Qualifizierte Mitarbeiter

Brigitte Speidel-Frey: „Wir sind die atmende Personalbank..."

Zeitarbeit – diese Dienstleistung beschränkt sich bisher weit überwiegend auf Tätigkeiten wie Reinigung und andere weniger qualifizierte Jobs. Das wird sich, ähnlich wie bei unseren europäischen Nachbarn, ändern. Auch höher qualifizierte Zeitarbeiter können eine interessante Alternative zur Festanstellung sein – für beide Seiten. SCOPE sprach mit Brigitte Speidel-Frey, Geschäftsbereichsleiterin Industrie bei einem der großen deutschen Personaldienstleister, der DIS AG.

Frau Speidel-Frey, sie bieten der Industrie nach eigener Aussage verstärkt höher qualifiziertes Personal an. Können Sie mir beispielsweise Ad-hoc einen Maschinenschlosser, einen Meister, Techniker oder Konstrukteur anbieten?

Selbstverständlich, darauf sind wir bei der DIS ja spezialisiert. Knapp 2000 Mitarbeiter bundesweit sind in unserem Industriebereich tätig, mehr als 60 Prozent davon als Facharbeiter, Meister, Techniker qualifiziert. Unsere Mitarbeiter in den Niederlassungen sind fachkompetente Ansprechpartner, sowohl für unsere Kunden als auch für die Bewerber. Dies ist für die qualifizierte Auswahl wichtig. Einige Mitarbeiter verfügen über sehr spezielle Kenntnisse, die sie als Kompetenz- oder Branchencenter den Kollegen bundesweit zur Verfügung stellen, beispielsweise in den Bereichen Chemie und Pharma, erneuerbare Energien, Kunststoffbearbeitung, Kernkraftwerke und anderen.

„Gute Leute haben einen Job, die anderen wollen auch wir nicht", stöhnen die Personalchefs in der Industrie. Wo bekommen Sie qualifizierte Mitarbeiter zur Vermittlung her?

Viele Mitarbeiter nutzen die Zeitarbeit, um Zwischenzeiten, beispielsweise zur Bundeswehr oder zu Auslandsaufenthalten sinnvoll zu überbrücken. Aber auch Einsteiger nach einer Weiterbildungsmaßnahme beschäftigen wir. Zunehmend beobachten wir, dass besonders qualifizierte Mitarbeiter die Zeitarbeit nutzen, um sich in Ruhe einen festen Job zu suchen und im Vorfeld herauszufinden wie das Unternehmen und die Kollegen „ticken". Darüber hinaus erlauben es uns unsere jahrelangen Kontakte, aus einem Pool an Bewerbern zu schöpfen, die uns zum Teil aus früheren Tätigkeiten kennen oder denen wir weiter empfohlen wurden. Wir sind auch mit Firmen in Verhandlung, die ihr Personal reduzieren müssen. So gibt es für uns als professionellen, erfahrenen Dienstleister immer wieder Quellen, um an gute und qualifizierte Bewerber heran zu kommen.

Darüber hinaus ist die DIS auch in der Personalvermittlung tätig. Insbesondere hier sind es vor allem Bewerber mit höheren Qualifikationen, die von unserer Dienstleistung Gebrauch machen.

Da aber oftmals nicht alle Bewerber für eine Stelle infrage kommen, ergeben sich hier häufig Synergieeffekte für die Zeitarbeit.

kurzfristig gewinnen

Ihr Unternehmen arbeitet deutschlandweit und darüber hinaus. Wie stellen Sie die schnelle Versorgung von Kunden mit „Mitarbeitern nach Wunsch" in der Fläche sicher?

Die Niederlassungen arbeiten vorwiegend lokal, um Kosten für Anreise und Unterkunft möglichst zu sparen. Wir betreiben derzeit 173 Niederlassungen an 73 Standorten. Andererseits gibt es auch immer Mitarbeiter, die gerne auf Montage gehen. Dies hilft uns, Niederlassungen, die einen größeren Auftrag oder Kunden, die in einer anderen Stadt ein größeres Projekt durchführen müssen, mit zusätzlichem Personal zu unterstützen.

Mitarbeiter auf höher qualifizierten Positionen zu beschäftigen setzt in aller Regel eine längerfristige Zusammenarbeit voraus. Welche Vertragslaufzeiten sind heute üblich und möglich?

