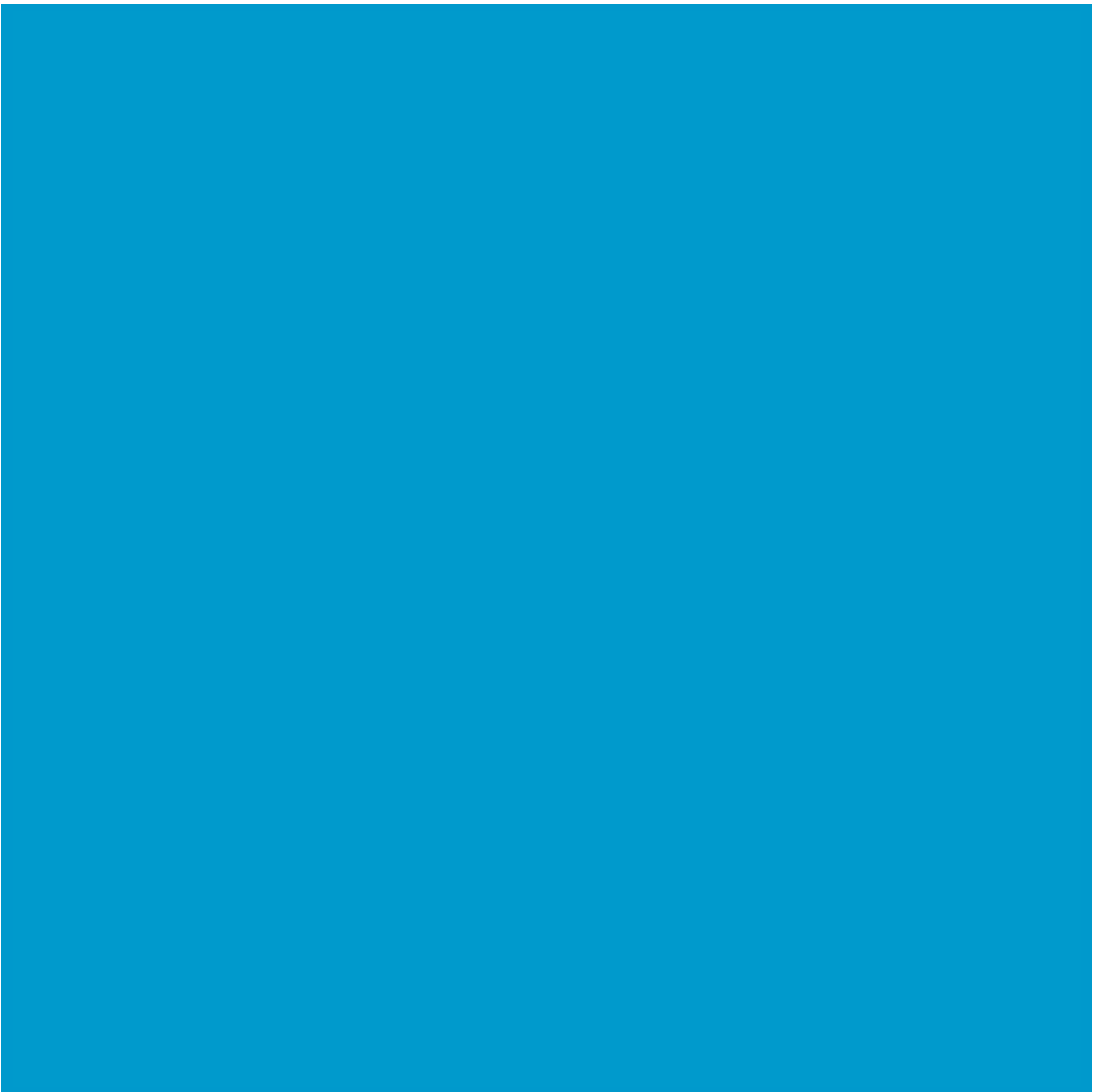


Gute Ingenieurdienstleistungen wertschätzen



1. Einleitung

Am Wirtschafts- und Technologiestandort Deutschland sind Ingenieure eine wichtige Säule der volkswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit. Doch durch Fachkräfteengpässe, gerade in den Bereichen Maschinen- und Fahrzeugbau und Energie- und Elektrotechnik, können Unternehmen Ihren Bedarf an hochqualifizierten und spezialisierten Fachkräften in Projekten häufig nicht decken. Dies zeigt sich auch durch einen steigenden Bedarf nach temporären Ingenieureinsätzen, etwa bedingt durch Elternzeit, längere Krankheit, persistente Fachkräfteengpässe oder dem Wunsch nach einer Flexibilitätsreserve. Die Möglichkeit, diese Lücken durch Ingenieurdienstleistungen zu schließen und die damit verbundene Unabhängigkeit, die Unternehmen durch Ingenieurdienstleistungen erhalten bleibt, sichert Wettbewerbsvorteile für Unternehmen auf lokaler und nationaler Ebene. Aus Unternehmenssicht bieten gute Ingenieurdienstleistungen dabei die Möglichkeit in Zeiten von Fachkräfteengpässen benötigtes Spezialwissen für Projekte von extern im eigenen Unternehmen einzuspeisen.

Arbeitnehmerüberlassung ist für einige Ingenieurinnen und Ingenieure eine Alternative zur Festanstellung geworden. Sie kann die Chance für junge Ingenieurinnen und Ingenieure sein, vielfältige Projekterfahrungen zu sammeln und sich in verschiedenen Bereichen weiterzubilden oder zu konkret zu spezialisieren sowie die Möglichkeit, die Vielfalt des Ingenieurberufs zu erkennen. Gleichzeitig können Ingenieurdienstleistungen eine Chance für ältere Arbeitnehmer sowie Ingenieurinnen und Ingenieure darstellen, nach einer Pause, etwa bedingt durch Elternzeit, den Schritt zurück auf den Arbeitsmarkt zu tun.

Die Bedingungen, unter denen für einen Ingenieurdienstleister gearbeitet wird, sollten allerdings stimmen. Aus diesem Grunde hat der VDI in Ergänzung zur diesem Dokument einen Leitfaden zur Bewertung von Ingenieurdienstleistern bereitgestellt. Dieser Leitfaden ermöglicht eine subjektive Bewertung von Ingenieurdienstleistungen anhand verschiedenartiger Kriterien, wie beispielsweise die Vertragsgestaltung mit dem Dienstleister, Weiterbildungsoptionen, Vergütung oder Mitarbeiterbetreuung.

