



Dipl.-Ing. Wolfgang Körner,
Geschäftsführer der J. Christof
GmbH in Graz, einem Unter-
nehmen, das sich auf Anlagen-,
Maschinen- und Rohrleitungsbau
spezialisiert hat



<http://www.christof-group.com>

NEWSletter-Redaktion: Herr Dipl.-Ing. Körner, Ihr Unternehmen ist seit vielen Jahren im Anlagen- und Maschinenbau tätig und führt in diesen Bereichen auch viele Instandhaltungs- und Reparaturarbeiten durch. Dazu beschäftigen Sie eine große Anzahl an technischen Fachkräften und „verleihen“ diese auch an andere Firmen. Die Wirtschaftskrise hat sich gerade auf den industriellen Bereich besonders hart ausgewirkt. Viele MitarbeiterInnen, insbesondere aber die Leiharbeitskräfte, waren davon betroffen. Wie ist man in Ihrem Unternehmen mit dieser Entwicklung umgegangen? Gab es neben der Krise noch weitere Entwicklungen/Veränderungen in den letzten Jahren, die sich auf den „Leiharbeitsmarkt“ ausgewirkt haben?

Dipl.-Ing. Körner: Was die Wirtschaftskrise anbelangt, so kann ich für meine Firma sagen, dass wir relativ glimpflich weggekommen sind. Wir haben viele in- und ausländische Kunden, mit denen wir jahrelange, in vielen Fällen jahrzehntelange Geschäftsbeziehungen pflegen. Dank dieser langen Zusammenarbeit kennen unsere Kunden auch unsere Mitarbeiter und ihre fachlichen Kompetenzen, sodass wir trotz „spürbarem Gegenwind“ die Auswirkungen der Krise relativ gering halten konnten. Ein anderer Grund war auch, dass wir unsere Aufträge breit gestreut haben. Damit haben wir quasi das Risiko von Geschäftsausfällen etwas reduziert. Wir sind außerdem in vielen verschiedenen Branchen tätig. Wir haben in der J. Christof GmbH mehrere Sparten, in denen wir aktiv sind: in der Papier- und Zellstoffindustrie, in der Petrochemie, der Lebensmittel- und

Pharmaindustrie, der Energietechnik, der Baustoffindustrie. Wir sind also in der Industrie sehr breit aufgestellt, sodass uns Einbrüche in einzelnen Branchen nicht so stark getroffen haben.

Trotzdem ist die Krise natürlich nicht spurlos an uns vorübergegangen. Wir haben aber versucht, diese Zeit durch Schulungsmaßnahmen zu überbrücken. Wir haben umfassende Weiterbildungsprogramme angeboten, etwa im Rahmen der Bildungskarenz. Weiterbildung ist bei uns generell – nicht nur in Krisenzeiten – sehr wichtig, da wir unsere Mitarbeiter durch die laufenden Schulungen möglichst breit qualifizieren möchten. So sind sie bei neuen Aufträgen viel flexibler einsetzbar. Jeder Einzelne muss da ein breites Kompetenzrepertoire haben, sodass wir sie breit einsetzen können.

Der Trend zur Leiharbeit ist nicht unbedingt neu. Er ist nur durch die Krise stärker ins mediale Interesse gerückt. In Wirklichkeit hält er doch schon seit zehn Jahren an, was einfach damit zu tun hat, dass sich die Arbeitswelt der Wirtschaftswelt angepasst hat. Wir sehen ja häufig sehr starke und rasche Veränderungen in den Produktionszyklen und wirtschaftlichen Entwicklungen einzelner Unternehmen. Mal gibt es Auftragsspitzen, mal sind weniger Aufträge vorhanden. Dieses Auf und Ab wird es auch in Zukunft geben. Daher wird sich auch in Zukunft die Arbeitswelt, insbesondere auch die der Leiharbeitskräfte, den Markterfordernissen anpassen müssen. Einerseits gibt es durch die Leiharbeitskräfte für die

Unternehmen die Möglichkeit, auf Produktionsschwankungen zu reagieren und Produktionsspitzen abzufedern. Andererseits wird sich auch der Trend des Outsourcings weiter fortsetzen, d. h. Unternehmen konzentrieren sich auf ihre Kernkompetenzen – Produktionsbetriebe fokussieren etwa auf die Produktion ihrer jeweiligen Produkte – und lagern Aktivitäten außerhalb ihres Kernkompetenzbereiches an andere Firmen aus – etwa die Instandhaltung oder die Reparatur. Solche Aufgaben werden nach außen vergeben. Das ist auch weiterhin ein typisches Einsatzfeld für Leiharbeiter bzw. in einem flexiblen Arbeits-/Dienstverhältnis befindliche Mitarbeiter.

