

Egle, Franz; Pftzing, Annette

**Article — Digitized Version**

## Eine "Vermittlungsoffensive" der Bundesanstalt für Arbeit ist notwendiger denn je!

Wirtschaftsdienst

*Suggested Citation:* Egle, Franz; Pftzing, Annette (1987) : Eine "Vermittlungsoffensive" der Bundesanstalt für Arbeit ist notwendiger denn je!, Wirtschaftsdienst, ISSN 0043-6275, Verlag Weltarchiv, Hamburg, Vol. 67, Iss. 9, pp. 455-461

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/136317>

**Standard-Nutzungsbedingungen:**

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

**Terms of use:**

*Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.*

Franz Egle, Annette Pfetzling

## Eine „Vermittlungsoffensive“ der Bundesanstalt für Arbeit ist notwendiger denn je!

*Nachlassende Wirtschaftsdynamik und beschäftigungspolitische Zurückhaltung kennzeichnen gegenwärtig die Lage auf dem Arbeitsmarkt. Dadurch kommt der Arbeitsmarkt-Ausgleichspolitik der Bundesanstalt für Arbeit eine besondere Bedeutung zu. Professor Franz Egle und Annette Pfetzling plädieren für eine Vermittlungsoffensive.*

Erstmals seit 17 Monaten lag die Zahl der Arbeitslosen im Juni 1987 wieder über dem entsprechenden Vorjahresmonat. Saisonbereinigt hat sich die neuerliche Stagnation auf dem Arbeitsmarkt bereits Ende letzten Jahres angekündigt. Ende August 1987 lag die saisonbereinigte Arbeitslosenzahl bereits um 81 000 über dem im November 1986 erreichten Tiefpunkt von 2,166 Mill. Arbeitslosen.

Der von der Bundesregierung angestrebte Jahresdurchschnittsbestand der Arbeitslosen für 1987 von 2,15 Mill. könnte nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) nur noch erreicht werden, wenn in den restlichen vier Monaten des Jahres die saisonbereinigten Arbeitslosenzahlen Monat für Monat um durchschnittlich 20 000 zurückgingen<sup>1</sup>. Daß diese optimistische Prognose der Bundesregierung eintritt, erscheint angesichts der vom Dollarverfall ausgelösten Exporteinbußen<sup>2</sup>, der ebenfalls zurückgegangenen binnenwirtschaftlichen Wachstumsdynamik sowie der „wachstumsretardierenden“ Fiskalpolitik<sup>3</sup> höchst unwahrscheinlich. Will man ein trendmäßiges, fortgesetztes Ansteigen der Arbeitslosenzahlen verhindern, so ist gegenwärtig nicht nur eine fiskal- und geldpolitische Wachstumsvorsorge<sup>4</sup>, sondern auch eine den Arbeitsmarktausgleich forcierende „Vermittlungsoffensive“ der Bundesanstalt für Arbeit notwendiger denn je.

Die Ausgleichspolitik der Bundesanstalt für Arbeit kann neben den wirtschafts- und tarifpolitischen Maß-

nahmen zur Steigerung der Arbeitskräfte-Nachfrage und den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Verringerung des Arbeitskräfte-Angebots als dritter Strategiebereich einer umfassenden Beschäftigungspolitik angesehen werden. Unter der Arbeitsmarkt-Ausgleichspolitik können alle Maßnahmen zusammengefaßt werden, mit denen die Bundesanstalt für Arbeit das Zusammenführen von Arbeitsangebot und -nachfrage mit dem Ziel fördert, neue Beschäftigungsverhältnisse (Einstellungen) zu begründen. Dazu gehören insbesondere folgende drei Schwerpunktbereiche:

- Die Qualifizierungspolitik (Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung und Umschulung).
- Die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM).
- Die Vermittlungstätigkeit der Arbeitsämter (Ausgleichspolitik im engeren Sinne).

