

## **Personaldienstleister vor neuen Herausforderungen**

**Von Dr. Uwe Rentmeister**

Seit dem 1. Januar sind sie nun in Kraft, die beiden „*Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt*“. Die viel diskutierte Umsetzung des sogenannten „Hartz-Konzeptes“ wurde mit ihnen auf den Weg gebracht und schon wieder sehen sich die deutschen Personaldienstleister vor neue Herausforderungen gestellt. Betroffen sind diesmal hauptsächlich die Zeitarbeitsunternehmen. Für die privaten Arbeitsvermittler und Personalberater traten bereits Anfang 2002 grundlegende rechtliche Änderungen in Kraft.

Neben ihrer arbeitsmarktpolitische Bedeutung besitzen die privaten Personaldienstleister auch ein nicht unerhebliches ökonomisches Gewicht für das Saarland. Insgesamt beschäftigen die rund 170 Betriebe knapp 6.000 Arbeitnehmer, wobei die Zahl der Zeitarbeitnehmer im Konjunkturverlauf stark schwankend ist. Nicht berücksichtigt sind in diesen Zahlen die „Mischbetriebe der Zeitarbeit“ – meist Industrieunternehmen, die in Zeiten geringer Auslastung einen Teil ihres Personals an andere Betriebe ausleihen.

### **Freier Marktzugang für private Arbeitsvermittler und Personalberater**

Bis vor neun Jahren herrschte in Deutschland das uneingeschränkte Vermittlungsmonopol der Bundesanstalt für Arbeit (BA). Erst seit April 1994 ist die private Arbeitsvermittlung gesetzlich zugelassen. Private Arbeitsvermittler ermöglichen es den Unternehmen, die Mitarbeiter suchen, ihre offenen Stellen schnell, gezielt und ohne viel eigenen Aufwand mit geeigneten Kandidaten zu besetzen. Gleichzeitig richten sie sich an Arbeitsuchende, die eine professionelle Unterstützung wünschen, um schneller Kontakt zu interessanten Stellenanbietern zu finden. Letztendlich unterstützen private Vermittler auch die Bemühungen der Arbeitsämter bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, wenn sie in deren Auftrag tätig werden. Private Arbeitsvermittler bieten ihre Dienstleistung also Unternehmen, Arbeitsuchenden und der staatlichen Arbeitsverwaltung gleichermaßen an.

Seit fast einem Jahr ist eine formale Erlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit zur Ausübung der Personalvermittlung nicht mehr erforderlich. Ein Gewerbeschein reicht jetzt aus, um als privater Arbeitsvermittler tätig zu sein. Im Saarland gab es am Ende der Erlaubnispflicht

knapp 60 private Vermittler mit gut 100 Beschäftigten. Wegen möglicher Überschneidungen mit Zeitarbeitsfirmen sind diese Angaben allerdings nicht eindeutig zuordenbar. Bei der IHK Saarland sind gegenwärtig rund zwei Dutzend „reine“ Arbeitsvermittler registriert.

Die Aufhebung der Erlaubnispflicht für private Arbeitsvermittler bedeutet indes nicht, dass jegliche Reglementierung entfallen ist. Zu beachten sind weiterhin eine Reihe von Vorschriften, die Arbeitssuchende vor Übervorteilung und Missbrauch ihrer persönlichen Daten schützen sollen. Ersatzlos weggefallen ist die Pflicht zur Meldung statistischer Daten an die BA. Der BA obliegt aber weiterhin die Aufgabe, die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften zu überwachen.

### **Vergütung ...**

Besonders hervorzuheben ist die Neuregelung, dass nunmehr auch von Arbeitssuchenden eine Vermittlungsvergütung verlangt werden kann. Dazu muss ein schriftlicher Vermittlungsvertrag geschlossen werden, in dem insbesondere die Höhe der Vergütung klar geregelt ist. Zur Finanzierung dieses Vermittlungshonorars können Arbeitslose seit dem 27. März 2002 von ihrem Arbeitsamt einen Vermittlungsgutschein erhalten,

- wenn sie Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe haben
- wenn sie mindestens drei Monate arbeitslos sind und
- wenn das Arbeitsamt sie bislang noch nicht vermitteln konnte.

