

Personaldienstleister im Aufwind

Von Dr. Uwe Rentmeister

Private Personaldienstleister – Zeitarbeitsfirmen, private Arbeitsvermittler und Personalberater - besitzen neben ihrer arbeitsmarktpolitische Bedeutung hierzulande auch ein erhebliches ökonomisches Gewicht: Insgesamt beschäftigen die rund 170 Betriebe der Branche im Saarland mehr als 6.000 Arbeitnehmer. Nicht berücksichtigt sind in diesen Zahlen die „Mischbetriebe der Zeitarbeit“ – meist Industrieunternehmen, die in Zeiten geringer Auslastung einen Teil ihres Stammpersonals an andere Betriebe ausleihen. Nach einer mehrjährigen Durststrecke konnten die Personaldienstleister im vergangenen Jahr erstmals wieder bessere Geschäfte vermelden. Sowohl Umsätze wie auch Beschäftigtenzahlen stiegen mit der anspringenden Konjunktur deutlich an.

Neue Regeln für die Zeitarbeit: War die Liberalisierung eine Mogelpackung?

Viele Jahre hatte die Zeitarbeitsbranche für eine Liberalisierung des engen Gesetzkorsetts in Deutschland gekämpft. Die arbeitsmarktpolitischen Erfolge großzügiger Zeitarbeitsregeln in den europäischen Nachbarländern lieferten dazu beste Argumente. Aber erst mit der Umsetzung der Vorschläge der „Hartz-Kommission“ wurden unnötige Fesseln wie das Synchronisations- und das besondere Befristungsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer auf 24 Monate abgeschafft.

Die Freude über diese Liberalisierung war nur von kurzer Dauer. Denn gleichzeitig wurde im Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) der Grundsatz der Gleichbehandlung („*equal treatment*“) festgeschrieben. Dieser erzwingt für Leiharbeitnehmer gleichen Lohn und gleiche Arbeitsbedingungen wie für vergleichbare Festangestellte des Entleihbetriebs; ein Abweichen hiervon ist nur möglich, wenn Tarifverträge dies explizit zulassen und regeln. Damit wurde faktisch ein „Tarifzwang“ im Gesetz verankert und den Gewerkschaften bei ihren Tarifverhandlungen eine übermächtige Verhandlungsposition zugewiesen. Leider hat das Bundesverfassungsgericht diese Regelung Ende letzten Jahres als zweckdienlich und verhältnismäßig eingestuft und bestätigt.

Das angestrebte Ziel, Langzeitarbeitslose und Problemgruppen durch Ausweitung der Zeitarbeit in großem Umfang in den Arbeitsmarkt zu integrieren wurde deshalb nicht in dem erhofften Maße erreicht. Dennoch konnte die Branche zuletzt deutlich zulegen – vor allem, weil sie konjunkturempfindlichen Branchen die Personalflexibilität verschafft, die deren Tarifverträge nicht zulassen.

