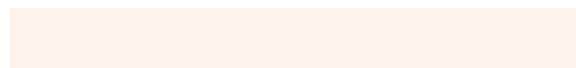
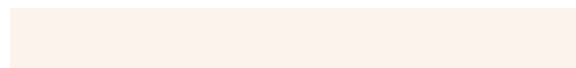
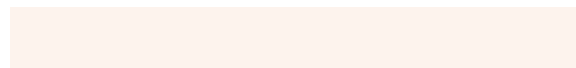
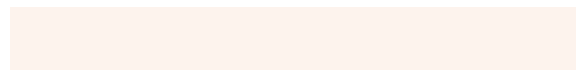




Wie viel Arbeitsamt braucht der Markt?
Regionalstudie zur Wirkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente

Berlin, Juli 2004





1 Hintergrund

Das IP Institut für Personalmanagement führte im Mai 2004 eine Regionalstudie zur Wirkung der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente durch. Zentrale Aspekte waren die Vermittlungstätigkeit der Berliner Arbeitsagenturen sowie die Akzeptanz der neu geschaffenen Personal-Service-Agenturen (PSA). Die Studie schließt als Folgeuntersuchung an die IP-Unternehmensbefragung vom Frühjahr 2003 an. Auf die Ergebnisse dieser Erstuntersuchung wird an verschiedenen Stellen Bezug genommen.

Im Einzelnen wurde nun untersucht:

- wie viele Mitarbeiter seit Anfang 2003 eingestellt wurden und ob noch Einstellungen bis Ende 2004 geplant sind.
- welche Rekrutierungswege erfolgreich waren.
- ob und welche offene Stellen an die Arbeitsagentur gemeldet wurden.
- wie die vermittelten Bewerber auf die Stellen gepasst haben und wie zufrieden die Betriebe mit dem Verfahren waren.
- inwieweit die Unternehmen einerseits Zeitarbeit und andererseits Personal-Service-Agenturen (PSA) nutzen.
- ob die Neuregelungen zur Beschäftigung Älterer in den Unternehmen zum Einsatz kommen.

Mit einer geschichteten Wahrscheinlichkeitsauswahl wurden 750 Betriebe aus der Grundgesamtheit der Berliner Unternehmen ermittelt. Die zugrunde gelegten Schichtungsmerkmale dieser Stichprobe waren die Mitarbeiterzahl (< 30, 30-70, > 70) und die Branchenzugehörigkeit nach dem NACE-Code. Geantwortet haben 84 Unternehmen. Die Rücklaufquote lag damit bei 11 %.



2 Ergebnisse und Wertungen

Wie dynamisch ist der Berliner Arbeitsmarkt?

Zuerst die gute Nachricht: Der von den Unternehmen in der Vorjahresbefragung prognostizierte Einstellungsrückgang ist ausgeblieben. Im Gegenteil. Seit Anfang des Jahres 2003 haben 78 % der befragten Unternehmen Mitarbeiter eingestellt. Damit sind die Einstellungsaktivitäten im Vergleich zum Jahr 2002 sogar leicht gestiegen. Jedoch führte diese Entwicklung aus zwei Gründen nicht zu einer Entspannung auf dem Arbeitsmarkt: Zum einen handelt es sich bei diesen Einstellungen weitgehend um die Wiederbesetzung freigewordener Stellen. Zum anderen ist der Saldo aus geschaffenen und abgebauten Arbeitsplätzen immer noch negativ.

Die Dynamik auf dem Arbeitsmarkt ist ohne Beschäftigungswirkung.

Die Perspektive für dieses Jahr sieht folgendermaßen aus: 58 % der Unternehmen planen bis Ende 2004 noch Stellen zu besetzen, 42 % erwarten keine Einstellungen mehr.

Welche Wege der Personalbeschaffung sind erfolgreich?

Trotz eines – im Vergleich zum Vorjahr – deutlichen Rückgangs, bleiben die Stellenanzeigen in Printmedien der erfolgreichste Rekrutierungsweg. Parallel zum Rückgang der gedruckten Stellenanzeige nimmt die Bedeutung des Stellenangebots auf den Homepages der Unternehmen zu.

Dramatisch zu bewerten ist der Bedeutungsverlust der Arbeitsagentur in der Personalbeschaffung. Haben im Jahr 2002 noch 36 % der befragten Unternehmen ihre Mitarbeiter erfolgreich über die Arbeitsagentur rekrutiert, waren es im Jahr 2003 insgesamt nur noch 18 % (13 % über die Berater der Arbeitsagentur und 5 % über die Internet-Stellenbörse www.arbeitsagentur.de).

