

Dialogpapier

Personal-Service-Agenturen

Erfahrungen – Konsequenzen – Handlungsperspektiven

Oktober 2003

www.bertelsmann-stiftung.de

Thesen im Überblick

Der Themenkreis „Regionales Matching“ der *Initiative für Beschäftigung!* hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Umsetzung der PSA zu unterstützen. Das vorliegende Papier basiert auf ersten Erfahrungen dieser Arbeit und bezieht die Einschätzung unabhängiger Experten ein. Bereits jetzt arbeiten PSA in vielen Regionen erfolgreich. Um den bundesweiten Erfolg des Instrumentes zu steigern, sind aber einige Weichenstellungen nötig. Die folgenden Vorschläge konzentrieren sich auf kurzfristig notwendige Korrekturen, die vertraglich oder auf dem Verwaltungswege umzusetzen sind:

1. **Für eine marktgerechte und dynamische Umsetzung, damit PSA für Arbeit Suchende und für Unternehmen zu einer echten Alternative wird:** Der Erfolg des Instruments hängt wesentlich davon ab, wie gut es gelingt, flexibel und schnell auf Kundenanforderungen zu reagieren. Hierfür ist ein großer Personalpool von unterschiedlich qualifizierten Bewerber/innen notwendig, auf den Anbieter schnell zugreifen können. Bei künftigen Ausschreibungen sollten keine Lose mit über 50 Plätzen angeboten und keine branchen- und zielgruppenspezifischen Einschränkungen vorgenommen werden. Ein schneller PSA-Aufbau vollzieht sich da, wo PSA-Träger bereits seit Jahren im regionalen Wirtschaftsraum Dienstleistungen erbringen.
2. **Für eine systematische Vermeidung von Mitnahmeeffekten, damit PSA das Vertrauen in vermittlungsorientierte Zeitarbeit stärken kann:** Eine flexiblere Handhabung der Besetzung von vorgesehenen PSA-Plätzen ist ein wesentlicher Schlüssel zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten. Der Zwang zur schnellen Aufnahme von Mitarbeiter/innen hat häufig negative Folgewirkungen (hohe verleihfreie Zeiten, spätere Kündigung, „Drehtüreffekt“). Die Verleihquote, die Entwicklung der Gesamtbeschäftigtenzahlen bei Mutter- und Tochterunternehmen, das Einstellungsdatum von Bewerber/innen und die Einhaltung von Tarifverträgen bieten Hinweise auf die Seriosität eines Anbieters. Gemeinsame Selbstverpflichtungen regionaler Anbieter sind ein probates Mittel gegen Wettbewerbsverzerrung.
3. **Für die Definition und stete Entwicklung von Qualität, damit PSA die größtmögliche Wirkung entfalten kann:** Um die vielfältigen Qualitätsanforderungen an eine PSA aus Kunden-, Mitarbeiter-, und Auftraggebersicht zu erfüllen, sind transparente und erfolgsorientierte Auswahlkriterien für Anbieter erforderlich. Die Nutzung der verleihfreien Zeiten sollte überprüft und frühzeitig Systeme zur begleitenden Qualitätsentwicklung eingeführt werden.
4. **Für eine enge Zusammenarbeit von Arbeitsamt und Anbietern, damit PSA jederzeit und flexibel verbessert werden kann:** Der Erfolg der PSA ist auf eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und Anbietern angewiesen. Insbesondere die Zuweisungspraxis von Bewerber/innen in die PSA bedarf der engen Abstimmung und einer gemeinsamen Definition von „verleih- und vermittlungsfähig“. Eine Moderation im regionalen Netzwerk aller Anbieter und Arbeitsämter unterstützt den Erfolg des Instruments.

Eine systematische Erfolgsbilanz ist erst nach rund einem Jahr sinnvoll. Eine Evaluation, die dann den handelnden Akteuren Steuerungshinweise geben kann, muss frühzeitig die Erfolgsfaktoren unterschiedlicher PSA-Typen untersuchen. Die Unterzeichnenden bringen hierfür ihre Expertise und Erfahrung in den bundesweiten Dialog ein und engagieren sich auch weiterhin für den arbeitsmarktpolitischen Erfolg der PSA.