Anspruch auf einen Vermittlungsgutschein haben auch Arbeitnehmer, die in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Strukturanpassungsmaßnahmen beschäftigt sind.

### **... kann vom Arbeitsamt übernommen werden**

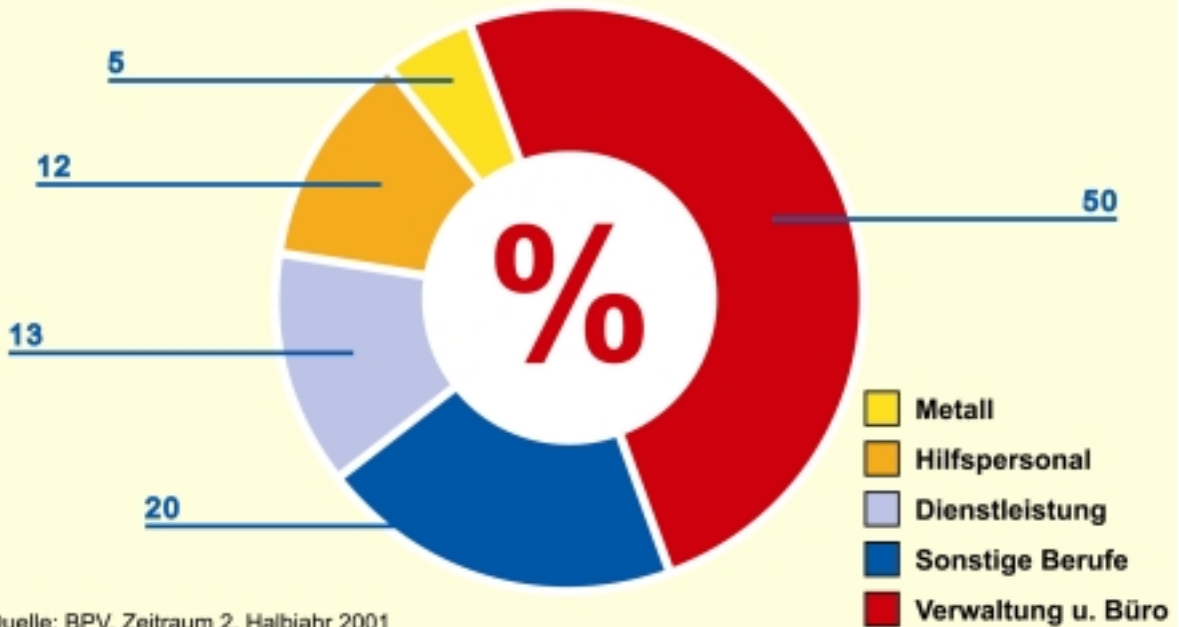
Mit einem solchen Vermittlungsgutschein können Arbeitssuchende einen privaten Arbeitsvermittler ihrer Wahl einschalten. Bei erfolgreicher Vermittlung und Erfüllung der formalen Voraussetzungen für die Einlösung des Gutscheines durch das Arbeitsamt, wird der Vermittlungsgutschein direkt vom Arbeitsamt an den privaten Vermittler ausgezahlt. Von einem durchschlagenden Erfolg dieses neuen Instruments kann aber noch nicht die Rede sein. Bundesweit wurden bisher weniger 5 Prozent der ausgestellten Vermittlungsgutscheine eingelöst. Im Saarland liegt der Anteil hingegen bei über 20 Prozent.

