die Möglichkeit der internen Schulungen zur Vertiefung des Wissens an. Je mehr unterschiedliche Maschinen die Zerspanungsmechaniker schließlich beherrschen, desto flexibler sind sie für das Unternehmen einsetzbar und – auch das ist nicht unwesentlich – je höher können sie im Gehaltsgefüge eingruppiert werden.

das berufsbild

Die Aufgaben und Tätigkeiten

Mittels spanender Verfahren fertigen Zerspanungsmechaniker/innen meist metallene Präzisionsbauteile für technische Produkte aller Art. Dies können etwa Radnaben, Zahnräder, Gewinde oder Getriebe, Motoren- und Turbinenteile sein. Sie planen den Fertigungsprozess, richten Dreh-, Fräs-, Bohr- und Schleifmaschinen ein und schreiben oder modifizieren hierfür CNC-Maschinenprogramme. Dann spannen sie die Metallteile und Werkzeuge in die Maschinen ein, richten sie genau aufeinander aus und setzen den Arbeitsprozess in Gang. Immer wieder prüfen sie, ob Maße und Oberflächenqualität der gefertigten Werkstücke den Vorgaben entsprechen. Treten Störungen auf, stellen sie deren Ursachen mithilfe geeigneter Prüfverfahren und Prüfmittel fest und sorgen umgehend für Abhilfe. Sie übernehmen außerdem Wartungs- und Inspektionsaufgaben an den Maschinen und überprüfen dabei vor allem mechanische Bauteile.

Die Ausbildung

In der Ausbildung lernen die angehenden Zerspanungsmechaniker ...

- ... Werkstoffeigenschaften und deren Veränderungen zu beurteilen und Werkstoffe nach ihrer Verwendung auszuwählen und handzuhaben*
- ... die Betriebsbereitschaft von Werkzeugmaschinen sicherzustellen und Werkstücke und Bauteile herzustellen*
- ... Betriebsmittel zu inspizieren, zu pflegen, zu warten und die Durchführung zu dokumentieren*
- ... steuerungstechnische Unterlagen auszuwerten und Steuerungstechnik anzuwenden*
- ... wie man Fertigungsaufträge analysiert und deren technische Umsetzbarkeit beurteilt*
- ... wie man Programme für numerisch gesteuerte Werkzeugmaschinen oder Fertigungssysteme eingibt, testet, ändert und sie optimieren kann*
- ... wie man Fertigungsparameter einstellt, wie man sie eingibt und wie man Testläufe durchführt*
- ... wie man Werkstücke aus verschiedenen Werkstoffen mit spanabhebenden Fertigungsverfahren nach technischen Unterlagen fertigt*



Der Sprung in Arbeit

Zeitarbeit: Für Viele ist es nur eine Zwischenstation auf dem Weg zu einer Anstellung in einem Betrieb außerhalb der Arbeitnehmerüberlassung. Wie kraftvoll der Sprung jeweils ausfällt, ist durchaus unterschiedlich: Hat der Arbeitnehmer sich bewusst für die Zeitarbeit entschieden oder ist es nur „das geringere Übel“? Ist der Kundenbetrieb der „Wunsch-Arbeitgeber“ oder nur ein Übergang? Welche Erfahrungen haben die Unternehmen mit Zeitarbeitskräften gemacht? So vielfältig die Fragen, so verschieden die Antworten. Diese finden Sie in unserem aktuellen top-thema – hier im Heft und auf

www.ferrum-magazin.de