1 Hintergrund

Personal-Service-Agenturen (PSA) sind ein zentraler Bestandteil der Reformvorschläge der Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“. Durch vermittlungsorientierte Personalüberlassung sollen Arbeit Suchende in den ersten Arbeitsmarkt integriert, gleichzeitig die Bedeutung der Zeitarbeit in Deutschland insgesamt erhöht und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen gestärkt werden.

Seit dem 1. Juli 2003 sind flächendeckend in allen Arbeitsamtsbezirken PSA eingerichtet. Bis Ende September 2003 wurden rund 21.000 Plätze besetzt, in Beschäftigung vermittelt wurden laut amtlicher Statistik über 1.600 Personen. Die Bundesanstalt für Arbeit plant mit 50.000 PSA-Plätzen bis Ende 2003. Die Zahlen sind bescheiden im Verhältnis zu den großen Erwartungen, die mit dem Instrument verbunden waren. Gleichzeitig machen sie deutlich, dass es gelungen ist, innerhalb kurzer Zeit eine flächendeckende Infrastruktur zur Umsetzung dieses komplexen neuen Arbeitsmarktinstrumentes einzuführen. Nach dieser Aufbauphase gilt es jetzt, zügig die Bedingungen zu identifizieren und zu schaffen, die PSA auch quantitativ stärker zu einem Erfolgsmodell machen.

Der Themenkreis „Regionales Matching“ der *Initiative für Beschäftigung!*¹ hat es sich frühzeitig zur Aufgabe gemacht, die Umsetzung der PSA zu unterstützen. Im November 2002 wurde deshalb zwischen der Bundesanstalt für Arbeit und der *Initiative für Beschäftigung!* eine Kooperationsvereinbarung getroffen. Ausgewählte regionale Netzwerke der Initiative unterstützen Aufbau und Entwicklung von PSA vor Ort mit dem Ziel, Qualität zu fördern und durch Werbung bei Kundenunternehmen den Erfolg zu steigern.

Im Rahmen dieses Engagements hat die *Initiative für Beschäftigung!* Anbieter, die bundesweit einen hohen Anteil aller PSA bewirtschaften, und unabhängige Experten zu einem Workshop eingeladen.² Das vorliegende Papier formuliert Ergebnisse dieses Austausches. Ziel ist, Erfolgsfaktoren herauszustellen. Akteuren vor Ort sollen Hinweise gegeben werden, wie eine erfolgreiche Umsetzung gefördert werden kann. Darüber hinaus lassen sich bereits heute Faktoren identifizieren, die die Umsetzung strukturell erschweren. Die Erfahrungen zeigen, dass innerhalb der bestehenden Verträge vielfach nicht nur das Erfolgspotenzial nicht voll ausgeschöpft werden kann, sondern im Gegenteil Negativwirkungen auf dem Arbeitsmarkt ausgelöst werden. Nur wenn es gelingt, Mitnahmeeffekte des Instruments frühzeitig zu verhindern, kann die PSA erfolgreich sein und auch den erhofften Imagewandel für die Zeitarbeit herbeiführen.

¹ In der *Initiative für Beschäftigung!* arbeiten seit mehr als vier Jahren zahlreiche Akteure aus Unternehmen, Politik, Verbänden und Verwaltung in 19 regionalen Netzwerken zusammen. Sie entwickeln und erproben neue Wege, um Beschäftigung zu schaffen und Arbeitslosigkeit zu verhindern. In bundesweiten Themenkreisen werden die Erfahrungen aus der lokalen Arbeit gebündelt, erfolgreiche Modelle multipliziert sowie der Dialog mit politischen Entscheidungsträgern gefördert. Näheres unter www.initiative-fuer-beschaeftigung.de.

² Am 19. September 2003 in Gütersloh

Bereits heute über eine Wiederabschaffung der PSA zu diskutieren, ist nach Ansicht der Unterzeichnenden verfrüht³ und berücksichtigt nicht, dass in einigen Regionen in Deutschland die Einführung gelungen ist. Damit die PSA aber bundesweit zu einem arbeitsmarktpolitischen Erfolgsmodell werden kann, sind einige Weichenstellungen zügig nötig. Die folgenden Gestaltungsvorschläge hierfür bewegen sich innerhalb der gesetzlichen Festlegung auf ein Vergabeverfahren (§ 37c SGB III). Sie konzentrieren sich auf kurzfristig notwendige Korrekturen, die vertraglich oder auf dem Verwaltungswege umzusetzen sind.