Bei den beiden ersten Bereichen operiert die Bundesanstalt für Arbeit gegenwärtig sehr erfolgreich: Mit Engagement, Einfallsreichtum und dem Einsatz von über 5 Mrd. DM gelang es der Bundesanstalt 1986, ca. 485 000 Teilnehmer für ihre „Qualifizierungsoffensive“ zu gewinnen<sup>5</sup>. Diese beruflichen Bildungsmaßnahmen tragen entscheidend dazu bei, daß das oftmals vermittlungshemmende Qualifikationsdefizit der Arbeitssuchenden abgebaut wird und den Betrieben qualifizierteres Personal zur Verfügung gestellt werden kann. Ohne diese Qualifizierungsmaßnahmen wäre die Arbeitslosigkeit

---

*Prof. Dr. Franz Egle, 40, lehrt an der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung – Fachbereich Arbeitsverwaltung – in Mannheim. Zuvor war er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Annette Pfetzling, Dipl.-Verwaltungswirtin, ist Arbeitsvermittlerin im Arbeitsamt Donauwörth.*

<sup>1</sup> IAB: Berechnungen zu den aktuellen Arbeitsmarktdaten vom 1. 9. 1987, S. 8 (unveröffentlicht).

<sup>2</sup> Vgl. W. Graßl: Die Konsequenz des Dollarkursverfalls, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 67. Jg. (1987), H. 4, S. 181 ff.

<sup>3</sup> Vgl. W. Nölling: Wachstumsvorsorge ist nötiger denn je!, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 67. Jg. (1987), H. 6, S. 290.

<sup>4</sup> Vgl. W. Nölling: Wachstumsvorsorge . . . , a.a.O., S. 287 ff.

<sup>5</sup> Vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Sonderdruck, Mai 1987, S. 651.

1986 um 140 000 Personen höher ausgefallen<sup>6</sup>. Angesichts der angespannten Haushaltslage der Bundesanstalt für Arbeit sowie des Bundes ist allerdings zu befürchten, daß diese Qualifizierungsoffensive bald zum „Stillstand“ kommt<sup>7</sup>.

Mit den Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen versucht die Bundesanstalt für Arbeit, insbesondere den älteren, leistungsgeminderten und von langfristiger Arbeitslosigkeit betroffenen Personen die Möglichkeit zu geben, auf zeitlich befristeten, subventionierten Arbeitsplätzen wieder sinnvolle Arbeit zu erfahren und Einkommen zu erzielen. Im Anschluß daran sind die Chancen dieser Problemgruppen, auf reguläre Arbeitsplätze vermittelt zu werden, spürbar besser. Mit Aufwendungen von über 3 Mrd. DM konnten die Arbeitsämter im Jahre 1986 rund 135 000 Arbeitslose in solche Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen vermitteln<sup>8</sup>. Dies führte zu dem bis dahin höchsten Jahresdurchschnittsbestand von 100 000 ABM-Teilnehmern, aus dem – unter Berücksichtigung von indirekten, zusätzlichen Beschäftigungseffekten – eine Arbeitsmarktentlastung von ca. 130 000 Personen resultierte<sup>9</sup>.

Faßt man die Qualifizierungs- und die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zusammen, so ergab sich allein aus diesen beiden Schwerpunktbereichen der Ausgleichspolitik der Bundesanstalt für Arbeit eine Arbeitsmarkt-Entlastung von rund 270 000 Personen für das Jahr 1986. Für dieses Jahr kann die Entlastungswirkung auf rund 300 000 Personen geschätzt werden. Die Reduzierung der Arbeitslosigkeit beträgt damit deutlich mehr als 10% des gegenwärtigen Arbeitslosenbestandes und entspricht in der Wirkung sicher mehr als nur dem berühmten „Tropfen auf den heißen Stein“.

Beim dritten Schwerpunktbereich der Arbeitsmarkt-Ausgleichspolitik, nämlich der eigentlichen Vermitt-

lungstätigkeit, also der Aufgabe, Arbeitsuchende mit Arbeitgebern zur Begründung von Arbeitsverhältnissen zusammenzuführen, war die Bundesanstalt für Arbeit in den letzten zehn Jahren dagegen weniger erfolgreich. Zwar konnte die Bundesanstalt 1986 nahezu 2 Mill. Vermittlungen in Arbeit vermelden. Läßt man dabei jedoch die kurzzeitigen Vermittlungen in Beschäftigungsverhältnisse von weniger als sieben Tagen sowie die Vermittlungen von nichtarbeitslosen Erwerbspersonen außer Betracht, so lag die Zahl der Vermittlungen von Arbeitslosen bei nicht einmal ganz einer Million. Dies entspricht einer Vermittlungsquote von ca. 25%, bezogen auf alle im Jahr 1986 beendeten Fälle von Arbeitslosigkeit. Somit gelangt gegenwärtig jeder vierte Arbeitslose mit Hilfe der Arbeitsämter zu einem neuen Arbeitsplatz; vor zwanzig Jahren war es noch ca. jeder zweite Arbeitslose.

