

# PRESSEMITTEILUNG

## Hürde „Personalsuche“ – wie können sich Kleinbetriebe gegen Größere behaupten?

Eine These lautet, dass Klein- und Kleinstbetriebe (KKU) aufgrund der Globalisierung auch bei der Personalrekrutierung zunehmend unter Druck geraten. Einerseits sinkt die Verfügbarkeit von Fachkräften, andererseits versuchen größere Unternehmen mit attraktiven Rahmenbedingungen (Bonifikationen, Weiterbildungen, Betriebskindergarten etc.) beim „war of talents“ zu punkten. Hier mitzuhalten ist ein schwieriges Unterfangen. Eine Lösung ist die Intensivierung von Kooperationsbeziehungen unter den KKU. Im Personalmanagement wäre dies das Modell „Arbeitgeberzusammenschluss“ (AGZ).

Das gedeihliche Zusammenwirken von Arbeitgeber und Arbeitnehmer bestimmt den Erfolg sowie die positive Entwicklung von Unternehmen – gleich welcher Betriebsgröße oder Branche. Können kleinere Betriebe jedoch nur stundenweise Arbeit anbieten oder keine Fixanstellung garantieren, obwohl es personelle Bedarfe gibt, ist es schwierig, Personal auf längere Sicht einzustellen. Die Beschäftigten werden Ausschau nach durchgängigen (Vollzeit-)Jobs mit attraktiven Rahmenbedingungen halten. Selbiges gilt, wenn Regionen durch Abwanderung oder starker Pendlerströme in die Ballungsräume gekennzeichnet sind. Vor Ort gehen Know-How und Arbeitskraft verloren, da die Beschäftigten ihre Leistung woanders erbringen. Dies schränkt die wirtschaftlichen Gestaltungsmöglichkeiten für KKU erheblich ein.

Durch eine Intensivierung von Kooperationsbeziehungen unter Ein-Personen-Unternehmen sowie Klein- und Kleinstbetrieben, z.B. über das Beschäftigungsmodell „Arbeitgeberzusammenschluss“, ist es möglich, Arbeitskräfte in der Region zu halten. Dies gelingt über die abgestimmte und organisierte Zusammenlegung von personellen Teilbedarfen der an einem AGZ beteiligten Mitgliedsunternehmen. Das Modell, welches aus Frankreich nach Österreich transferiert wurde, hat zum Ziel MitarbeiterInnen in längerfristige Beschäftigung zu bringen, ihnen eine berufliche Perspektive vor Ort zu bieten und – durch einen Arbeitsplatz in der Region – ihre Lebensqualität zu erhöhen. Im Gegenzug erhalten kleinere Betriebe mehr personelle Flexibilität, zusätzliche Kompetenzen und loyale Beschäftigte, auf die sie gemeinsam mit anderen Mitgliedern zurückgreifen können.

Spannend ist das AGZ-Modell auch deshalb, da sich eine Tendenz zur Verlagerung von unternehmerischen Funktionen aus dem Einzelbetrieb in die zwischen- und überbetriebliche Ebene abzeichnet. Arbeitgeberzusammenschlüsse haben ihre zentrale Funktion gegenüber den einzelnen KKU in der Ergänzung und Verlagerung des Personalmanagements in eine – ihrem Wesen nach – genossenschaftliche Struktur, die von den Betrieben selbst getragen wird. Im Arbeitgeberzusammenschluss kümmert sich das Management um „seine“ Angestellten und um seine Mitgliedsbetriebe. Zudem handelt das AGZ-Management mit seinem überbetrieblichen Blick auf die Fachkräftesituation als regionaler Akteur. Das sind wichtige Momente der intermediären Funktion des Managements im Verhältnis zwischen den Beschäftigten, den Einsatzbetrieben und der Region.

### Rückfragehinweis:

Dr. Alexander Szöllösy | Projektleitung „AGZ GOES REGIONS“  
+43 (0)664 / 88 66 78 10  
alexander.szollosy@progressNETZ.at  
www.progressNETZ.at

Weiterführende Informationen über progressNETZ und das



Das Projekt „AGZ GOES REGIONS“ wird mit Fördermitteln des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz unterstützt.