Nach der Neuregelung der privaten Arbeitsvermittlung im April 2002 wurden die Verbände der privaten Vermittler von der BA aufgefordert, Vorschläge zur Qualitätssicherung zu machen. Damit soll eine Grundlage zur Sicherung der Qualität und der Seriosität privater Arbeitsvermittler geschaffen werden. Darüber hinaus soll Arbeitsuchenden eine objektive Orientierungshilfe bei der Suche nach einem professionellen und zuverlässigen Arbeitsvermittler gegeben werden. Inzwischen hat die IHK Saarland zusammen mit einem Kooperationspartner aus der freien Wirtschaft deutschlandweit die erste IHK-zertifizierte Schulung zur "Fachkraft für Personalvermittlung (IHK)" durchgeführt.



Die Vermittlungsleistung der Privaten ist seit ihrer Zulassung vor neun Jahren kontinuierlich gestiegen. Allein 2001 fanden bundesweit rund 130.000 Menschen durch private Vermittlung eine neue Arbeitsstelle; insgesamt waren es über eine halbe Million. Der Schwerpunkt der Vermittlungsarbeit liegt bei den Verwaltungs- und Büroberufen. Aber auch bei den Metallberufen, den Helferberufen und den allgemeinen Dienstleistungsberufen wird erfolgreich vermittelt. Zunehmend größer wird die Nachfrage nach höher qualifizierten Mitarbeitern und nach Führungskräften.

## Anteile der Berufe in der privaten Vermittlung



### Mehr als Vermittlung: Personalberatung

Die Abgrenzung zwischen privaten Arbeitsvermittlern und Personalberatern ist im Prinzip fließend. Der wesentliche Unterschied liegt wohl darin, dass Personalberater ihre Dienstleistungen vorwiegend für Unternehmen erbringen. Bei Personalberatung handelt es sich dabei weniger um eine makelnde, vermittelnde Tätigkeit, sondern mehr um eine Suche und Auslese geeigneter Bewerber nach den Vorgaben der Unternehmen. Zwischen der reinen Arbeitsvermittlung und der Personalberatung gibt es dabei durchaus Überschneidungen. Beispielsweise ist die Besetzung einer offenen Stelle für viele Unternehmen sehr arbeits- und zeitintensiv. Personalberater wie auch private Arbeitsvermittler nehmen den Unternehmen viel Arbeit ab und ersparen ihnen damit Zeit und Geld. Denn in der Tat verbessert die professionelle Unterstützung eine passgenaue Personalauswahl. Im Einzelnen erbringen Personalberater folgende Leistungen:

- aktive Personalsuche
- Bewerbervorauswahl
- Bewerbertests
- Bewerbungsgespräche
- Einholen und Prüfen von Referenzen
- Erstellung von Bewerberexposés

Personalberater unterstützen die Unternehmen aber nicht nur bei diesen „Beschaffungsaktivitäten“, sie beraten auch bei der laufenden Personalplanung und erstellen strategische Personalentwicklungskonzepte. Schließlich übernehmen sie Outplacement-Aufgaben: Eine faire und einvernehmliche Trennung von Mitarbeitern gehört inzwischen für viele Unternehmen zur Unternehmensphilosophie. Bei Kapazitätsanpassungen oder Schließungen ganzer Unternehmensteile werden die Mitarbeiter nicht mehr einfach vor die Tür gesetzt. Stattdessen sorgen Outplacement-Projekte für einen nahtlosen Übergang der nicht mehr benötigten Mitarbeiter in einen neuen Job. Damit wird Arbeitslosigkeit von vorneherein vermieden.