Da haben Sie völlig Recht. Je besser die Mitarbeiter qualifiziert sind, desto länger ist die Einsatzdauer bei den Kunden. Im unserem statistischen Durchschnitt liegt sie bei 4 bis 5 Monaten. Diese Überlassungszeit ist in Deutschland gesetzlich geregelt. Es gibt eine maximale Einsatzdauer bei einem Kunden. Sie betrug bis vor kurzem 12 Monate, ist mit dem Job-Aqtiv-Gesetz auf 24 Monate geändert worden.

Für Deutschland erstmalig, gibt es eine Vorschrift, die besagt, dass der Mitarbeiter ab dem 13. Monat seines Einsatzes das selbe Einkommen haben muss, das ein eigener vergleichbarer Mitarbeiter erhält. In einigen Fällen bedeutet dies, dass die Zeitarbeiter ab dem 13. Monat ein höheres Einkommen als vorher beziehen und die Verrechnungssätze entsprechend erhöht werden. Diese Praxis der Angleichung der Löhne und Gehälter ist in vielen anderen europäischen Ländern gang und gäbe und wird von der EU zur Vereinheitlichung der Gesetzgebung in der Zeitarbeit grundsätzlich angestrebt. ►

Brigitte Speidel-Frey: „... deshalb erwarte ich in den nächsten fünf Jahren eine Verdoppelung des Marktpotenzials."

Die DIS AG

1969 gründete Dietrich Paulmann die DIS. Heute gehört der Personaldienstleister mit Sitz in Frankfurt/M. zu den 100 größten börsennotierten Unternehmen in Deutschland. Seit Unternehmensgründung ist der Umsatz nach eigenen Angaben in jedem Jahr zweistellig gewachsen. 2001 stiegen die Umsatzerlöse gegenüber dem Vorjahr um 13,7 Prozent auf etwa 260 Mio. Euro. Das Angebot umfasst schwerpunktmäßig die Vermittlung höherqualifizierter Mitarbeiter, auch im Bereich Ingenieur-Dienstleistungen.

Gute Leute wollen gutes Geld verdienen, ob als feste Mitarbeiter in einem Unternehmen oder als Mitarbeiter eines Zeitarbeit-Anbieters. Mit welchen Kosten müssen Ihre Kunden rechnen – im Vergleich zu eigenem Personal?

Die Kosten liegen in etwa gleich mit den Kosten der fest angestellten Mitarbeiter. Was jedoch besonders zu berücksichtigen ist: Unsere Kunden zahlen nur die Zeit, die unsere Mitarbeiter produktiv bei ihnen arbeiten. Urlaub, Feiertage, Krankheitstage und andere „Ausfallzeiten" werden von uns übernommen. Und der Kunde kann innerhalb relativ kurzer Fristen den Auftrag beenden, wenn keine Arbeit mehr vorhanden ist. Das ist bei eigenen Mitarbeitern nicht möglich. Somit ist die Auslastung der Zeitmitarbeiter wesentlich höher und damit effizienter. Gerade in den letzten Jahren haben viele Firmen ihre Personaldecke verdünnt und nutzen unseren Service, um Auftragsspitzen, Urlaubszeiten und ähnliche Engpässe abzufedern. Wir sind die „atmende Personalbank", was die Unternehmen schlanker und flexibler macht.

Bewährte Mitarbeiter der Zeitarbeits-Unternehmen werden von den ausleihenden Unternehmen gern abgeworben. Sehen Sie das als Problem oder eher als „Zusatznutzen" für Ihre Kunden?

Durchschnittlich haben wir eine Übernahmequote von mehr als 30 Prozent. Wir betrachten dies als Kompliment unserer Kunden und freuen uns für unsere Mitarbeiter, wenn sie ein gutes Angebot von Kundenunternehmen erhalten. Viele Bewerber nutzen die Zeitarbeit ausschließlich als Sprungbrett, um in gute Firmen hinein zu kommen, die sie vorher kennen lernen konnten. In Zeiten der Personalknappheit, die schnell wieder kommen kann und in einigen Fachbereichen latent vorhanden ist, kann das Abwerben allerdings schon einmal zum Problem werden, besonders dann, wenn ein Mitarbeiter immer wieder von unterschiedlichen Kunden angefordert wurde. Die Kosten für die Personalbeschaffung sind natürlich recht hoch. Deshalb vereinbaren wir mit unseren Kunden, dass, wenn ein Mitarbeiter von ihm vor Ablauf eines Jahres übernommen wird, er noch ein anteiliges Vermittlungshonorar zahlt. Dieses Honorar bemisst sich an der Vermittlungsprovision in der Personalvermittlung.