2 PSA sind erfolgreich, wenn...

...sie marktgerecht und dynamisch umgesetzt werden

Die PSA arbeitet unmittelbar für den Kunden Unternehmen. Der arbeitsmarktpolitische Erfolg hängt wesentlich davon ab, wie gut es gelingt, flexibel und schnell auf Unternehmensanforderungen zu reagieren. Die Ausschreibungsbedingungen haben erheblichen Einfluss auf die Flexibilität und Dynamik der PSA. Um das Instrument erfolgreich zu gestalten, sind die Prozesse eng am Work-Flow der Zeitarbeitsbranche zu orientieren. Hierzu gehören:

- **Verleih- und vermittlungsfähige Bewerber/innen:** Der Erfolg einer PSA steht und fällt mit der Einsatz- und Vermittlungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter/innen. Zeitarbeit erfordert von den Mitarbeiter/innen höchste Flexibilität. Nur motivierte Arbeit Suchende werden zur Kundenzufriedenheit arbeiten. Insbesondere vor dem Hintergrund aktueller Skepsis im Umgang mit der PSA ist sicherzustellen, dass auch nur solche Mitarbeiter/innen durch die Arbeitsämter überhaupt vorgeschlagen werden.

Beispiel Ostwestfalen-Lippe:

Die *Initiative für Beschäftigung!* hat in Ostwestfalen-Lippe seit Gründung der PSA im Juli 2003 eine moderierende Rolle übernommen. Die ersten Ergebnisse der Kooperation (September 2003): Durchschnittlich konnten in der Region 70 % der PSA-Plätze besetzt werden. Im Bundesdurchschnitt sind es lediglich 40 %. Von den 21 Agenturen in der Region haben bereits zehn ihre volle Mitarbeiterzahl erreicht. Einige denken über eine Ausweitung nach.

Dr. Thomas Baecker, Arbeitsamtsdirektor in Herford, sieht verschiedene Gründe für die positive Zwischenbilanz in OWL: "Die Ausschreibung ist im Bezug auf den Personenkreis und die Branchen - soweit eben vertretbar - offen gehalten worden. Außerdem hätten die gute Zusammenarbeit der Partner und der hohe Anteil junger Arbeitskräfte zum Funktionieren der PSA beigetragen."

³ Die Rechnung der Bertelsmann Stiftung/Bundesanstalt für Arbeit/Mc Kinsey (2002) geht von einer durchschnittlichen Verweildauer der PSA-Beschäftigten von acht Monaten aus. Wenn die ersten veröffentlichten Zahlen im Juli, also ein bis maximal drei Monate nach Einrichtung der PSA noch keine nennenswerten Vermittlungszahlen hervorbringen können, kann dies nicht verwundern.

- **Breiter Qualifizierungsmix:** Der Vermittlungserfolg einer PSA hängt wesentlich davon ab, ob ein Anbieter sich bei einem Kundenunternehmen als ernsthafter Personaldienstleister etablieren kann. Voraussetzung hierfür ist ein breiter Qualifizierungsmix im Mitarbeiter/innenpool, um unterschiedliche Personalanforderungen aus einer Hand bedienen zu können⁴. Eine eng definierte Zielgruppe und berufsspezifische Lose stempeln den Dienstleister dauerhaft als „Nischenanbieter“ ab. Gleichzeitig entstehen aus Sicht der Kunden Monopole: Ein Unternehmen hat unter Umständen bei der Suche einer spezifischen Fachkraft in seiner Region keine Auswahlmöglichkeit zwischen mehreren PSA-Anbietern.

Praxisanforderung: Zügig und Passgenau

Ein Unternehmen bekommt kurzfristig einen Auftrag, der innerhalb von 2 Tagen 5 zusätzliche Mitarbeiter in der Montage erfordert. Das Unternehmen spricht 5 bis 10 Zeitarbeitsfirmen an, die innerhalb von 24 Stunden passgenaue Profile bereitstellen können. Es entsteht ein Wettbewerb hinsichtlich Zeit und Ressource. Wer schnell und gut liefern kann erhält den Auftrag.