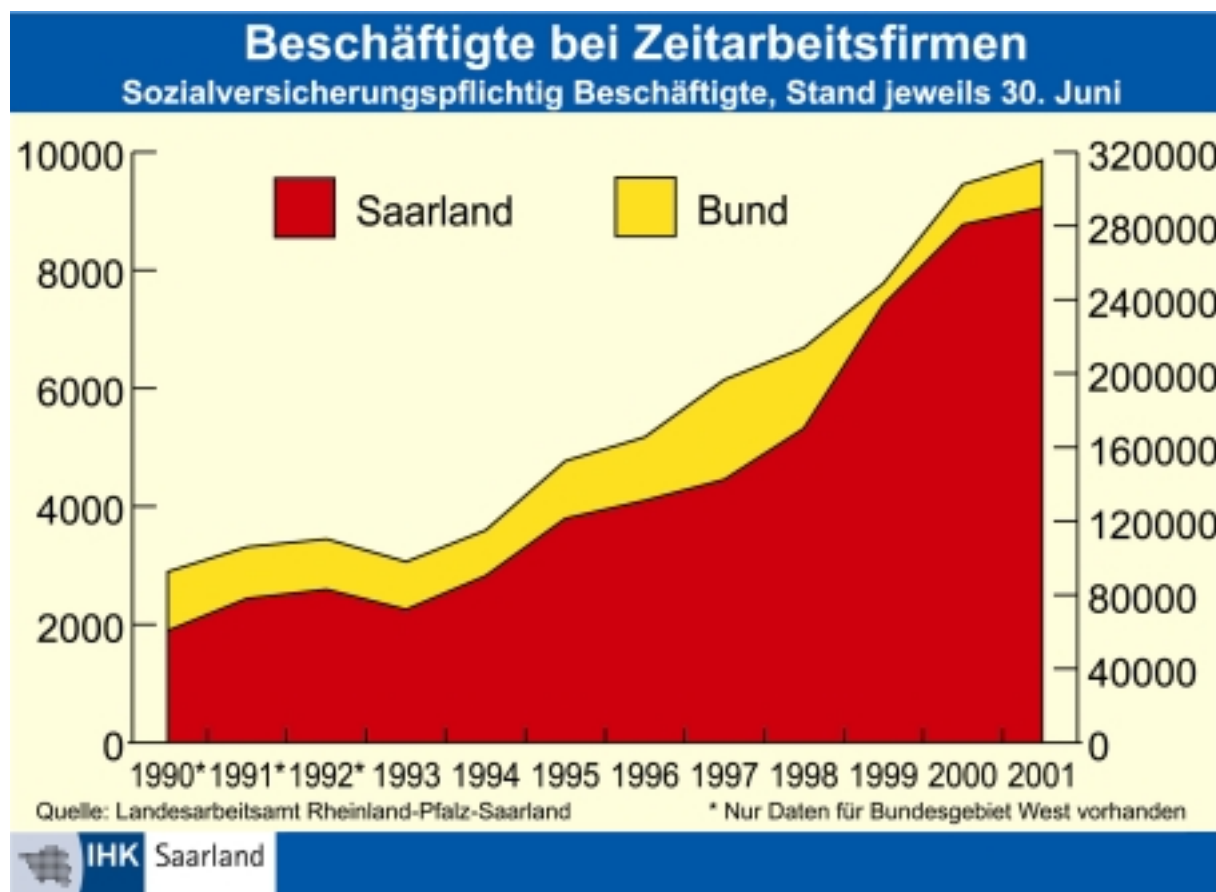
Obwohl die Mehrzahl der privaten Arbeitsvermittler das von der „Hartz-Kommission“ entwickelte Konzept grundsätzlich positiv bewertet, sieht sie dennoch gravierende Risiken in der praktischen Umsetzung – vor Allem die Gefahr von Wettbewerbsverzerrungen oder gar Ausgrenzungen. Um dies zu vermeiden, fordert die IHK:

1. *Kein Exklusivrecht für Arbeitsämter bei der Vermittlung*  
Alle bei den Arbeitsämtern registrierten Arbeitsuchenden müssen auch für die Vermittlung durch private Vermittler zur Verfügung stehen.
2. *Zugriff auf Bewerberdaten der Arbeitsämter für private Vermittler*  
Die privaten Vermittler müssen unter Berücksichtigung des notwendigen Datenschutzes gleichen Zugang auf die Bewerberdaten wie die Arbeitsämter haben.
3. *Konzentration der neuen Personal-Service-Agenturen (PSA) auf schwervermittelbare Arbeitsuchende*  
Die öffentlich geförderte Vermittlung bei den PSA sollte sich auf die Problemgruppen des Arbeitsmarktes beschränken.
4. *Einheitliche Vermittlungsprämien*  
Vermittlungsprämien sind nach einheitlichen Grundsätzen sowohl für die PSA als auch für private Vermittler zu gewähren.
5. *Beteiligung der privaten Vermittler an zukünftigen Vermittlungskonzepten*  
Einbindung privater Vermittler in Profiling und Vermittlung im Zuge künftiger Job-Center.

## **Zeitarbeit im Saarland**

Im Gegensatz zur privaten Arbeitsvermittlung ist auch nach der jüngsten Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) zur Ausübung der Überlassungstätigkeit weiterhin eine formale Erlaubnis der Arbeitsverwaltung erforderlich. Im Saarland gibt es gegenwärtig 211 sogenannte Erlaubnisscheininhaber. Rund die Hälfte davon sind reine Zeitarbeitsunternehmen mit fast 5.000 Arbeitsplätzen Ende März 2002. Die andere Hälfte sind Mischunternehmen, deren hauptsächlichlicher Geschäftszweck nicht die Arbeitnehmerüberlassung ist, die aber regelmäßig oder in Einzelfällen eigene Mitarbeiter anderen Firmen überlassen. Diese Beschäftigten werden deshalb in der Statistik nicht der Arbeitnehmerüberlassung sondern der Stammbranche der Mischunternehmen zugerechnet.

Zu den deutschen Erlaubnisscheininhabern kommen im Saarland noch rund 70 Zeitarbeitsfirmen aus Frankreich, Luxemburg und Belgien. Diese Unternehmen überlassen ihre Mitarbeiter an Betriebe in ganz Deutschland, operieren dabei aber vom Ausland aus. Statistisch werden sie alle im Saarland - mit einem fiktiven Betriebssitz im Arbeitsamtsbezirk Saarbrücken – geführt. Auf die Beschäftigtenstatistik des Saarlandes hatte dieses Verfahren über lange Jahre keine nennenswerten Auswirkungen. Seit Mitte der 90er Jahre ist jedoch die Zahl der Mitarbeiter bei den ausländischen Verleihfirmen deutlich gestiegen. Dies hatte zur Folge, dass in der Statistik zunehmend sektorale und regionale Verzerrungen auftraten. Seit März 2002 werden in der Statistik deshalb bereinigte Werte ausgewiesen. Nach vorläufigen Berechnungen des Landesarbeitsamtes ergibt sich damit folgendes Bild: Zu den fast 5.000 inländischen Zeitarbeitern kommen knapp 4.000 Mitarbeiter bei ausländischen Zeitarbeitsfirmen hinzu, was einer Quote von rund 44 Prozent der Gesamtbeschäftigung in der Zeitarbeit entspricht.