Zeitarbeit – dieser Begriff ist in Deutschland eher negativ besetzt und zumeist vom Bild schlecht bezahlter Putzkolonnen geprägt. Im Gegensatz beispielsweise zu den Niederlanden gibt es noch wenige Vermittlungsangebote für qualifiziertes Personal. Wie schätzen Sie das Marktpotenzial der nächsten fünf Jahre ein?

In den Niederlanden sind meiner Kenntnis nach etwa 3,5 Prozent aller Beschäftigten in der Zeitarbeit tätig. Ähnliche Zahlen gibt es aus USA, England und Frankreich. Da die Zeitarbeit in Deutschland den meisten gesetzlichen Regularien unterliegt, sind wir noch am entwicklungsfähigsten. Die EU ist dabei, die Märkte anzugleichen, deshalb erwarte ich in den nächsten fünf Jahren eine Verdoppelung des Marktpotenzials. Hinzu kommt die Veränderung der Arbeitswelt. Prof. Miegel von der Universität Leipzig prognostiziert, dass im Jahr 2010 nur noch etwa die Hälfte aller Menschen in traditionellen Arbeitsverhältnissen tätig sind. Alle anderen Menschen würden in „flockigen" Beschäftigungsverhältnissen stehen, zu denen neben Projektarbeiten, Teilzeitarbeit, befristete Arbeitsverträge natürlich auch die Zeitarbeit gehört.

Das Interview führte Meinolf Droege

Personal-Dienstleistungen • Kennziffer 113

DIS, Offenbach, Tel. 069/8200330, Fax 82003380, www.dis-ag.de

Test-Experten

Spezielle Aufgaben erfordern spezielles Know-how – und das ist oft günstiger einzukaufen als im eigenen Unternehmen aufzubauen. Nicht zum Kerngeschäft gehörende Leistungen wie Konstruktion und Bau von Prüfständen für selbst produzierte Bauteile, Maschinen und Aggregate. Ein Fall für den Dienstleister. Besonders erfolgreich in diesem Umfeld ist der Ingenieur- und IT-Dienstleister Brunel, der mit seinen Leistungen für – und Erfahrungen in – unterschiedlichen Branchen entsprechende Synergieeffekte nutzen kann. Mit Integration der Form und Technik GmbH zu Anfang diesen Jahres kam ein Spezialist für Motorenprüfstände dazu. Damit wird das Geschäftsfeld Prüfstandstechnik für die Automobilindustrie deutlich erweitert. Das Spektrum erstreckt sich auf Planung, Konstruktion, Prüfung und Inbetriebnahme von Prüfeinrichtungen für ABS-Systeme und verschiedene Komponenten über Crashanlagen bis zu Getriebe- und Motorenprüfstände.

Nur etwa zwei Wochen vor Eingliederung der Form und Technik hatte Brunel bereits IVM Railmotive, Berlin, übernommen. Damit hat sich das Unternehmen weitreichende Kompetenz in Sachen Schienenfahrzeugtechnik ins Haus geholt. *dr*

Konstruktions-Dienstleistung

• Kennziffer 114

Brunel, Bremen, Tel. 0421/169410, Fax 1694141, www.brunel.de

Logistik weltweit

Hohe Ansprüche an die weltweite Logistik von Bau- und Ersatzteilen stellt die Automobilindustrie. Für den Renommierkunden Mercedes Benz wickeln die Deutsche Post-Töchter Danzas und DHL sowohl Bauteile von rund 160 Zulieferern an die Produktionsstandorte als auch Ersatzteil-Auslieferungen weltweit ab. DHL übernimmt die Luftfracht und auch die Verteilung über Land zu den Werkstätten. Das gilt auch für geografisch schwierige Landstriche wie die Golfregion. Ähnlich hohe Ansprüche an die Logistik können auch Maschinenhersteller haben, die weltweit kurze Ausfallzeiten der von ihnen gelieferten Anlagen garantieren müssen. Sie können sich am Vorbild Automobilindustrie orientieren. *dr*

World Net **• Kennziffer 115**

Deutsche Post, Tel. 0228/1820, Fax 1829822, www.deutschepost.de

Arbeitsschuhe. Handschuhe. Kopfschutz. Warnschutz. Specials. Workwear.