### Argumente für das Vermittlungsmonopol

In der öffentlichen und politischen Diskussion wird diese mangelnde Vermittlungseffizienz der Arbeitsverwaltung häufig mit dem 1935 erstmals gesetzlich geregelten „Vermittlungsmonopol“, also dem heutigen „Alleinvertretungsrecht“ der Bundesanstalt für Arbeit in

<sup>6</sup> Autoren-gemeinschaft: Zur Arbeitsmarktentwicklung 1986/87, in: MittAB 3/1986, S. 372.

<sup>7</sup> Der Spiegel: Weniger Geld für Fortbildung, Nr. 30 vom 20. 7. 1987, S. 16 f.

<sup>8</sup> Vgl. ANBA, a.a.O., S. 653.

<sup>9</sup> Vgl. Autoren-gemeinschaft: Zur Arbeitsmarktentwicklung ..., a.a.O., S. 372.

<sup>10</sup> Vgl. z. B. Klaus Methfessel: Offene Stellen – Bundesanstalt für Arbeit im Kreuzfeuer, in: Capital, Heft 5/1987; Eva Witte: Arbeitsvermittlung – Das Amt hat schlechte Karten, in: Die Zeit, Nr. 11 vom 8. 3. 1985; Thomas Seitter: Das Monopol muß weg, in: Die Zeit, Nr. 35, 1982.

## VERÖFFENTLICHUNGEN DES HWWA-INSTITUT FÜR WIRTSCHAFTSFORSCHUNG-HAMBURG

Hans-Hagen Härtel, Klaus Matthies, Muaffac Mously

### ZUSAMMENHANG ZWISCHEN STRUKTURWANDEL UND UMWELT

Spezialuntersuchung 2 im Rahmen der HWWA-Strukturberichterstattung 1987

Großoktav, 260 Seiten, 1987, brosch. DM 59,-

ISBN 3-87895-326-7

VERLAG WELTARCHIV GMBH – HAMBURG



durch den gesunkenen Marktanteil beeinflusst wurde als durch die konjunktur- und strukturbedingten Einstellungsrückgänge ab Mitte der 70er Jahre.

□ Zu erkennen ist auch, daß in den Rezessionsjahren 1967, 1974/75 und 1982/83 trotz annähernd gleich hoher Einstellungszahlen die Vermittlungen in einer Größenordnung von bis zu einer Million differieren, was überwiegend auf den von 1967 bis 1982 um die Hälfte auf nur noch 15 % abgesunkenen Marktanteil zurückzuführen ist.

Dieser Befund ist für die Bundesanstalt für Arbeit insofern von Bedeutung, als sie die Höhe des Marktanteils – im Gegensatz zum Arbeitskräftebedarf (Einstellungen) – durch ihr eigenes Handeln beeinflussen kann, also die Zahl der Vermittlungen in Arbeit mit gezielten Aktivitäten steigern und damit einen zusätzlichen Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit leisten kann.