Die Arbeitsagentur wird kaum als erfolgreicher Partner bei der Personalsuche gesehen.

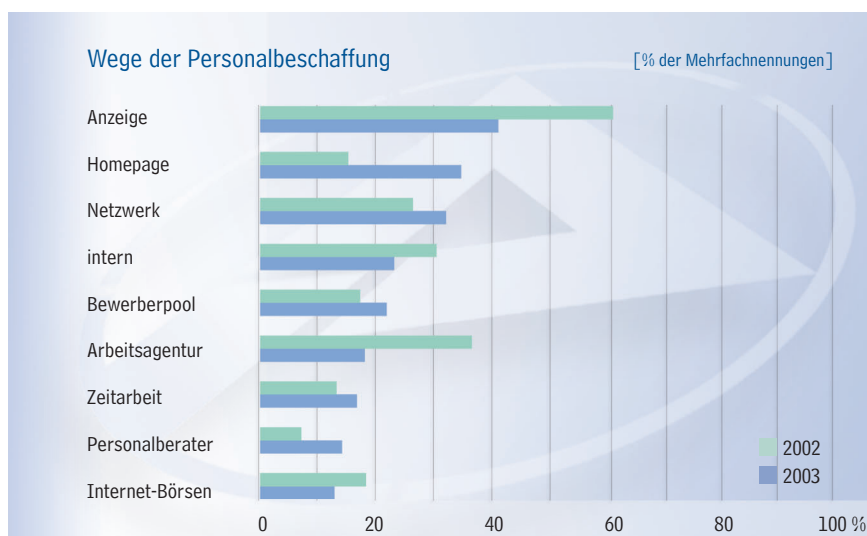
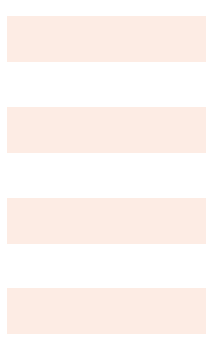


Abb. 1: Wege der Personalbeschaffung



Die Meldung offener Stellen an die Arbeitsagentur stagniert bei rund 40 %. Mit knapp 60 % liegt die Quote der Unternehmen, die ihre offenen Stellen gar nicht erst an die Arbeitsagentur melden, genauso hoch wie in der Vorjahreserhebung.

Weiterhin melden 60 % der Unternehmen ihre offenen Stellen nicht an die Arbeitsagentur.

Wie wird die Vermittlungsdienstleistung der Arbeitsagentur bewertet?

Die Qualität der Vermittlungsdienstleistung wurde in der Untersuchung an zwei zentralen Kriterien festgemacht. Erstens wurde nach der Passgenauigkeit der Bewerber gefragt; zweitens sollte die Zufriedenheit mit dem Vermittlungsverfahren insgesamt beurteilt werden. Die Ergebnisse zeigen – wie in der Vorjahresbefragung – dass nur ein gutes Drittel der Unternehmen, die Bewerber von der Arbeitsagentur vermittelt bekommen haben, mit deren Passgenauigkeit zufrieden sind.

Nur ein gutes Drittel der Unternehmen ist mit der Passgenauigkeit der vermittelten Bewerber zufrieden.

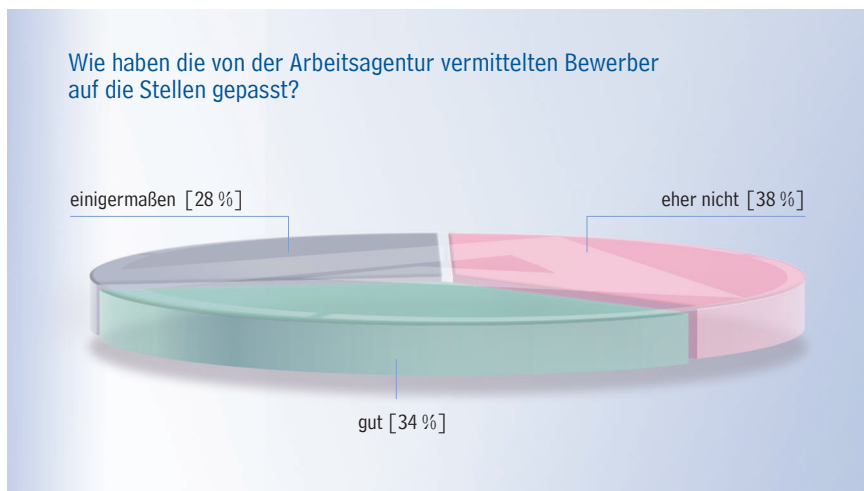
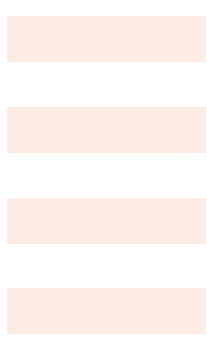