Arbeits schutz...

...Engel!

Arbeitsschutz und Workwear bequem bestellt. Beim bocoshop!
a) Kostenloser Katalog: **0180/546 26 26** anrufen!
b) Gleich in den Online-Shop!

www.**bocoshop**.de

boco shop
Der Versand für Arbeitsschutz & Workwear
www.bocoshop.de · Telefon 0180/546 26 26* · Telefax 0180/539 26 26*
* Für nur 12 Cents pro Minute!

• Kennziffer 116

Nicht alles selber erfinden

Vorhandenes Know-how bestmöglich nutzen – das sollte für jeden wirtschaftlich denkenden Verantwortlichen im Unternehmen selbstverständlich sein. Eine Wissens- und Erfahrungsquelle wird jedoch regelmäßig außer acht gelassen, wenn es gilt, neue Projekte zu stemmen: Der Zeitarbeit-Dienstleister. Neben zumeist geringer qualifizierten Mitarbeitern werden zunehmend auch höher qualifizierte und Facharbeiterjobs von diesen Dienstleistern bedient – bis hin zur Konstruktion.

Nach wie vor ist es für viele Unternehmen außerordentlich wichtig, Konstruktions- und Fertigungs-Know-how im eigenen Haus, mit eigenen Mitarbeitern aufzubauen, um einen Vorsprung gegenüber dem Wettbewerb zu halten. Bei kürzer werdenden Produkt-Entwicklungszeiten und gleichzeitig zunehmendem Komplexitätsgrad von Maschinen und Anlagen entstehen jedoch Belastungsspitzen, die mit eigenen Mitarbeitern kaum noch abzufangen sind. Hier können spezialisierte Konstrukteure, „ausgeliehen" von einem erfahrenen Dienstleister, nachhaltig Entspannung bringen.

Ein weiteres interessantes Argument, um auf externe Hilfe zuzugreifen: Neue Leute haben neue Ideen – und Erfahrungen aus anderen Tätigkeiten. Sie können also nicht nur als Kapazitätsreserve dienen, sondern gleichzeitig zusätzliches Know-how einbringen.

Dass solche Überlegungen nicht rein theoretischer Natur sind, zeigen Beispiele wie Airbus Industries und Orenstein & Koppel. Im Airbus verlegen Ferchau-Mitarbeiter hochkomplexe und sicherheitsrelevante Elektronik- und Elektrikleitungen. O&K nutzt regelmäßig externe Konstrukteure, um die wachsenden Anforderungen in der Konstruktion von Radladern und anderen Baumaschinen zu erfüllen.

Diese beiden Beispiele zeigen auch, dass die Angst vor Industriespionage durch Leiharbeiter unbegründet ist – schließlich ist der Baumaschinenmarkt ein international außerordentlich heiß umkämpftes Geschäft. *dr*

Konstruktions-Dienstleistungen

• Kennziffer 117

Ferchau, Gummersbach, Tel. 02261/30060, Fax 64363, www.ferchau.de

Einkaufsplattform auch

In den letzten Jahren sind Internet-Marktplätze zeitweise wie Pilze aus dem Boden geschossen. Die meisten wurden mangels interessanter Inhalte und/oder Nachfrage wieder geschlossen. Kontinuierlich entwickelt dagegen hat sich die Einkaufsplattform Cadirect, das nach Betreiberangaben größte in Deutschland betriebene System für den Handel mit Verbrauchs- und Verbrauchsartikeln des

Mehr Infos zur Außenwirtschaft

Ab sofort ist der neue Internetauftritt der Bundesagentur für Außenwirtschaft (bfai), Köln, unter der Adresse www.bfai.de verfügbar. Die Suche in über 60.000 Datenbankinformationen wurde vereinfacht und die Suchmöglichkeiten ausgebaut. Auf der ersten Seite befinden sich die Meldungen des aktuellen Tages mit kurzer Inhaltsangabe. Mit der Freitextsuche kann in allen verfügbaren Kurzmeldungen gezielt nach Branchen oder Ländern recherchiert werden. Zum Volltext führt ein Mausklick.