In diesem Beitrag werden zunächst die Ingenieurdienstleistungen von anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für Ingenieurinnen und Ingenieure abgegrenzt, bevor die Unterschiede zwischen gewerblicher Zeitarbeit im geringqualifizierten Bereich und einer wissensgetriebenen Ingenieurdienstleistung, die sich vor allem durch Wissenstransfer im Gegensatz zu einem reinen Gewinn an Kapazität auszeichnet, aufgezeigt werden. Durch diese beiden Abgrenzungen wird dargestellt, dass eine gute Ingenieurdienstleistung eine ebenbürtige Form der Beschäftigung für Ingenieurinnen und Ingenieure darstellt.

2. Ingenieurdienstleistungen in Abgrenzung zu anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen

Zunächst soll der Blick auf die Ingenieurdienstleistung als Karriereoption neben einem anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gelenkt werden. Dabei gibt folgende Tabelle Aufschluss über Unterschiede und Gemeinsamkeiten der beiden Beschäftigungsoptionen.

	Ingenieurdienstleistungen	Andere sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse
Bezahlung	Meist tarifvertraglich geregelt	Meist tarifvertraglich geregelt
Einsatz	Möglichkeit des vielfältigen Einsatzes in verschiedenen Unternehmen und Projekten	Möglichkeit des routinierten Einsatzes in einem Unternehmen
Perspektiven	Vielfältige Einsätze und Erfahrungen, Flexibilität	Möglichkeit zum Aufbau von Routinen, Zuwachs an professioneller Kompetenz
Weiterbildung	Idealerweise Weiterbildungsoptionen sowohl auf Seiten des Verleihers als auch auf Seiten des Entleihers	Fachspezifische Weiterbildung
Karriereentwicklung	Ingenieurdienstleistungen können und müssen sich in Berufsverlauf einfügen; sie bieten durch vielfältige Einsatzmöglichkeiten und Flexibilität die Möglichkeit, Karriereziele abzustecken	Typischerweise Fachkarriere innerhalb einer Branche oder Sparte