Umsetzungsvarianten für die PSA:

1. Die PSA erhält innerhalb von 24 Stunden mindestens 40 Bewerberprofile aus der Arbeitsvermittlung der Arbeitsämter. Anschließend werden diese Personen zeitnah eingeladen und deren Fähigkeiten überprüft. (Quote circa 1:10).
2. Die PSA hat bereits im Rahmen eines „Jobcafés“ Personen zur Einstellung gesichtet und auf mögliche Verleihverhältnisse vorbereitet. Die passenden Bewerber können dem Unternehmen sofort vorgeschlagen werden.

- **Großer Personalpool statt Zuweisung:** Für eine marktgerechte Umsetzung und zur Maximierung der Vermittlungschancen, sind die Bewerber/innen aus einem möglichst großen Personalpool gezielt auszuwählen. Angemessen erscheint ein Verhältnis von 1:10 PSA-Plätzen zu vom Arbeitsamt vorgeschlagenen Arbeit Suchenden. Er kann niedriger liegen, wenn zwischen Arbeitsamt und Anbieter ein gemeinsamer Kriterienkatalog für die Bewerber/innen vereinbart wird.
- **Schneller Zugang zu Bewerbern:** Bei Personalanforderungen aus einem Kundenunternehmen muss sofort reagiert werden können. Ein schneller, EDV-gestützter unmittelbarer Zugriff auf geeignete Bewerber/innenprofile ist deshalb eine grundlegende Bedingung für Erfolg.

- **Eigene Akquisemöglichkeiten der Anbieter:** Die eigene Personalakquise von PSA-Anbietern zum Beispiel per Stellenanzeigen ermöglicht die gezielte Ansprache von geeigneten arbeitslosen Fachkräften und platziert zudem den Anbieter in der Öffentlichkeit. Stellenanzeigen sind imagebildend und werben gleichzeitig für das arbeitsmarktpolitische Instrument PSA. Mit dem Arbeitsamt sind vorab die Förderkriterien zu definieren und im Vorfeld der Einstellung die Zustimmung des Arbeitsamtes einzuholen.

⁴ Ausnahmen hierzu bilden lediglich Anbieter in sehr spezifischen Branchen, wie etwa in der Informationstechnologie oder in der Konstruktion. Bezogen auf die PSA-Zielgruppe spielen solche Dienstleister aber eine untergeordnete Rolle.

...Mitnahmeeffekte systematisch verhindert werden

Zum Schutz von Beschäftigten, für das Image des Instruments und für eine kundenorientierte Qualität ist darauf zu achten, dass die eingesetzten Mittel zielgenau eingesetzt werden. Strukturell sind hierfür folgende (Um)gestaltungen notwendig:

- **Keine Beschäftigungsgesellschaften:** Der Zwang zur sofortigen Besetzung von PSA-Plätzen hat in der Regel kontraproduktive Auswirkungen auf das Instrument: Verleihfreie Zeiten werden in hohem Maß in Kauf genommen, „reguläre“ Zeitarbeitnehmer/innen werden substituiert oder den PSA-Beschäftigten wird nach kurzer Zeit (und nach Einnahme der Fördersumme) wieder gekündigt. Ein flexibler Korridor in der Losgröße, eine längere Frist zum stufenweise Erreichen der Zielgröße bis hin zur völligen Aufgabe des Losgrößenprinzips und Honorierung nach Fall sind mögliche Alternativen zum aktuellen Modell.
- **Verleihquote beobachten:** Eine hohe Verleihquote (über 50 %) ist neben der Vermittlungsquote ein Indikator für eine im Sinne der Zielsetzung seriös arbeitende PSA. Es gilt Anbieter mit einer niedrigen Quote frühzeitig zu konsultieren, und steuernde Maßnahmen zu vereinbaren.
- **Substitution überprüfen:** Ein möglicher Indikator für Mitnahmeeffekte ist die Entwicklung der Gesamtarbeitnehmerzahlen im Mutter- und Tochterunternehmen. Verläuft die Entwicklung dieser Zahl auf dem Niveau des Mutterunternehmens vor PSA-Tochtergründung, ist zu überprüfen, ob Arbeitsplätze substituiert und Fördergelder „mitgenommen“ werden. Zudem sollte die Vermittlungsprämie bei Vermittlungen in verbundene Unternehmen gekürzt oder abgeschafft werden.
- **Einstellungen zum Monatsende prüfen:** Die Förderpraxis sieht vor, dass unabhängig vom Einstellungsdatum innerhalb eines Monats für PSA-Mitarbeiter/innen der volle Fördersatz bezahlt wird. Anbieter, die regelmäßig überproportional viele Einstellungen in den letzten Tagen eines Monats vornehmen, haben wirtschaftliche Vorteile. Zukünftig könnte vertraglich auf anteilige Förderung ab Eintrittsdatum umgestellt werden.
- **Tarifverträge einhalten:** Im Rahmen der Ausschreibung sind alle Anbieter gehalten, sich auf die Einhaltung von Tarifverträgen zu verpflichten. Diese Einhaltung ist jedenfalls stichprobenartig zu überprüfen, um „schwarze Schafe“ der Branche von der PSA-Umsetzung fernzuhalten.
- **Regeln gegen Wettbewerbsverzerrung:** PSA muss am Markt über Qualität und nicht über Preis konkurrieren. Einzelnen Meldungen über Preisdumping und Wettbewerbsverzerrung ist

am wirkungsvollsten per Selbstverpflichtung der Anbieter zu begegnen. Wenn PSA-Anbieter einer Region sich auf den Verzicht von Lohndumping einigen, ist dies auch ein zusätzlicher Imagefaktor für die einzelne PSA und das Instrument generell. Darüber hinaus ist vertraglich zu vereinbaren, dass PSA nicht wettbewerbsverzerrend arbeiten darf.

... Qualität definiert, geprüft und entwickelt wird

An eine PSA sind aus mehrfacher Perspektive Qualitätsanforderungen gestellt: Arbeit Suchende erwarten eine hochwertige Beratungsdienstleistung und darauf aufbauende Einsatz- und Qualifizierungsplanung, Unternehmen beauftragen PSA für eine zügige und passgenaue Personaldienstleistung, das Arbeitsamt ist interessiert an einer professionellen Gesamtbewirtschaftung des Instruments bei guten Ergebnissen, sprich Vermittlungszahlen. Arbeitsämter beeinflussen das Qualitätsniveau der PSA-Anbieter in hohem Maße mit. Bei Auswahl und Begleitung der Anbieter ist deshalb von Bedeutung:

- **Transparente und erfolgsorientierte Auswahlkriterien:** Damit eine PSA arbeitsmarktpolitisch erfolgreich arbeitet, ist spezifisches Umsetzungs-Know-how erforderlich. Zu Erfahrung, Personal und Ausstattung des Anbieters sollte deshalb mit der Ausschreibung ein Anforderungsprofil deutlich gemacht werden. Die Qualität des Anbieters ist bei der Auswahl stärker zu berücksichtigen als der Preis. Von besonderer Bedeutung ist hierbei der vorhandene Marktzugang eines Anbieters. Regional bereits etablierte Anbieter verfügen in der Regel über ein funktionierendes Kundennetzwerk und sollten deshalb bei gleicher Qualität bevorzugt ausgewählt werden.
- **Verleihfreie Zeiten aktiv nutzen:** In der gewerblichen Zeitarbeit sind 3 bis 5 % verliehfreie Zeiten die Regel. In der PSA werden den Mitarbeitern circa 30 bis 40 % verliehfreie Zeiten zugestanden. Wie diese Zeiten genutzt werden, hat damit erheblichen Einfluss auf die Vermittlungschance für die Mitarbeiter/innen. Das Honorar der Arbeitsämter für die PSA dient insbesondere zur Rückdeckung dieser verliehfreien Zeiten und der Kosten für Coaching und Qualifizierung. Wie dieser Auftrag im Einzelnen erfüllt wird, ist deshalb in angemessener Weise zu prüfen (zum Beispiel Überprüfung der im Monatsbericht ausgewiesenen Schulungstage durch Teilnehmer/innenlisten). Vor allem in den ersten 6 Monaten sind eingehendere Prüfungen nötig.
- **Qualitätsentwicklung durch Kennzahlen:** Im Rahmen der Eingliederungsbilanzen der Bundesanstalt für Arbeit werden die Erfolge der PSA gemessen. Ein Kennzahlensystem sollte darüber hinaus begleitend zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten und zur Qualitätsentwicklung genutzt werden. Steuerungsgrößen sind zum Beispiel die Verleihquote, die aktive Nutzung der

verleihfreien Zeiten, Substitutionseffekte und das Verhältnis von angebotenen und eingestellten PSA-Bewerber/innen.