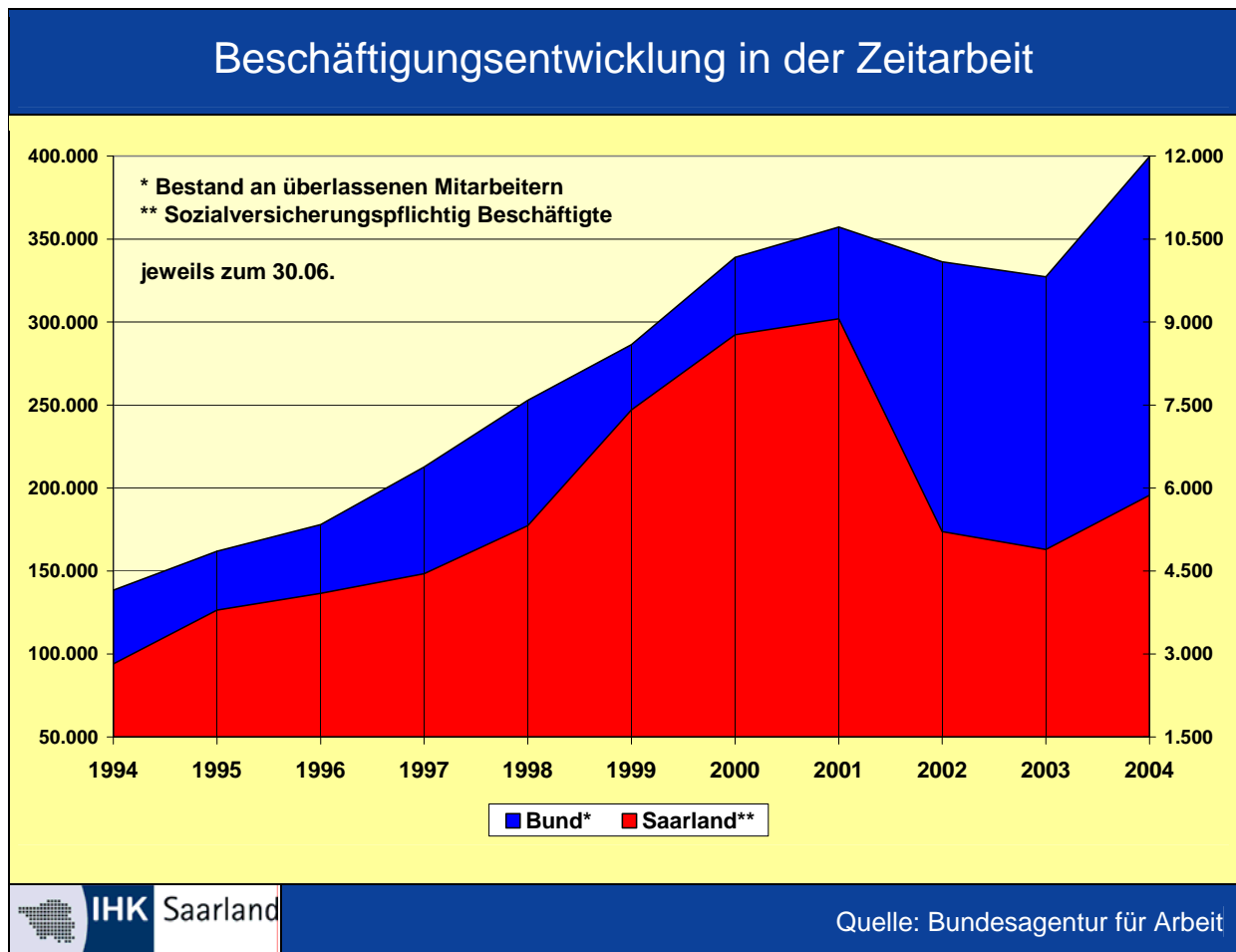
Das wichtigste Argument für Zeitarbeit aus Sicht der Entleiher ist nämlich nach wie vor die Flexibilität dieser Dienstleistung. Durch sich ständig ändernde Marktbedingungen kommt es zu schwankenden Auftragseingängen und Kapazitätsauslastungen bei den Entleihbetrieben. Da aber zu jeder Zeit genügend Arbeitskräfte vorhanden sein müssen, damit keine Aufträge in Folge von Personalengpässen abgelehnt werden müssen, sieht sich die betriebliche Personalbedarfsplanung mit einem Problem konfrontiert: Zum einen ist eine ausreichende Personalreserve sicherzustellen, zum anderen gilt es aber auch Leerkosten, die durch Kapazitätsunterauslastungen entstehen, zu minimieren. Gerade für diese Gratwanderung bietet der Einsatz von Zeitarbeitnehmern eine optimale Lösung. Sie stellen für den Betrieb eine externe Personalreserve dar, auf die entsprechend den betrieblichen Bedürfnissen flexibel zurückgegriffen werden kann. Zusätzlich bietet sich auch noch die Option, die bewährten Zeitarbeitnehmer bei anhaltend höherem Personalbedarf zu rekrutieren. Moderne Zeitarbeitsfirmen haben sich daher im Laufe der Zeit zu Profis in allen Personalangelegenheiten entwickelt. Vielfach bieten sie heutzutage unter einem Dach die ganze Palette von Personaldienstleistungen an, d.h. Arbeitnehmerüberlassung, private Arbeitsvermittlung und Personalberatung. Neben der Spezialisierung auf bestimmte Berufsgruppen und Einsatzgebiete ist dieses „Alles-aus-einer-Hand“-Angebot eine mögliche Strategie für den Unternehmenserfolg.