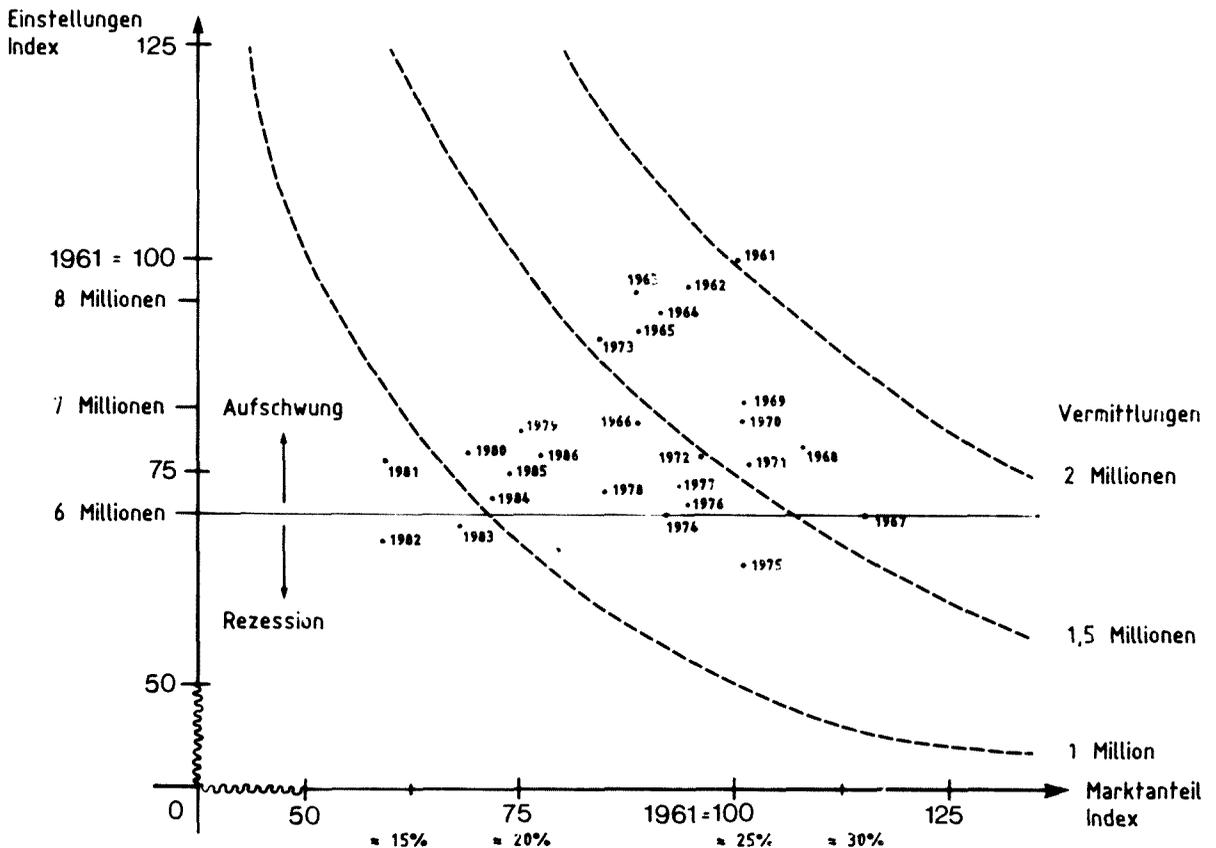
Zuvor ist jedoch herauszufinden, von welchen Einflußfaktoren der Marktanteil selbst abhängig ist. Abbildung 2 gibt darüber Auskunft.

Der Marktanteil, also der Anteil der durch Mitwirkung der Arbeitsverwaltung zustande gekommenen Einstellungen an allen neu begründeten Beschäftigungsverhältnissen, hängt zum einen davon ab, bei wie vielen Stellen die Unternehmen das Dienstleistungsangebot der Arbeitsämter in Anspruch nehmen („Einschaltungsgrad“), und zum anderen davon, inwieweit es der Arbeitsvermittlung gelingt, die gemeldeten offenen Stellen mit Arbeitssuchenden zu besetzen („Ausschöpfungsgrad“).

Für 1986 ergab sich der Marktanteil von ca. 20 % aus einem Einschaltungsgrad von rund 28 % und einem Ausschöpfungsgrad von rund 70 %. Bei insgesamt 6,5 Mill. Einstellungen ergaben sich folglich ca. 1,3 Mill. Vermittlungen in Arbeit.

Eine derartige Differenzierung des Marktanteils ist zweckmäßig, da sich die Marktanteile in den 146 Arbeitsamtsbezirken durch ganz unterschiedliche Kombinationen von Einschaltungsgrad und Ausschöpfungsgrad zusammensetzen. Die Aktionsfelder zur Steige-

Abbildung 1  
Die Vermittlungen in Arbeit im Zeitablauf



rung des Marktanteils müssen demnach regional unterschiedlich ausfallen, je nachdem, ob mehr der Einschaltungsgrad (Handlungsbedarf nach „außen“) oder der Ausschöpfungsgrad (Handlungsbedarf nach „innen“) für den insgesamt zu niedrigen Marktanteil verantwortlich ist.

**Ungünstiges Ergebnis**

Wenn nun der Marktanteil bundesweit seit Mitte der 70er Jahre bis 1982 drastisch gesunken ist, dann lag dies fast ausschließlich an dem gesunkenen Einschaltungsgrad. Man kann vermuten, daß das Verhältnis Unternehmen – Arbeitsamt nicht (mehr) zum besten steht. Dies wird im übrigen durch die alle zwei Jahre von der Bundesanstalt für Arbeit in Auftrag gegebenen Befragungen von Unternehmen zur Personalsuche eindrucksvoll bestätigt<sup>15</sup>.