Abb. 2: Passgenauigkeit der von der Arbeitsagentur vermittelten Bewerber

Bei der Beurteilung des Vermittlungsverfahrens geben 56 % der Befragten an, eher unzufrieden mit dem gesamten Verfahren zu sein. Besonders aufschlussreich sind hier die Bemerkungen zu der offenen Frage nach Verbesserungsvorschlägen, die sich mit den Begründungen für die Nichteinschaltung der Arbeitsagentur bei der Besetzung offener Stellen decken. Ein wesentlicher Kritikpunkt ist demnach, dass die Anforderungsprofile zu wenig berücksichtigt werden und die Unternehmen mit ungeeigneten Bewerbern „zugeschüttet“ werden. Neben einer besseren Vorauswahl wird auch der Wunsch nach einer schnelleren Reaktionszeit häufig genannt. Offensichtlich liegen zahlreiche schlechte Erfahrungen vor, die viele Betriebe von der erneuten Kontaktaufnahme mit der Arbeitsagentur abhalten. Vielfach wird auch ein zu spezifischer Bedarf als Grund angegeben; der Arbeitsagentur wird die Vermittlung derartiger Bewerber offenbar nicht zugetraut. Der Wunsch nach Entbürokratisierung und klareren Strukturen sei nur der Vollständigkeit halber genannt. Einige der befragten Unternehmen fordern schlichtweg die Abschaffung der Arbeitsagentur.

Das Vermittlungsverfahren weist nach wie vor gravierende Mängel auf.



Vor dem Hintergrund dieser Kritik verwundert es nicht, dass 75 % der befragten Unternehmen, die noch Stellenbesetzungen planen, zukünftig keine Meldung an die Arbeitsagentur geben wollen. Bei der hypothetischen Annahme zukünftiger Stellenbesetzungen sieht das Bild etwas besser aus, aber auch unter dieser Annahme würden immer noch 54 % ihre offenen Stellen nicht melden.

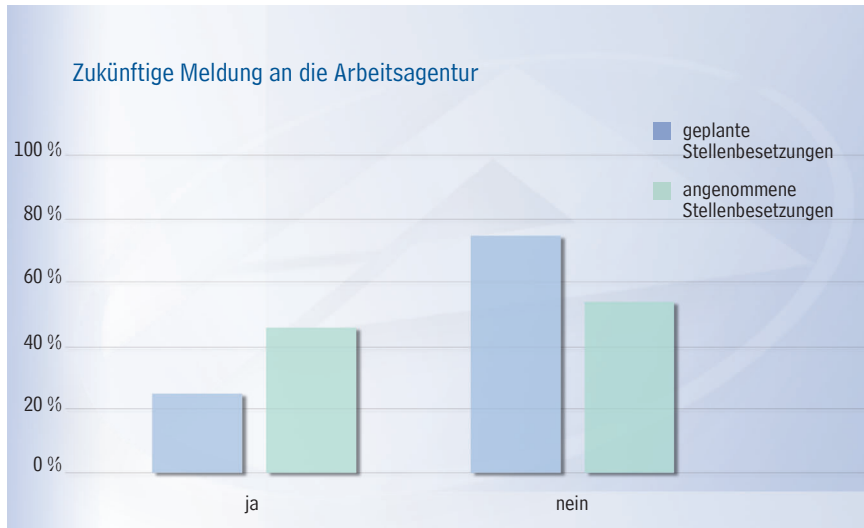


Abb. 3: Zukünftige Meldung offener Stellen an die Arbeitsagentur

Untergliedert nach Positionen werden bei Einschaltung der Arbeitsagentur vorrangig Fachkräfte gesucht (81 %). Noch relativ häufig werden mit 37 % der Mehrfachnennungen Auszubildende über die Arbeitsagentur gesucht. Hilfskräfte geben 19 % der Betriebe, die die Arbeitsagentur einschalten, als gesuchte Position an. Die Suche nach Führungskräften ist mit lediglich 15 % von nachgeordneter Bedeutung.

In erster Linie werden Fachkräfte über die Arbeitsagenturen gesucht.

Welche Rolle spielen Zeitarbeit und Personal-Service-Agenturen (PSA)?