Zeitarbeit im Saarland

Im Saarland gibt es gegenwärtig 235 sogenannte „Erlaubnisscheininhaber“. Rund die Hälfte davon sind reine Zeitarbeitsunternehmen. Allein diese beschäftigten Ende Juni 2004 fast 5.900 Arbeitnehmer. Die andere Hälfte sind Mischunternehmen, deren hauptsächlicher 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.

Neben den deutschen Erlaubnisscheininhabern sind im Saarland zur Zeit noch 73 Zeitarbeitsfirmen aus Frankreich, Luxemburg und Belgien tätig. Diese Unternehmen

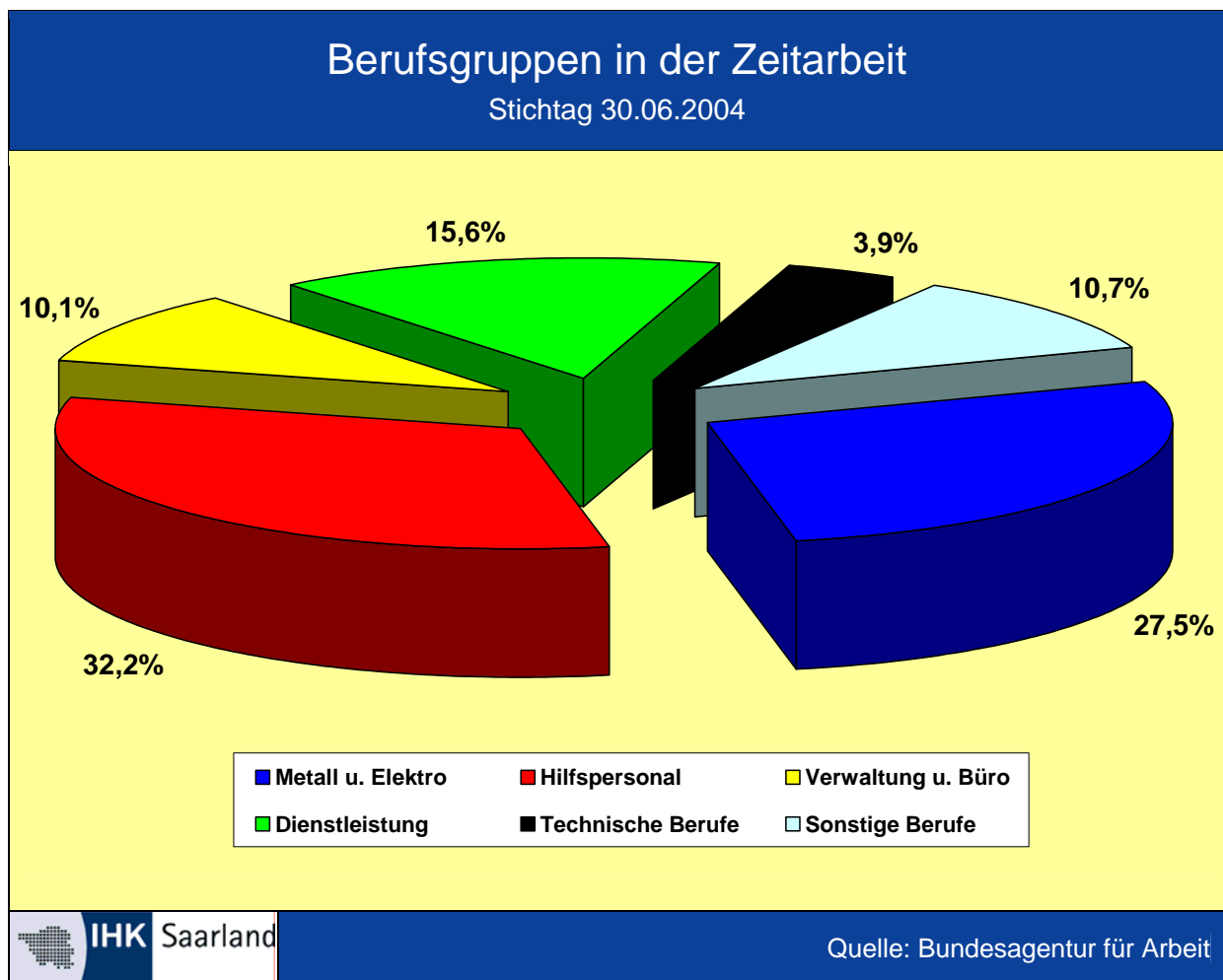
überlassen ihre Mitarbeiter an Betriebe in ganz Deutschland, operieren dabei aber vom Ausland aus. Statistisch werden sie alle im Saarland - mit einem fiktiven Betriebsitz im Bezirk der Agentur für Arbeit Saarbrücken – geführt. Die damit einhergehenden sektoralen und regionalen Verzerrungen in der Beschäftigtenstatistik werden seit März 2002 durch bereinigte Werte kompensiert.