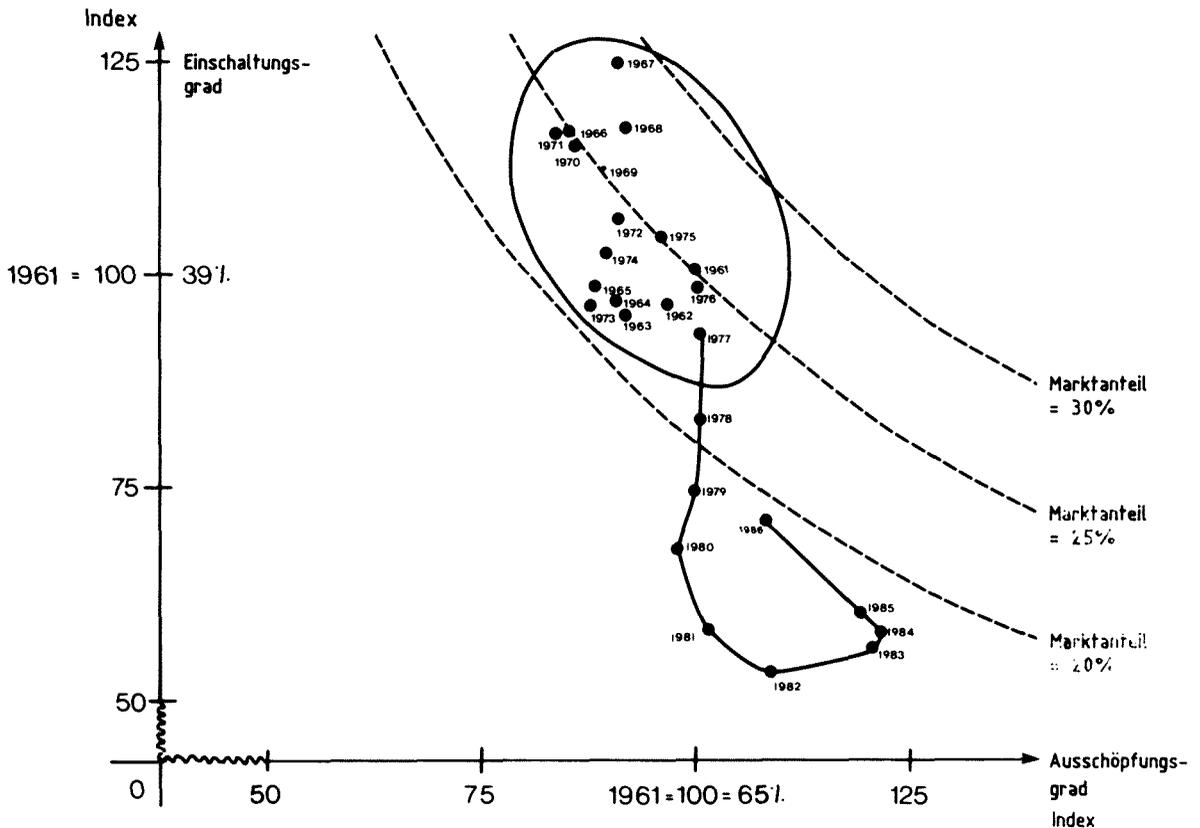
<sup>15</sup> So ermittelte das Institut für Demoskopie in Allensbach, daß der Anteil der Unternehmer, die die Personalsuche über das Arbeitsamt als erfolgreichsten Weg ansehen, von 47 % (1974) über 32 % (1983) auf 25 % (1985) gesunken ist.

<sup>16</sup> Vgl. H. R u d o l p h : Einflußgrößen der Vermittlungen in Arbeit, in: MittAB 2/1984.