Was die Konkurrenz am „Leiharbeitsmarkt“ betrifft, so gibt es immer mehr Firmen in diesem Bereich. Auch dieser Trend währt auch schon seit etwa zehn Jahren. Die meisten Firmen haben sich aber auf bestimmte Märkte und Bereiche spezialisiert. Unser Haus etwa fokussiert auf den technischen Bereich und erledigt viele Reparatur- und Instandhaltungsarbeiten in Industriebetrieben. Wir sind dabei sehr darauf bedacht, nur hoch qualifizierte Fachkräfte zu verleihen. Es ist auch erforderlich, dass in jedem Leiharbeitsverhältnis eine hohe Flexibilität der Mitarbeiter gegeben ist, um die Erfordernisse des Arbeitsmarktes möglichst flexibel bedienen zu können. Da gibt es Tätigkeiten am Wochenende oder in der Nacht – wenn irgendwo eine Anlage bricht, muss eine Mannschaft ausrücken, um diese Maschine zu reparieren.

NEWSletter-Redaktion: Die Bereitschaft zur Flexibilität haben Sie bereits mehrfach angesprochen. Was aber brauchen Arbeitskräfte, die als LeiharbeiterInnen beschäftigt sind, noch? Worauf müssen sich künftige Leiharbeitskräfte einstellen? Wie müssen sie von ihrer Person her sein, um als Leiharbeitskräfte zu arbeiten? Welche Kompetenzen müssen sie mitbringen?

Dipl.-Ing. Körner: Ganz wesentlich ist natürlich eine gute fachliche Ausbildung. In unserem Fall und für unseren Betrieb ist eine technische

Ausbildung Grundvoraussetzung. Je nach Einsatz kann das eine technische Lehrausbildung sein oder eine höhere Schule. Unsere Unternehmensgruppe selbst bildet auch viele Lehrlinge aus, im Wesentlichen in den Metallberufen, aber auch in der Elektrotechnik. Leih-techniker von höheren Schulen sind natürlich auch herzlich willkommen. Neben der fachlichen Ausbildung muss man, wie bereits mehrfach angesprochen, sehr flexibel sein, und zwar in örtlicher und zeitlicher Hinsicht. Wenn ein Reparaturbedarf gegeben ist, müssen unsere Mitarbeiter flexibel einsetzbar sein, das ist einfach sehr wichtig. Das erfordert der Markt. Unsere moderne Arbeitswelt zeigt auch, dass wir mit den Möglichkeiten der Europäischen Union ohnedies eine viel weniger sesshafte, dauerhafte, „pragmatisierte“ Arbeitswelt haben. Bei uns werden viele Leute auch ins Ausland geschickt, wo wir große Projekte haben. Wenn wir für einen Kunden z. B. ein Werk im Ausland errichten, dann ist es für diesen Kunden natürlich von großem Vorteil, wenn ein Teil unserer Mannschaft, der von der ersten Schraube an bei der Errichtung dieses Werkes dabei war, auch in Zukunft die Wartungs- und Instandhaltung macht. Die Mannschaft kennt alle technischen Details dieser Anlage – oftmals besser, als unser Auftraggeber selbst. Für solche Aufträge ist es natürlich erforderlich, dass unsere Mitarbeiter in örtlicher Hinsicht flexible sind.

Probleme in der Rekrutierung von Arbeitskräften haben wir Gott sei Dank nicht. Das ist u. a. sicherlich auch unserem doch ganz guten Ruf in der Arbeitswelt zu verdanken. Wir bieten gute Weiterbildungsmöglichkeiten und bezahlen auch gute Löhne – bei uns ist sozusagen auch noch das „Abenteuer Arbeit“ möglich. Wir bieten aber unseren Mitarbeitern auch die Möglichkeit, ins Ausland zu gehen. Sie können für eine bestimmte Zeit für einen Kunden im Ausland arbeiten, dann aber auch wieder Projekte im Inland betreuen. Das ist für viele eine Art Incentive.