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.

Hauptkunden der Zeitarbeitsfirmen im Saarland sind weiterhin die Metall- und Elektroindustrie, die Automobilzulieferer, die stahlverarbeitende Industrie und das Ernährungsgewerbe. Nach Schätzung der IHK beschäftigen sie rund zwei Drittel der Zeitarbeiter. Neben den immer noch stark vertretenen Hilfskräften handelt es sich dabei vorwiegend um qualifizierte Facharbeiter. 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.



Personal-Service-Agenturen: Eine ernüchternde Bilanz

Mit Hartz I wurden die Personal-Service-Agenturen (PSA) aus der Taufe gehoben. Sie sollen es den lokalen Arbeitsagenturen ermöglichen, ausgewählte Langzeitarbeitslose über den Weg der vermittlungsorientierten Zeitarbeit wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Grundsätzlich ist das Konstrukt der von privaten Betreibern unterhaltenen PSA jedoch mit Problemen behaftet: Einerseits führt die Subventionierung der PSA durch die von den Arbeitsagenturen zu zahlenden Honorare und Vermittlungsprämien zu Wettbewerbsverzerrungen und Verdrängungseffekten gegenüber den anderen privaten Zeitarbeitsfirmen. Andererseits unterliegen auch die PSA im Grundsatz den gleichen Regelungen wie diese, d.h. ebenfalls dem „*equal treatment*“ bzw. der Tarifpflicht. Auch wenn die Tarifverträge im Allgemeinen zeitlich befristete Sonderregelungen für PSA-Zeitarbeiter enthalten, schränkt dies die Möglichkeiten der PSA, zu marktgerechten Preisen anbieten zu können, ein. Dies gilt insbesondere für die Problemfälle unter den Arbeitsuchenden, die zudem in den verleihfreien Zeiten auch noch qualifiziert werden sollen.

Die Erwartungen an die PSA waren groß: Geradezu euphorisch war anfänglich von mehreren Hunderttausend die Rede, die über den „Klebeeffekt“ in Lohn und Brot kommen sollten. Schnell schrumpften diese jedoch auf 50.000 Arbeitslose zusammen. Geradezu ernüchternd liest sich die bisherige Bilanz:

- Branchenfremde PSA-Betreiber, die weder über Markterfahrung noch über die notwendige Infrastruktur zum Betrieb einer Zeitarbeitsfirma verfügten, scheiterten reihenweise.
- Im Dezember 2004 waren noch 857 PSA mit 36.009 vorgesehenen Plätzen aktiv (2003: 969 PSA mit 43.460 Plätzen) – lediglich 27.497 Personen waren unter Vertrag (Besetzungsquote 76,4 Prozent).
- Von den 100.7100 Eintritten in PSA seit Bestehen fanden bis Jahresende 2004 insgesamt 23.834 Personen eine sozialversicherungspflichtige Anschlussbeschäftigung beim Entleihbetrieb („Klebeeffekt“ 23,7 Prozent).
- Die laufenden Ausgaben für die PSA betragen 2004 rund 350 Mio. Euro (2003: 175 Mio. Euro).

Im Saarland waren Ende 2004 sieben PSA mit 380 vorgesehenen Plätzen aktiv. Mit 325 Personen unter Vertrag lag die Besetzungsquote bei 85,5 Prozent und damit deutlich über dem Bundesdurchschnitt (76,4 Prozent). Erfolgreicher als im Bund waren die PSA hierzulande auch bei der Integration von Arbeitslosen. Von den 1.441 Eintritten insgesamt fanden 364 Personen eine sozialversicherungspflichtige Anschlussbeschäftigung beim Entleihbetrieb, was einem „Klebeeffekt“ von 25,3 Prozent entspricht. Im Bund waren es nur 23,7 Prozent.

Die Erwartungen, die anfänglich mit den PSA verbunden waren, haben sich in der Praxis nicht erfüllt. Die hohen Kosten der PSA und die wettbewerbsverzerrenden Effekte rechtfertigen nicht den vergleichsweise bescheidenen arbeitsmarktpolitischen Nutzen. Die PSA sind in der vorliegenden Form kein geeignetes Instrument der Arbeitsmarktpolitik. Eine individuelle Förderung von Arbeitslosen im Hinblick auf die Erhöhung ihrer Beschäftigungschancen wäre deutlich zielführender als die Schaffung eines staatlich subventionierten Teilmarktes für Zeitarbeit.

Markt für private Arbeitsvermittler und Personalberater weitgehend liberalisiert

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 Arbeitssuchende, die eine professionelle Unterstützung wünschen, um schneller Kontakt zu interessanten Stellenanbietern zu finden. Letztendlich unterstützen private Vermittler auch die Bemühungen der Arbeitsagenturen bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, wenn sie in deren Auftrag tätig werden. Private Arbeitsvermittler bieten ihre Dienstleistung also Unternehmen, Arbeitssuchenden und der staatlichen Arbeitsverwaltung gleichermaßen an.

Die Vermittlungsleistung der Privaten ist seit ihrer erstmaligen Zulassung vor zehn Jahren und der Aufhebung der Erlaubnispflicht vor drei Jahren kontinuierlich gestiegen. Rund 200.000 Arbeitssuchende wurden im vergangenen Jahr über private Anbieter vermittelt - 1995 waren es gerade mal 20.000. Die rund 3.500 privaten Personalvermittler in Deutschland erwarten eine weiterhin steigende Nachfrage. 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.

Im Saarland gab es zuletzt knapp 50 private Vermittler mit gut 130 Beschäftigten. Bei der IHK Saarland sind gegenwärtig rund drei Dutzend „reine“ Arbeitsvermittler registriert.

Vermittlungsgutscheine neu geregelt

Seit März 2002 können Arbeitslose mit Hilfe von so genannten „Vermittlungsgutscheinen“ kostenlos die Dienstleistungen von privaten Arbeitsvermittlern in Anspruch nehmen. Anfang des Jahres traten einige Neuregelungen in Kraft. So haben Arbeits-

suchende jetzt bereits nach sechs Wochen Anspruch auf einen Vermittlungsgutschein. Bisher betrug die Frist drei Monate. Allerdings besteht dieser Anspruch nur für die Bezieher von Arbeitslosengeld (ALG I) sowie für Beschäftigte in Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen. Ob auch die Bezieher von ALG II Vermittlungsgutscheine erhalten können, ist generell ungesichert, da die Entscheidung hierüber bei der örtlichen ALG-II-Arbeitsgemeinschaft bzw. der Optionskommune liegt.