Natürlich trägt die Bundesanstalt für Arbeit nicht alleine die Verantwortung für dieses ungünstige Ergebnis; denn der Einschaltungsgrad hängt selbst wiederum von Größen ab, die die Arbeitsverwaltung nicht oder nur marginal beeinflussen kann, wie z. B. den Strukturwandel der Wirtschaft, die gestiegenen Qualifikationsanforderungen, das zunehmende Arbeitskräfteangebot sowie das veränderte Einstellungsverhalten und die Rekrutierungsstrategien der Unternehmer<sup>16</sup>. Trotzdem gibt es – wie nachfolgend beschrieben – eine Reihe von Möglichkeiten, wie das Image und die Effizienz der Arbeitsverwaltung gesteigert, das Dienstleistungsangebot attraktiver gestaltet sowie der Marktanteil und die Vermittlungsspielräume erhöht werden können. Wie die Abbildung 2 ebenfalls zeigt, ist es der Bundesanstalt für Arbeit in den vergangenen beiden Jahren durch ihre verstärkten Aktivitäten beim Außendienst und bei der Arbeitgeberberatung bereits gelungen, eine Trendwende beim Einschaltungsgrad herbeizuführen.

Daß der Marktanteil trotzdem nicht entscheidend erhöht werden konnte, liegt daran, daß sich seit 1985 der Ausschöpfungsgrad, also der eigentliche Vermittlungserfolg – das Zusammenführen von Angebot und Nach-

**Abbildung 2**  
**Der Marktanteil der Bundesanstalt für Arbeit im Zeitablauf**



frage in möglichst kurzer Zeit – wieder deutlich verschlechtert hat. Selbst wenn man berücksichtigt, daß dafür Diskrepanzen zwischen Angebot und Nachfrage in vielerlei Hinsicht (z. B. fachliche und soziale Qualifikation, Alter, Lohn, Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsbedingungen) verantwortlich sind, gibt es doch auch zusätzliche Vermittlungshemmnisse durch die Arbeitsverwaltung selbst, die sich in personellen, zeitlichen, organisatorischen, rechtlichen, technischen, finanziellen und bürokratischen Problemen widerspiegeln. Es ist u. E. eine Hauptaufgabe der Bundesanstalt für Arbeit, die vorhandenen Profildiskrepanzen wie auch die sonstigen Vermittlungshemmnisse sowohl durch engagierte Bemühungen als auch mit Hilfe des verfügbaren arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums so gering wie möglich zu halten.

### Schwerpunkte einer „Vermittlungsoffensive“

Die Vermittlungsoffensive müßte schwerpunktmäßig von organisatorischen Änderungen und technischen Neuerungen geprägt sein. Dabei wären folgende „Essentials“ hervorzuheben:

- Verbesserte Arbeitsbedingungen für die Vermittlungsfachkräfte.
- Schnelle, flächendeckende Einführung der „computerunterstützten“ Arbeitsvermittlung („CoArb“).
- Erweiterung der traditionellen Arbeitsvermittlung durch eine „offene“ Form („Stellen-Informations-Service“).
- Deregulierung, Dezentralisierung und stärkere ökonomische, kundenorientierte Ausrichtung des Dienstleistungsangebots.

Will die Bundesanstalt für Arbeit mit ihrem Dienstleistungsangebot Schritt halten mit den sich verändernden gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Erfordernissen, so darf der enorme Anstieg der Zahl der Arbeit- und Ratsuchenden in den letzten Jahren nicht übersehen werden. Bedenkt man, daß bei derzeit ca. 60 000 Beschäftigten in der Arbeitsverwaltung direkt nur etwa 6 000 Mitarbeiter, also 10 %, mit der ureigensten und wichtigsten Aufgabe dieser Institution, nämlich der Arbeitsvermittlung und -beratung betraut sind und von diesen gegenwärtig ca. 6 Mill. Arbeitsuchende und 1,5 Mill. Betriebe pro Jahr zu „betreuen“ sind, so kann man sich fragen, ob aufgrund dieser ungünstigen quantitativen Voraussetzungen dem Qualitätsanspruch einer personenbezogenen, beratenden Dienstleistung noch hinreichend Rechnung getragen werden kann.

Der Vermittlungserfolg wird auch entscheidend davon abhängen, inwieweit die Arbeitgeber die Mitarbeiter des

Arbeitsamtes als adäquaten Gesprächspartner anerkennen und sie an der Einstellungs- und Personalpolitik beteiligen<sup>17</sup>. Dies setzt natürlich voraus, daß die Vermittlungsfachkräfte wie die Führungskräfte ihre fachliche und soziale Qualifikation – insbesondere im Hinblick auf ein noch stärkeres markt- und kundenorientiertes Verhalten – ständig erneuern und verbessern.