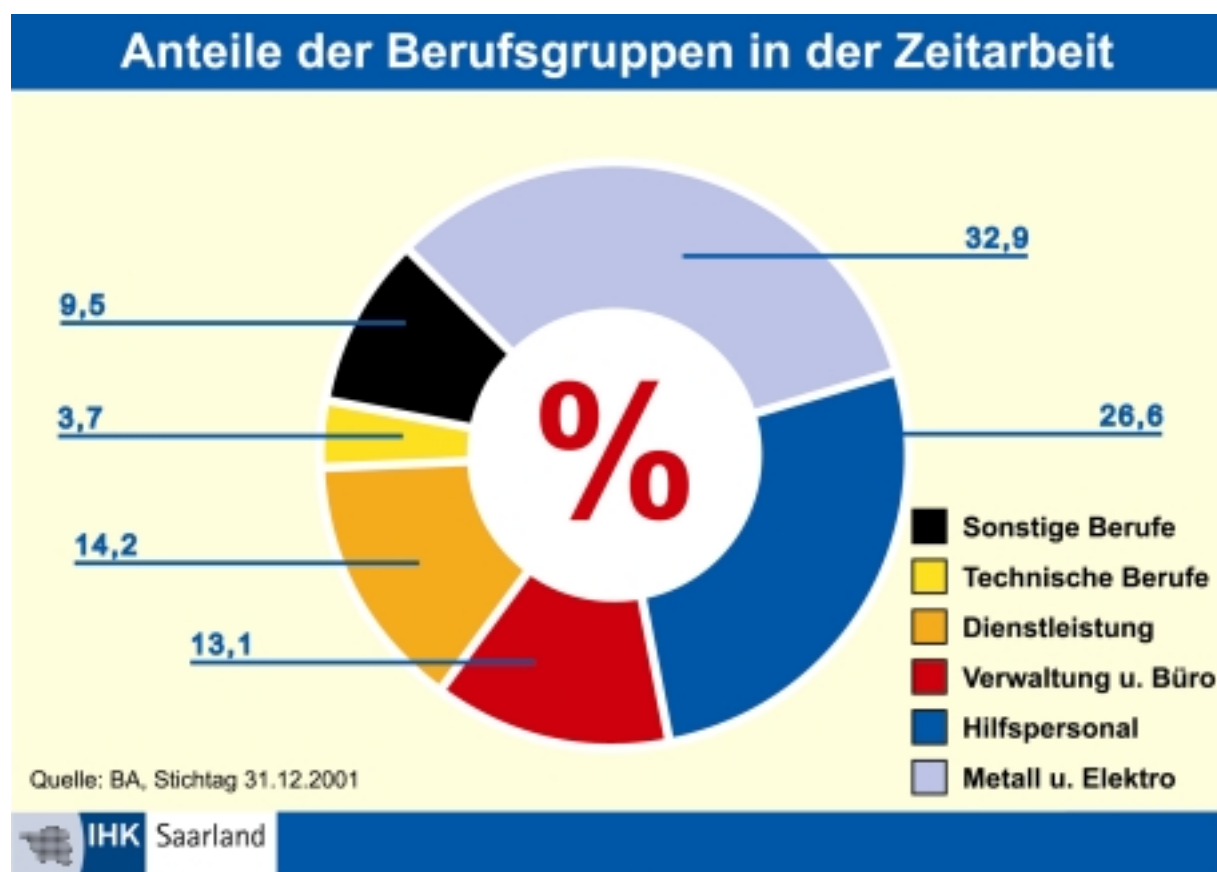


Die Zeitarbeitsbranche ist nach wie vor stark mittelständisch geprägt. Neben einigen bundesweit, ja sogar international tätigen Unternehmen, handelt es sich auch bei der Mehrzahl der im Saarland tätigen Zeitarbeitsfirmen überwiegend um solche, die sich auf die besonderen Anforderungen des regionalen Marktes spezialisiert haben. Sie beschäftigen im Jahresdurchschnitt zwischen 20 und 30 Mitarbeiter, bei deutlichen saisonalen Schwankungen im Jahresverlauf.

Insgesamt gesehen haben moderne Zeitarbeitsfirmen heutzutage nur noch wenig mit den einstigen „Leiharbeitsvermittlern“ gemein. Sie haben sich im Laufe der Zeit Jahre zu Profis in allen Personalangelegenheiten entwickelt. Vielfach bieten sie unter einem Dach die ganze Palette von Personaldienstleistungen an, d.h. neben der Arbeitnehmerüberlassung auch private Arbeitsvermittlung und Personalberatung. Neben der Spezialisierung auf bestimmte Berufsgruppen und Einsatzgebiete ist diese Verbreiterung des Angebotsspektrums eine mögliche Strategie für den Unternehmenserfolg.