Die vorangestellte Tabelle zeigt die Vielfältigkeit der beiden Karriereoptionen. So ist das Arbeitsverhältnis bei einem Ingenieurdienstleister eher durch abwechslungsreiche Projekteinsätze gekennzeichnet, welche gerade zu Beginn der Karriere die Orientierung auf dem Arbeitsmarkt und das Erkennen der eigenen Präferenzen erleichtern können. Ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis bei einem festen Arbeitgeber hingegen zeichnet sich durch den tieferen Einstieg in die Prozesse eines spezifischen Unternehmens sowie die fachliche Weiterentwicklung angepasst an dieses Unternehmen aus. Demnach sind die Karriereoptionen einer guten Ingenieurdienstleistung neben einem anderen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis aus Sicht des VDI als ebenbürtig zu betrachten. Ingenieurinnen und Ingenieure sollten ausgehend von Überlegungen zur eigenen Karriere und dem Karriereweg für sich entscheiden, welche Form der Beschäftigung hierbei zielführend ist und der eigenen Präferenz entspricht.

3. Ingenieurdienstleistungen in Abgrenzung zu gewerblicher Zeitarbeit

Sowohl Ingenieurdienstleistungen als auch gewerbliche Zeitarbeit im geringqualifizierten Bereich basieren auf der gleichen Grundlage: dem Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG). Diese gleiche gesetzliche Grundlage vielfach zu einer Gleichsetzung der beiden Instrumente geführt. Um diese alternative Beschäftigungsform für Ingenieure als Karriereoption zu schätzen, empfiehlt sich nach Ansicht des VDI eine Gegenüberstellung von gewerblicher Zeitarbeit und guten Ingenieurdienstleistungen. Eine gute Ingenieurdienstleistung ist in ihrer Ausgestaltung nicht mit gewerblicher Zeitarbeit gleichzusetzen, sondern muss getrennt betrachtet werden. Die folgende Tabelle gibt Aufschluss über wichtige Unterscheidungsmerkmale und hilft so, die wissensgetriebenen Ingenieurdienstleistungen von kapazitätsgetriebener, gewerblicher Zeitarbeit im geringqualifizierten Bereich abzugrenzen.

	Ingenieurdienstleistungen (wissensgetrieben)	Gewerbliche Zeitarbeit (kapazitätsgetrieben)
Gesetzliche Grundlage	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
Zielgruppe	Hochqualifizierte Ingenieure	Meist keine Akademiker; eher im geringqualifizierten Bereich angesiedelt
Vorherrschender Zweck für Unternehmen	Übertragung von Innovationsprozessen, Know-how-Gewinn, Wertschöpfungsbeitrag, Bestandteil kurz- und langfristiger Entwicklungsprojekte, Personalgewinnung	Kurzfristige Personalspitzen abfedern, Flexibilität wahren, Personalgewinnung
Zweck für Arbeitnehmer	Entwicklungsmöglichkeiten durch informelles Lernen, Karriereentwicklungsoptionen	Generelle Beschäftigungsmöglichkeit

Wie die vorangestellte Tabelle zeigt, geht es bei wissensgetriebenen Ingenieurdienstleistungen in erster Linie um den Gewinn projektspezifischer Kenntnisse, während andere Motive zur Nutzung von Arbeitnehmerüberlassung, wie beispielsweise Planungsflexibilität zwar auch gegeben aber nicht vorherrschend sind. Folglich handelt es sich bei einer guten Ingenieurdienstleistung – anders als bei Zeitarbeit im geringqualifizierten Bereich – eher um die Übertragung von Wissen auf Unternehmen. Dieser Fokus auf Wissenstransfer im Gegensatz zum vorherrschenden Fokus auf kurz- bis mittelfristigem Kapazitätsgewinn bei gewerblicher Zeitarbeit im geringqualifizierten Bereich kann dann in Projekten zur Wertschöpfung entscheidend beitragen und auch in Zeiten auftretender Fachkräfteengpässe die adäquate Ausführung von Projekten gewährleisten.

Verein Deutscher Ingenieure e.V.
Beruf und Gesellschaft
Dr. Ina Kayser
VDI-Platz 1
40468 Düsseldorf
Telefon: +49 211 6214-449
Telefax: +49 211 6214-148
E-Mail: kayser@vdi.de
www.vdi.de