Mit den Vermittlungsgutscheinen können Arbeitslose weiterhin einen privaten Arbeitsvermittler ihrer Wahl einschalten. Neu ist das einheitliche Erfolgshonorar von 2.000 Euro bei Vermittlung einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung mit mindestens 15 Stunden Wochenarbeitszeit. Ausgezahlt wird in zwei Raten à 1.000 Euro; nach sechs Wochen und nach sechsmonatiger Dauer des Beschäftigungsverhältnisses. Allerdings nur, wenn der Vermittler die Arbeitsvermittlung explizit als Gegenstand seines Gewerbes angemeldet hat und die Einstellung nicht bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt, bei dem der Arbeitnehmer während der letzten vier Jahre (bisher: im letzten Jahr) vor der Arbeitslosmeldung mehr als drei Monate lang versicherungspflichtig beschäftigt war (Ausnahme: die befristete Beschäftigung schwerbehinderter Menschen).

Im Saarland wurden bislang fast 11.000 Vermittlungsgutscheine ausgestellt, von denen rund 1.600 eingelöst wurden. Das entspricht einem Anteil von 14,5 Prozent. Bundesweit liegt die Einlöse-Quote nur bei knapp 8 Prozent. Wie bei den PSA sind auch bei den Vermittlungsgutscheinen die bisherigen Erfahrungen eher ernüchternd.

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 – weshalb sie sich auch eher den Unternehmensberatern zugehörig fühlen. Bei Personalberatung handelt es sich nämlich 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.

Ausblick

Der Aufwärtstrend in der Arbeitnehmerüberlassung wird sich auch in Zukunft weiter fortsetzen. Für Firmen ist Zeitarbeit zunehmend zum Instrument geworden, um beim Personal beweglich zu reagieren. Zusätzlich hat die Einführung von Branchentarifverträgen für eine deutliche Imageverbesserung der Zeitarbeit gesorgt. Mehr und mehr Arbeitnehmer sehen in ihr eine interessante berufliche Alternative und die Chance, auf den Arbeitsmarkt zurückzukehren. Noch immer jedoch hinkt die Zeitarbeit in Deutschland dem europäischen Standard hinterher. Weitere Deregulierungen sind daher erforderlich, um vergleichbare Erfolge zu erzielen.

Der Marktanteil privater Arbeitsvermittler und Personalberater wird auch in Zukunft weiter steigen. Zum einen sind die Bemühungen der Arbeitsagenturen, mehr Arbeitslose in Lohn und Brot zu bringen, bislang ohne greifbaren Erfolg geblieben; im Gegenteil, die Vermittlungsquote der BA hat sich in den vergangenen zwei Jahren sogar fast halbiert. Zum anderen ist der aus der Personalsuche resultierende Zeitaufwand für Unternehmen heute kaum mehr zu bewältigen; sie werden mit Bewerbungen überschüttet, haben aber trotzdem große Probleme, Bewerber mit den notwendigen Qualifikationen zu finden.

IHK-Branchenforum Personaldienstleistungen

Mit dem Branchenforum Personaldienstleistungen bietet die IHK dem breiten Spektrum der Anbieter von Personaldienstleistungen im Saarland eine Plattform für Information und Kommunikation. Auf der Webseite des Branchenforums (www.saarland.ihk.de -> Unternehmen -> Branchenforum Personaldienstleistungen) finden alle Interessenten vielfältige Informationen zum Thema Zeitarbeit und privater Arbeitsvermittlung. Außerdem Hinweise auf Veranstaltungen und sonstige Aktivitäten des Branchenforums sowie eine Firmenliste mit Leistungsprofilen.

Ansprechpartner für Interessenten am Branchenforum Personaldienstleistungen:

Dr. Uwe Rentmeister

Tel.: (0681) 95 20 430

E-Mail: uwe.rentmeister@saarland.ihk.de