Hauptkunden der Zeitarbeitsfirmen im Saarland sind weiterhin die Metall- und Elektroindustrie, die stahlverarbeitende Industrie, die Automobilzulieferer und das

Ernährungsgewerbe. Nach Schätzung der IHK beschäftigen sie rund 60 Prozent der Zeitarbeiter. Neben den immer noch stark vertretenen Hilfskräften handelt es sich dabei vorwiegend um qualifizierte Facharbeiter und Techniker. In der Beschäftigtenstatistik werden sie den Dienstleistern zugerechnet, obwohl es sich dabei eindeutig um Tätigkeiten im Produzierenden Gewerbe handelt. Generell sind die Einsatzgebiete der Zeitarbeiter ausgesprochen vielfältig. Dies ist unter anderem das Ergebnis von grundlegenden Veränderungen der Arbeitswelt, die sich in einem klaren Trend zu mehr Flexibilisierung und Spezialisierung beim Personaleinsatz zeigt. Die Zeitarbeitsfirmen haben sich angepasst und bieten heute neben ihren schon klassischen Einsatzgebieten wie Hilfskräften und Facharbeitern zunehmend auch Dienstleistungs- und High-Tech-Spezialisten an. Erfreulicherweise zeigt sich der Einsatz von Zeitarbeit dabei nicht als Jobkiller beim Stammpersonal, sondern hilft im Gegenteil Stamarbeitsplätze nachhaltig zu sichern. Mehrere wissenschaftliche Studien haben dies belegt.



### Neue Regeln für die Zeitarbeit: Ist die Liberalisierung eine Mogelpackung?

Eine grundlegende Liberalisierung der Zeitarbeit war in Deutschland längst überfällig. Das Gesetz zur Regelung der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung – kurz



Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) – nahezu unverändert über 20 Jahre in Kraft - war dringend reformbedürftig. Dennoch wird die grundlegende Novellierung des AÜG auf der Basis des „Hartz-Konzeptes“ erst zum 1. Januar 2004 endgültig in Kraft treten. Nur dort, wo bereits gültige Tarifverträge abgeschlossen wurden, kommen die Änderungen schon eher zur Anwendung. Wieviel Freiheit bringt die „Liberalisierung“ wirklich?

Zu begrüßen ist, dass Betriebe des Baugewerbes künftig auch von nicht-baugewerblichen Firmen Arbeitnehmer entleihen können. Dies ist allerdings auch nur dann möglich, wenn ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag dies vorsieht. Auch der Wegfall des Synchronisations- und besonderen Befristungsverbots sowie des Wiedereinstellungsverbots und der Beschränkung der Überlassungsdauer auf bisher 24 Monate sind positiv zu werten. Dafür ist im geänderten AÜG jetzt der Grundsatz der Gleichbehandlung („*equal treatment*“) festgeschrieben worden. Dieser schreibt für Leiharbeiter den gleichen Lohn und die gleichen Arbeitsbedingungen wie für vergleichbare Festangestellte des Entleihbetriebs vor. Ein Abweichen von diesem Gleichbehandlungsgrundsatz ist nur möglich, wenn Tarifverträge dies explizit zulassen und regeln. Außerdem kann Arbeitslosen in den ersten sechs Wochen der Beschäftigung unter bestimmten Bedingungen ein geringerer Lohn gezahlt werden.