Fast die Hälfte der Betriebe (47 %) greift zeitweise oder regelmäßig auf private Zeitarbeitsunternehmen zurück. Der Ausgleich betrieblicher Engpässe steht dabei mit 92 % der Mehrfachnennungen im Vordergrund. Die Nutzung als Testarbeitsverhältnis für spätere Einstellungen geben 43 % der Befragten als Motiv der Zusammenarbeit an. Demgegenüber haben bisher nur knapp 8 % der Unternehmen Erfahrungen mit PSAs gemacht. Das eigentliche Ziel der PSAs, nämlich die Vermittlung von (Langzeit-)Arbeitslosen in feste Anstellungsverhältnisse, ist in der Stichprobe dieser Untersuchung lediglich in drei Einzelfällen erreicht worden. Grundtenor der Aussagen zu den PSAs ist, dass kein Bedarf an dieser Form zusätzlicher Vermittlungsinstitutionen besteht. Kurzfristiger Bedarf wird über Zeitarbeitsfirmen abgedeckt, zusätzliche „Arbeitsämter“ werden nicht benötigt. Die Aussagen zu vorliegenden Erfahrungen mit PSAs weisen darüber hinaus auf ungeeignete Bewerber in Bezug auf Belastbarkeit, Qualifikation und Motivation hin.

Es besteht kein Bedarf am Angebot der Personal-Service-Agenturen.





Werden die Neuregelungen zur Beschäftigung Älterer genutzt?

Im Rahmen der Neuregelungen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer gibt es zwei unternehmensrelevante Aspekte. Dies ist erstens die Freistellung von Beiträgen zur Arbeitslosenversicherung bei der Einstellung von zuvor arbeitslosen Arbeitnehmern über 55 Jahren und zweitens die Senkung der Altersgrenze für sachlich begründete Befristungen von 58 auf 52 Jahre. 10 % der befragten Unternehmen nutzen diese Regelungen. Die große Mehrheit äußert jedoch keinen Bedarf an älteren Mitarbeitern, so dass statt einer beschäftigungsfördernden Wirkung eher „Mitnahmeeffekte“ zu verzeichnen sind.

3 Fazit

Insgesamt weisen die Ergebnisse der Befragung darauf hin, dass sich die intendierten Wirkungen der neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumente (bisher) nicht eingestellt haben. Die Rahmenbedingungen der Vermittlung durch die Agentur für Arbeit sind aus Sicht der befragten regionalen Unternehmen unverändert schlecht. Die schwerwiegendsten Mängel liegen im Bereich der Bewerbervorauswahl sowie in der ungenügenden Reaktionsgeschwindigkeit. Die Unternehmen greifen – insbesondere bei der Suche nach hochqualifizierten Mitarbeitern – auf andere, erfolgreichere Rekrutierungswege zurück.

Die Personal-Service-Agenturen stoßen bei den Berliner Unternehmen nur auf geringe Resonanz. Weder wird der Bedarf an einer neuen Vermittlungsinstitution gesehen, noch werden die PSA-Bewerber als geeignet eingeschätzt. Auch die Neuregelungen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer haben offenbar nicht die gewünschten Beschäftigungseffekte bewirkt. Die Untersuchungsergebnisse stützen somit nicht nur die Notwendigkeit weiterer arbeitsmarktpolitischer Reformen, sie stellen die gewachsenen ebenso wie die neu gestalteten Strukturen der Arbeitsverwaltung nachdrücklich in Frage.





4 Das IP Institut für Personalmanagement

Das IP Institut für Personalmanagement GmbH ist ein gemeinsames Unternehmen der Freien Universität Berlin und der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e.V. Dieser besondere institutionelle Hintergrund gewährleistet sowohl wissenschaftlich fundierte Beratungsleistungen als auch die Nähe zur betrieblichen Praxis. Das IP Institut führt Beratungsprojekte und Studien zu personalwirtschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Fragestellungen durch. Eine Spezialisierung liegt im Bereich der wissenschaftlichen Begleitung und Evaluierung personalwirtschaftlicher Prozesse und Maßnahmen. Das Angebot wendet sich gleichermaßen an Kunden aus Wirtschaft und Verwaltung.

IP Institut für Personalmanagement GmbH

IP Berlin-Dahlem
Habelschwerdter Allee 34a _ 14195 Berlin
Telefon: 0 30 / 838 736 - 50
Telefax: 0 30 / 838 736 - 52

E-Mail: info@ip-institut.de
Internet: www.ip-institut.de

IP Berlin-Charlottenburg
Am Schillertheater 2 _ 10625 Berlin
Telefon: 0 30 / 31005 - 125
Telefax: 0 30 / 31005 - 240

Ihre IP-Ansprechpartner:
Kirstin Skaruppe, Sven Weickert