Das Thema Leiharbeit wird ja häufig recht kontroversiell diskutiert. Immer wieder bringt

man die geforderte Flexibilität zur Sprache, die von den Leiharbeitskräften gefordert wird. Unseren Beobachtungen zufolge ist aber der Unterschied zwischen den Leiharbeitern und den fixen Mitarbeitern in den Firmen, wo unsere Arbeitskräfte vorübergehend beschäftigt sind, kein so großer. Die Firmen rechnen sich sehr genau durch, ab wann sich Leiharbeitskräfte auszahlen. Für uns besteht durch diese Form des Arbeitsverhältnisses immer die Chance, bei Arbeitsspitzen auszuweichen. Wenn beispielsweise ein kleines Werk ein Instandhaltungsteam von 30 Leuten permanent anstellen müsste, dann wäre das für dieses Werk sehr teuer. Da ist es besser, Spezialisten wie uns anzurufen und wir schicken dann die geforderte Anzahl an Fachkräften, die notwendig sind, um die Reparatur durchzuführen.

NEWSletter-Redaktion: Wie, glauben Sie, wird sich der „Leiharbeitsmarkt“ hinkünftig entwickeln? Welche Trends sind aus Ihrer Sicht absehbar?

Dipl.-Ing. Körner: Der Leiharbeitsmarkt ist häufig Indikator für die Wirtschaftslage eines Landes. Das hat man in der Wirtschaftskrise beobachten können. Leiharbeiter waren die ersten, die bei Rückgang der Produktion freigesetzt wurden, sie waren aber auch die ersten, die wieder angestellt wurden. Die derzeitige hohe Nachfrage nach Leiharbeitskräften ist schon ein Indiz dafür, dass sich unsere Wirtschaft wieder erholt.

Ich glaube, dass der Leiharbeitsmarkt weiterhin eine starke Rolle spielen wird, er wird sicherlich nicht abnehmen. Die Flexibilitätserfordernisse in einer internationalen Wirtschaft werden ja auch nicht geringer, sondern wohl eher noch größer. Da gibt es auch weiterhin großen Bedarf an Leiharbeitskräften und flexiblen Dienstverhältnissen.

Zwei weitere Entwicklungen werden hinkünftig auf dem Markt noch Einfluss nehmen. Zum einen ist dies der stufenweise Entfall des

Montageprivilegs. Derzeit sind im Ausland tätige Monteure/Leiharbeiter während ihres Auslandseinsatzes lohnsteuerbefreit. Dieses Privileg soll nun sukzessive auslaufen – ab 2013 soll es gar nicht mehr bestehen. Das wird für uns doch Änderungen in der Kalkulation von Auslandsaufträgen bedeuten. Zum anderen ist die vollständige Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für osteuropäische Staaten ab dem Frühjahr 2011 zu nennen. Auch das kann und wird den Leiharbeitsmarkt beeinflussen. Grundsätzlich muss man aber sagen, dass die Konkurrenz innerhalb der EU schon seit vielen Jahren gegeben ist. Man muss sich als Unternehmen an der eigenen Wettbewerbsfähigkeit orientieren, das wird sich durch die Öffnung nicht wahnsinnig ändern. Zudem wird es auch die Chance geben, Fachkräfte aus diesen Ländern zu rekrutieren. Umgekehrt darf man auch nicht vergessen, dass viele österreichische Fachkräfte auf Baustellen im Osten tätig sind.

Was den viel zitierten Fachkräftemangel betrifft, so kann ich diesen aus unserer Erfahrung nicht bestätigen. Das hat auch damit zu tun, dass wir seit einigen Jahren verstärkt auf die Lehrlingsausbildung setzen. Wir haben erkannt, dass durch die geburtsschwachen Jahrgänge, die auf uns zukommen, in naher Zukunft die jungen Mitarbeiter das größte Potenzial für die Prosperität unseres Unternehmens sind. Daher sorgen wir selbst für unseren Fachkräftenachwuchs – eben durch die Ausbildung von Lehrlingen. In Zukunft werden aber junge Arbeitskräfte durch die geburtsschwachen Jahrgänge sehr rar werden.