Obwohl diese Regelungen im Prinzip nichts anderes bedeuten als die vorzeitige Umsetzung von Bestimmungen der demnächst in Kraft tretenden EU-Richtlinie zur Zeitarbeit, kann man von einem Schritt in die falsche Richtung sprechen. Der beschäftigungspolitische Erfolg der gesetzlichen Neuregelungen zur Zeitarbeit wird somit von den Ergebnissen der Tarifverhandlungen und damit vor allem von den Gewerkschaften abhängen. Nur bei ökonomisch vernünftigen Abschlüssen ist gewährleistet, dass – erstens – die Zeitarbeitsbranche ihren bisherigen Erfolgskurs halten und ausbauen kann und – zweitens – Zeitarbeit erfolgreich dazu beiträgt, Langzeitarbeitslose und andere Problemgruppen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

### **Das „Herz von Hartz“: Personal-Service-Agenturen (PSA)**

Mit dem Ziel, vermittlungsorientierte Zeitarbeit zu fördern, wird jedes Arbeitsamt verpflichtet, mindestens eine Personal-Service-Agentur (PSA) einzurichten. Im Rahmen wettbewerblicher Vergabeverfahren sollen die lokalen Arbeitsämter Verträge mit gewerblichen Zeitarbeitsfirmen abschließen. Arbeitsamt und PSA wählen gemeinsam Arbeitslose aus, die einen befristeten Arbeitsvertrag mit einer in der Regel nicht länger als 12-monatigen Laufzeit erhalten. Die Lohnhöhe bemisst sich nach den neuen Bestimmungen des geänderten

Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) und insbesondere nach den zu vereinbarenden Tarifverträgen. Diese sollten insbesondere der speziellen Rolle der PSA und der Schwervermittelbarkeit ihrer häufig langzeitarbeitslosen Kundschaft Rechnung tragen. Vor dem 1. Januar 2004 dürfen PSA nur dann eingerichtet werden, wenn gewährleistet ist, dass in bereits existierenden Tarifverträgen die Höhe des Arbeitsentgelts und die sonstigen Arbeitsbedingungen geregelt werden.

Die Einrichtung der PSA ist durchaus mit Problemen behaftet. Einerseits sind Wettbewerbsverzerrungen und Verdrängungseffekte gegenüber den privaten Zeitarbeitsfirmen letztlich nicht auszuschließen, da eine Subventionierung der PSA über die von den Arbeitsämtern zu zahlenden Honorare und Vermittlungsprämien zu befürchten ist. Auch wenn die PSA unter den bereits am Markt agierenden Zeitarbeitsunternehmen ausgeschrieben werden, – diese Vorgehensweise wurde auch von der „Hartz-Kommission“ bevorzugt – so können derartige Bedenken allenfalls etwas abgeschwächt, nicht jedoch gänzlich ausgeräumt werden.

Andererseits müssen sich die geradezu euphorischen Erwartungen, die anfänglich mit den PSA verbunden waren, in der Praxis erst einmal bewahrheiten. Der gewünschte „Klebeffekt“ kann sich nämlich nur einstellen, wenn die PSA zu marktgerechten Preisen anbieten können. Dies gilt insbesondere für die Problemfälle unter den Arbeitssuchenden. Von entscheidender Bedeutung sind daher die Tarifverträge, die im Laufe dieses Jahres auszuhandeln sind – schließlich unterliegen auch die PSA im Grundsatz den gleichen Regelungen wie die übrigen Zeitarbeitsfirmen. Die bisherige Erfolgsbilanz der Branche wird sich nur aufrecht erhalten lassen, wenn die Zeitarbeit im Ergebnis nicht wesentlich verteuert wird. Je stärker das Arbeitskostenniveau durch die Tarifabschlüsse steigt, desto mehr Arbeitsplätze werden vor allem im Bereich der geringqualifizierten Zeitarbeiter nachhaltig verloren gehen. Und das könnten im Endeffekt weit mehr sein als jene 50.000, die über die PSA in den deutschen Arbeitsmarkt integriert werden sollen. Pessimistische Schätzungen gehen im ungünstigsten Fall von bis zu zwei Dritteln Bestandsverlusten aus. Für das Saarland hieße das: Statt rund 600 zusätzliche Arbeitsplätze durch die PSA, deutlich über 3.000 weniger in der Zeitarbeit insgesamt.