Zu den Vereinfachungen gehört „bfai-direkt". Hier sind alle Meldungen und Broschüren mit kurzen kostenlosen Zusammenfassungen enthalten. Der ko-

für Dienstleistungen

gewerblichen Bedarfs. Nun können im gleichen System auch regionale Dienstleister gesucht und geordert werden. Möglich ist das aufgrund einer Kooperation mit der Plattform WorkXL, die eine umfangreiche Dienstleister-Datenbank bietet. *dr*

Dienstleister-Datenbank

• Kennziffer 118

Cacontent, Mainz, Tel. 06134/298155, Fax 298105, www.cacontent.com

stenlose „newsletter" bietet wöchentlich das Neueste aus dem Informationsangebot über die vom Besteller nachgefragten Länder und Branchen. Die Zusammenfassungen erleichtern dem Nutzer die Entscheidung, ob er in die kostenpflichtige Volltextrecherche einsteigen soll. Für Informationen über Recht und Zoll im Ausland stehen künftig eigene Bereiche zur Verfügung. Das erleichtert juristisch Interessierten die Suche erheblich. Neu akzentuiert wird zudem das Thema ausländisches Gewerberecht. *dr*

Infoangebot Außenwirtschaft

• Kennziffer 119

bfai, Köln, Tel. 0221/20570, Fax 2057212, www.bfai.de

Internationale Kontonummer

senkt die Kosten. Wer häufiger Überweisungen ins Ausland leistet oder aus dem Ausland empfängt, sollte bei seiner Bank eine internationale Kontonummer beantragen. Das empfehlen Finanzexperten der Postbank. Der Grund: Die Europäische Kommission hat eine Verordnung erlassen, nach der Kunden in Zukunft Auslandszahlungen innerhalb der Euro-Zone zu Inlandsgebühren abwickeln können. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass sie bei der Überweisung ihre internationale Kontonummer (IBAN) sowie den Code zur Identifizierung der Bank (BIC) angeben. Die IBAN, die für jedes Girokonto separat beantragt werden muss, setzt sich aus dem Länderkennzeichen, einer Prüfziffer, der Bankleitzahl und der nationalen Kontonummer zusammen. Mit Hilfe der IBAN und des BIC können Auslandszahlungen trotz der unterschiedlichen nationalen Zahlungsverkehrssysteme so exakt adressiert werden, dass die Zahlungen automatisiert

bis zum Konto des Empfängers weitergeleitet werden. Dadurch können die Gebühren für Auslandsüberweisungen deutlich gesenkt werden. Kunden sollten ihre IBAN und den BIC auf dem Rechnungsformular oder dem Briefbogen kenntlich machen und umgekehrt ihre ausländischen Ansprechpartner ebenfalls um eine Mitteilung über deren IBAN und BIC bitten. *dr*

• Kennziffer 121

Arbeitgeber in der Pflicht

Kosten- und Imagefragen stehen zumeist im Mittelpunkt wenn es um die Entscheidung für Textil-Dienstleistungen in der Industrie geht. Neuerdings können jedoch, und das ist weithin unbekannt, auch rechtliche Fragen eine entscheidende Rolle spielen.

Berufskleidung kaufen und selbst waschen? Oder den Full-Service eines Textil-Dienstleisters in Anspruch nehmen? Vor dieser Frage stehen viele Entscheider in Unternehmen. Ein Urteil des Landesarbeitsgerichts Düsseldorf fügt dieser Frage neue Aspekte hinzu.

Das Urteil (Az 13Sa 1804/00) setzt Maßstäbe für Betriebe, in denen aus hygienischen Gründen Berufskleidung getragen werden muss, also beispielsweise in der Lebensmittelwirtschaft. Eine gängige Praxis war es bisher, die Kleidung anzuschaffen, sie dann aber den jeweiligen Mitarbeitern zu übereignen. Diese sollten die Kleidung dann auch selbst waschen.