... Arbeitsamt und Anbieter eng zusammenarbeiten

Der Erfolg der PSA ist auf eine gute Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und Anbieter angewiesen. Anders als bei anderen sogenannten „Aufträgen an Dritte“ geht hier die Mitwirkung des Arbeitsamtes weit über eine Kontrollfunktion hinaus. Die Zuweisung von Bewerber/innen und Besetzungsregeln für PSA-Plätze sind zentrales Erfolgskriterium. Struktur und Umsetzungspraxis sind deshalb so zu gestalten, dass ein Erfolg der PSA für Arbeitsamt und Anbieter gleichermaßen von Nutzen ist:

- **Gemeinsame Definition von „verleih- und vermittlungsfähig“:** Wenn Arbeitsamt und PSA-Anbieter von einer unterschiedlichen Definition von „verleih- und vermittlungsfähigen“ Bewerber/innen ausgehen, wird dies in der Umsetzung immer wieder den Erfolg einschränken. Zu der schwierigen Einsetzbarkeit der Bewerber/innen kommen hohe Kommunikationskosten. Zu Beginn und gegebenenfalls vor Vertragsabschluss ist deshalb gemeinsam zu definieren, welche Kriterien einen/e Bewerber/in als „verleih- und vermittlungsfähig“ ausweisen.
- **PSA braucht motivierte Mitarbeiter/innen:** Ein PSA-Angebot veranlasst Arbeitslose, die dem Arbeitsmarkt real nicht zur Verfügung stehen, zur Abmeldung aus der Arbeitslosigkeit. Über diesen sinnvollen Nebeneffekt hinaus, sollte in der Kommunikation und Umsetzung des Instruments der Eindruck vermieden werden, dass es sich hierbei um eine Art Motivationstest im Auftrag des Arbeitsamtes handelt. Ein vertretbares Maß an Vertrauen zwischen Personalberater und Arbeit Suchenden ist Voraussetzung dafür, dass die schließlich bei einer PSA eingestellten Mitarbeiter/innen zur Zufriedenheit der Kunden arbeiten. Der Erfolg der PSA ist auch in hohem Maße abhängig vom Positiven Image bei Arbeit Suchenden.

Beispiel aus der Praxis: Eignungskriterien für den PSA-Einsatz

Für Arbeitsämter und Anbieter der Region Ostwestfalen-Lippe wurde folgende Vorlage erarbeitet, um Grundvoraussetzungen für die Beschäftigung in einer PSA zu verabreden:

Mobilität, Flexibilität

- Regional mindestens im Umkreis von 25 km
- Bei Teilzeit-Kräften mindestens Einsatz von 4 Stunden täglich im Betrieb

Qualifikation

- Marktübliches Qualifikationsniveau entsprechend der Berufsbilder
- Eher breites Fachwissen als umfangreiches Fachwissen in einem kleinen Spezialgebiet

Gesundheitliches Leistungsvermögen

- Körperliche Belastbarkeit entsprechend der Anforderungen der Lose
- Psychische Belastbarkeit für wechselnde Einsätze

Sozialkompetenzen

- Aufgeschlossenheit gegenüber neuen Aufgaben und Kolleg/innen
- Lernfähigkeit und Lernbereitschaft
- Kritikfähigkeit

- **Moderation im regionalen Netzwerk:** PSA ist dann erfolgreich, wenn die Umsetzung auf der Kooperationsbereitschaft aller Beteiligten basiert. Zwischen Anbietern, Arbeitsämtern, Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern ist intensive Kommunikation erforderlich. Die Moderation dieser Prozesse durch eine neutrale Einrichtung der Region ermöglicht eine zügige und zielgerichtete Umsetzung des an sich komplexen Instruments.