Pflege – nicht nur eine Kostenfrage

Genau diese Praxis hat das Landesarbeitsgericht in Frage gestellt. Selbst wenn der Arbeitsvertrag anderes vorsieht, hat im genannten Unternehmen grundsätzlich der Arbeitgeber für die Pflege der Kleidung aufzukommen. Ohnehin ist die Praxis der häuslichen Wäsche von Berufskleidung für hygienisch sensible Bereiche mehr als fragwürdig. Denn nach einer haushaltsüblichen Wäsche sind Textilien in der Regel mikrobiologisch belastet. Der Grund liegt vor allem im Wandel der Waschgewohnheiten: Während vor 30 Jahren die Kochwäsche noch 50 Prozent aller haushaltsüblichen Wäschen ausmachte, ist ihr Anteil inzwischen auf unter zehn Prozent gesunken. Abgetötet werden die meisten Bakterien aber erst bei Temperaturen von über 70 Grad Celsius bei einer entsprechend langen Waschdauer. Beides kann in der Haushaltswäsche nicht garantiert werden. Die Zahl der Mikroorganismen wird auch durch Waschmittel, Trocknung und Lagerung der Textilien beeinflusst.

Die Alternative: Mitarbeiterkleidung nicht selbst anschaffen, sondern den Full-Service von Textildienstleistern nutzen. *„Wir können garantieren, dass die von uns gepflegte Kleidung dem hygienischen Standard entspricht"*, erklärt Rudolf Küttelwesch, Geschäftsführer beim Textildienstleister Mewa. Das bescheinigt der Unternehmensgruppe ein Zertifikat. Als Erste in der Branche wurden die Betriebe in Manching, Bottrop und Dortmund nach der europäischen Hygiene-Norm prEN 14065 zertifiziert. Alle weiteren Betriebe der Unternehmensgruppe arbeiten nach Angaben des Dienstleisters bereits der Norm entsprechend und sollen im Laufe des Jahres zertifiziert werden.

Ein spezielles Qualitätssicherungssystem mit Namen RABC (Risk Analysis and Biocontamination-Control-System) die Voraussetzungen für die Erfüllung der Norm. Eine vorbeugende Gefahrenanalyse identifiziert mögliche Hygieneschwachpunkte eines Bearbeitungsschrittes während der Pflege der Berufskleidung. Anschließend werden Lenkungsbedingungen zur Beherrschung dieser spezifischen mikrobiologischen Gefahren festgelegt. Eine Überwachung und Dokumentation kontrolliert anschließend die Maßnahmen.

Imageaspekte weiterhin wichtig

Neben den neuerdings aufgetauchten Rechtsfragen sind derzeit jedoch vor allem Imagefragen entscheidungsrelevant. Laut einer Umfrage des Instituts Emnid erwarten etwa 65 Prozent der Deutschen, dass Mitarbeiter von Finanz- und Versicherungsdienstleistern, Fluggesellschaften, Sicherheitsdiensten und anderen Dienstleistern an ihrem Arbeitsplatz gepflegte Businessgarderobe tragen. Ähnliches dürfte für Servicemitarbeiter nahezu aller Branche, oder Repräsentanten, auch auf Messen gelten gelten. Anzug und Kostüm feiern ihr Comeback. Dieser Bereich wird bisher von Unternehmen überwiegend in Eigenregie abgewickelt. Aber auch hier, bei Business-Kleidung, kann sich das Prüfen von Angeboten der Textildienstleister lohnen.

Modische Kollektionen werden inzwischen mit „Rundum-Betreuung" als individuelle Lösungen für professionelles Auftreten im Job angeboten. Am Anfang steht die Beratung zur Frage: „Welche Kleidung passt zu unserem Unternehmen?" Ist die Antwort gefunden, erhält der Kunde alle Leistungen aus einer Hand: Bedarfsorientierte Ausstattung mit flexibler Anpassung bei Veränderung von Größen oder Mitarbeiterzahl, fachgerechte Pflege sowie moderne Logistik, die das pünktliche Anliefern und Abholen der Kleidung gewährleistet.

Herren können im Dreiteiler – Dreiknopf-Sakko, Bundfaltenhose und klassischer Weste – und im Hemd mit Kent- oder Button-Down-Kragen ihren Aufgaben nachgehen und haben zudem die Wahl einer zweckmäßigen Office-Jacke aus wasserabweisendem Obermaterial. Für sie hält das Sortiment eine noch größere Auswahl bereit. Je nach Wunsch kann ein Unternehmen seine Mitarbeiterinnen im klassisch-eleganten Hosenanzug und Bluse oder T-Shirt auftreten lassen, oder die lässig-modische Kombination aus Kurzblazer und Marlene-Dietrich-Hose wählen. Eine weitere Variante drei besteht aus langer oder kurzer Weste und schlichtem Rock. Attraktive Accessoires werden speziell nach Unternehmensvorstellungen entworfen. Robustheit der Kleidung und Individualität, Kosten und Service sind dem aus der Industrie-Berufskleidung bekannten Standards ähnlich.

Für einen Blick auf Textil-Dienstleister gibt es also erneut gute Argumente: Rechtsprechung und das Erschließen neuer Mitarbeitergruppen in den Unternehmen liefern die Gründe für das intensive Prüfen der Angebote. *dr*

Mietkleidung und Rechtsprechung
• **Kennziffer 122**

Businesskleidung • **Kennziffer 123**

Mewa, Wiesbaden, Tel. 0611/76010, Fax 7601361, www.mewa.de

Der Maut ein Schnippchen schlagen

Wer künftig mit einem Lkw mit mehr als 12 Tonnen unterwegs ist, wird in Deutschland in Form von Maut zur Kasse gebeten. 15 Cent pro gefahrenen Kilometer werden sind an den Fiskus abzuliefern. Damit müssen sich nicht nur Speditionen, sondern auch Unternehmen mit eigener Lkw-Flotte auf neue Kalkulationsgrundlagen einstellen.

Das Ausweichen auf Bundes- und Landstraßen wird keine Lösung sein. Die Kunden erwarten ebenso schnelle Lieferungen wie bisher. Organisatorisches „Feintuning" zur Vermeidung von Leer- und Zusatzfahrten und das Zusammenfassen stößt in den meisten Unternehmen an die Grenzen. Abhilfe scheint derzeit nur durch noch intensivere Nutzung rechnergestützter Planungshilfen möglich. Optimales Auslasten der Transportkapazitäten unter aktiver Berücksichtigung alternativer Verkehrsträger ist das Ziel. Ein eingesparter Lkw kostet schließlich keine Maut. Eine internetbasierte Transportmanagement-Software soll das nahezu perfekt beherrschen und dabei auch aus schwierig zu überschauende Situationen optimale Ergebnissen generieren. Während des laufenden Transports werden eintretende Ereignisse überwachst und aus allen Informationen in Echtzeit Optimierungsvorschläge erarbeitet, beispielsweise auch für Begegnungsverkehre.

Wer auch künftig seinen Kunden eine perfekte Logistik als Dienstleistung bieten will, muss trotzdem die Kosten drücken. Die Rechnerunterstützung kann dabei helfen. *dr*

Transportmanagement-Software

• Kennziffer 125

G-Log, Hürth, Tel. 02233/93410, Fax 934120, www.glog.com

Wettbewerbsvorteil: Stückkosten senken

Gute Beratung zeichnet sich dadurch aus, dass man am Ende was gelernt hat und in der Kasse mehr als vorher ist. Einen Partner der davon was versteht, den finden Sie bei JS&P. Die tanzen nicht auf allen Hochzeiten, sondern haben klare Schwerpunkte gesetzt: Senken der Materialeinstandspreise und Produktivitätssteigerung durch Automatisierung. Es geht also darum, die Stückkosten stark zu senken.

Wenn Sie das Gefühl haben, bei Ihren Stückkosten könnte sich noch was tun, dann finden Sie bei diesen Unternehmensberatern kompetente Partner. Partner, die ihnen den Kontakt leicht machen, denn beim Einkauf entstehen Ihnen nur dann Kosten, wenn die Einstandspreise tatsächlich sinken. Schauen Sie ins Internet. Unter www.jspeinkaufsservice.de finden Sie Tipps zur Materialwirtschaft und unter www.jspautomatisierung.de geht es um höhere Produktivität der Fertigung. *dc*