Beispiel: PSA-Forum Ostwestfalen-Lippe moderiert durch die *Initiative für Beschäftigung!*

Im Netzwerk Ostwestfalen-Lippe der *Initiative für Beschäftigung!* wurde ein regionales PSA-Forum mit Arbeitsämtern und PSA-Anbietern sowie Gewerkschafts- und Arbeitgebervertreter/innen eingerichtet. Ziel ist, durch gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit, Vertriebsunterstützung und Qualitätsentwicklung eine erfolgreiche Umsetzung zu fördern.

Im Rahmen des Forums haben die PSA in der Region eine Selbstverpflichtung vereinbart, die die Wettbewerbsverzerrung auf dem Zeitarbeitsmarkt verhindert. Ebenso soll vermieden werden, dass Arbeitnehmer von Zeitarbeitsfirmen durch Arbeitskräfte aus PSA ersetzt werden. Die PSA in OWL garantieren den Unternehmen eine gesicherte Qualität der vermittlungsorientierten Zeitarbeit.

Die Initiative für Beschäftigung OWL e.V. hat 15.000 Unternehmen in der Region über die Leistungen der PSA informiert. Die Unternehmen werden in Kürze zu ihren Anforderungen an die PSA sowie zu ihren ersten Erfahrungen befragt.

3 Aussicht: Handlungsorientierte Evaluation

Die vorliegenden Gestaltungsvorschläge basieren auf ersten Erfahrungen nach wenigen Monaten PSA-Umsetzung. Sie sind ein Plädoyer dafür, zeitnah dort stärker zu regulieren, wo Mitnahmeeffekte zu verhindern sind und dort größere Freiräume zuzulassen, wo die Dynamik und damit der Erfolg des Instruments eingeschränkt wird.

Eine systematische Erfolgsbilanz ist erst nach rund einem Jahr sinnvoll. Heute aber sind die Weichen für eine dem Instrument adäquate Evaluation zu stellen. Eine Evaluation, die den handelnden Akteuren Steuerungshinweise geben kann, muss folgende Fragen beantworten können:

- *Welche PSA-Typen sind wie erfolgreich?*
- *Wie hängen die Konstellationen von Ausschreibung, Vertragsinhalten und Struktur der Anbieter mit dem arbeitsmarktpolitischen Erfolg zusammen?*
- *Wie wird die PSA bei Kundenunternehmen angenommen? Wovon hängt deren Urteil ab und wie verändert sich die Akzeptanz der Zeitarbeit insgesamt?*
- *Wie groß sind die Substitutionseffekte zur gewerblichen Zeitarbeit und zu etablierten vermittlungsorientierten Anbietern?*

Dialogpapier
Personal-Service-Agenturen
Erfahrungen – Konsequenzen – Handlungsperspektiven

Die systematische Analyse dieser Fragen im bundesweiten Austausch mit den handelnden Akteuren ist ein wesentlicher Beitrag zum Erfolg.

Die Unterzeichnenden sind überzeugt von dem arbeitsmarktpolitischen Potenzial des Instruments PSA. Sie werden auch weiterhin ihre Erfahrungen in den Umsetzungsprozess einbringen und stehen für den konstruktiven Dialog zur Verfügung.

An dem Papier haben mitgearbeitet und es schließen sich an:

Stefan Detzel
Projektleiter
IFOK Institut für Organisationskommunikation GmbH

Angelika Eisbrenner
Bereichsleiterin
REGE mbH

Martina Helmcke
Projektleiterin
Bertelsmann Stiftung

Sven Leimbach
Geschäftsführer
Consult Personaldienstleistungen GmbH

Holger Piening
Geschäftsführender Gesellschafter
Piening GmbH Personal-Service

Klaus Schintzel
Geschäftsführer Legal Affairs, Projektleiter PSA
Adecco Personaldienstleistung GmbH

Astrid Stiefel
Inhaberin
Stiefel Personal-Service-Agentur

Josef Weingärtner
Geschäftsführer
gÄü Holding GmbH PersonalServiceAgentur
Geschäftsführer
Gesellschaft für personale und soziale Dienste (gps) mbH