Einkaufsservice und Automatisierung

• Kennziffer 126

JS&P Jörg Schädlich & Partner, Trier, Tel. 0651/9812877, Fax 821629

• Kennziffer 124

Freie Wahl bei Nutzung und Finanzierung

Schon seit geraumer Zeit bieten alle renommierten Anbieter von Flurförderzeugen individuelle Finanzierungs- und Leasingkonzepte an. Ein in dieser Breite bisher aber wohl einzigartiges Konzept stellte kürzlich Still vor. Vom üblichen Leasing über den Mietkauf bis zur Flottenübernahme stehen verschiedene, sich ergänzende Finanzierungs- und Nutzungsvarianten zur Verfügung. Je nach Gusto und Randbedingungen kann aus Modellen, die den Nutzungsgedanken oder den Finanzierungsgedanken in den Vordergrund stellen, gewählt werden.

Selbstverständlich ist auch weiterhin der Kauf möglich. Besonders vor dem Hintergrund des lukrativen Outsourcings bilden die Flottenmodelle jedoch interessante Alternativen. SCOPE wird in einer der nächsten Ausgaben detaillierter berichten. *dr*

Still-Partner-Plan **• Kennziffer 127**

Still, Hamburg, Tel. 01804/7845533, Fax 040/73391622, www.still.de

Büroreinigung ist nicht alles

Reinigungs-Dienstleistungen werden überwiegend in Verwaltungsgebäuden genutzt. Zunehmend wird aber auch die Reinigung industrieller Produktionsbereiche outgesourct. Schwierig ist das in Umgebungen wie Chemiebetrieben. Hier sind häufig spezielle Kenntnisse und Vorsichtsmaßnahmen notwendig. Trotzdem ist die externe Vergabe der Reinigung möglich, wie das Beispiel Merck, Darmstadt, zeigt. Das Pharmaunternehmen lässt nicht nur Büros, sondern auch Bereiche der Produktion und Labors vom Dienstleister Piepenbrock reinigen. Rund 25 Mitarbeiter sind mit verschiedenen Arbeitszeiten beim Kunden tätig, um die Arbeiten optimal auf die Kundenabläufe abzustimmen. *dr*

Unterhaltsreinigung Produktionsbereiche
• Kennziffer 128

Piepenbrock, Osnabrück, Tel. 0541/58410, Fax 5841338, www.piepenbrock.de

Wettbewerb wächst – und dann?

Der Wettbewerb in nahezu allen Branchen wächst. Einer der Gründe ist das Zusammenwachsen bisher weitgehend isolierter Märkte. Das Stichwort heißt Globalisierung. Zunehmend müssen sich Unternehmen Konkurrenten stellen, die aufgrund der Entfernungen, wegen Sprachbarrieren oder auch wegen inzwischen gefallener politischer Grenzen kaum in Erscheinung traten. Wie soll man mit dieser Situation umgehen? Abwarten ist sicher keine Lösung, es gilt offensiv zu reagieren. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen tun sich häufig schwer, die neue Situation effektiv zu nutzen.

Externe Berater können Hilfen bieten – wenn ihre Vorschläge in Maßnahmen münden, die nachweislichen Erfolg im Tagesgeschäft bringen. Im Mittelpunkt der Beratungstätigkeit von Jörg Schädlich und Partner stehen das Senken von Material-Einstandspreisen und das Erhöhen der Produktivität mit Hilfe der Automatisierung. Nur bei nachgewiesenen Einsparungen im Einkauf wird dem Auftraggeber ein anteiliger Betrag der Einsparungen in Rechnung gestellt.

Beratungen im Bereich Lagerwesen und Logistik, Organisation und Ablaufsteuerung sowie in der Produktionsautomatisierung ergänzen den Einkaufsservice. Welche Abrechnungsmodelle hier zum Tragen kommen, ist der Redaktion nicht bekannt. Wenn sich ein Berater auf der einen Seite jedoch ausschließlich erfolgsabhängig honorieren lässt, scheint mir das für ein ausgesprochen seriöses Vorgehen zu sprechen. *dr*

Einkaufsservice **• Kennziffer 129**

Organisationsberatung **• Kennziffer 131**

Logistikberatung **• Kennziffer 132**

JS&P, Trier, Tel. 0651/9812877, Fax 821629, www.jspeinkaufsservice.de

• Kennziffer 133