Ein möglicher Effizienzverlust liegt auch in der starken Zentralisierung. Arbeitsämter mit teilweise über 1 000 Beschäftigten sind nicht „leicht“ zu führen. Hinzu kommt, daß die Vermittlungsfachkräfte dort nur einen sehr engen Arbeitsmarkt- und Berufsbereich betreuen können, so daß die vorhandene berufliche Mobilitätsbereitschaft der Arbeitsuchenden bei der Vermittlung möglicherweise nicht hinreichend Eingang finden kann<sup>18</sup>. In Zukunft wird dieses Problem bei der flächendeckenden Nutzung der computerunterstützten Arbeitsvermittlung jedoch an Bedeutung verlieren.

Vielleicht müßten die für die Arbeitsmarktpolitik Verantwortlichen in Zukunft sogar darüber nachdenken, inwieweit es sinnvoll und möglich wäre, das Entgelt der Vermittlungsfachkräfte als Bestandteil der Managementstrategie anzusehen. Gegenwärtig wird doch in der Arbeitsverwaltung – wie möglicherweise in allen staatlichen Bereichen – nicht selten dasselbe Entgelt für ganz unterschiedliche Leistungen – und vice versa – entrichtet, was das Engagement der Mitarbeiter nicht gerade fördert. Eine Aufspaltung des Entgeltes in eine „sichere“ und eine „erfolgsabhängige“ Komponente<sup>19</sup> könnte möglicherweise bereits enorme Motivationschübe mit sich bringen und würde überdies die überhöhte Fluktuation der Vermittlungsfachkräfte innerhalb der Arbeitsämter – die für eine kontinuierliche, vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern schädlich ist – verringern. Bedenkt man, daß die Arbeitslosigkeit gegenwärtig der Gesellschaft fiskalisch gesehen pro Woche durchschnittlich 1 Mrd. DM an Kosten verursacht<sup>20</sup>, so könnte sich eine Erneuerung und Durchdringung der staatlichen Arbeitsvermittlung mit marktwirtschaftlichen Methoden und Leistungsanreizen auch auf die Haushaltssituation der Bundesanstalt für Arbeit und des Staates positiv auswirken.

### Mögliche Arbeitsmarktwirkungen

Selbst wenn es zutrifft, daß die massiven Arbeitsmarktprobleme gegenwärtig und wohl auch mittelfristig mit einem globalen Arbeitsplatzdefizit zusammenhängen und die oben beschriebene Vermittlungsoffensive

<sup>17</sup> Vgl. D. Vergo: Intensive Partnerschaft zwischen Betrieb und Arbeitsamt – eine Existenzfrage für die Arbeitsverwaltung, in: arbeit und beruf, Heft 12/1986, S. 371 ff.

genausowenig wie eine Ergänzung der Vermittlungskapazität durch private Träger zusätzliche Stellen im Beschäftigungssystem entstehen läßt<sup>21</sup>, sollte man den Einfluß einer forcierten Arbeitsmarkt-Ausgleichspolitik auf das Niveau der Arbeitslosigkeit nicht unterschätzen.

Neben dem globalen Arbeitsplatzdefizit gibt es in der Bundesrepublik Deutschland eben auch eine – tendenziell an Bedeutung zunehmende – sogenannte „Mismatch-Arbeitslosigkeit“<sup>22</sup>, die nach Franz in fehlender Übereinstimmung der Profile zwischen angebotener und nachgefragter Arbeit in regionaler und qualitativer Hinsicht einerseits sowie im Zeitbedarf im Rahmen des Suchprozesses andererseits begründet ist und zu einer Rechtsverschiebung der sogenannten Beveridge-Kurve geführt hat. Zusammen mit der sogenannten „strukturalisierten“ Arbeitslosigkeit, also des sich aufgrund unterlassener Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in früheren Jahren herausgebildeten „harten Kerns“ von Dauerarbeitslosigkeit, wird diese „Mismatch-Arbeitslosigkeit“ gegenwärtig mit einer Arbeitslosenquote von etwa 4 bis 5 % quantifiziert<sup>23</sup>.

Auf den Abbau dieser „Mismatch-Arbeitslosigkeit“ zielt die Vermittlungsoffensive. Wird sie mit weniger bürokratischen und mehr marktwirtschaftlichen Elementen, mit der Unterstützung durch das neue EDV-Konzept der Bundesanstalt für Arbeit – der computerunterstützten Arbeitsvermittlung – sowie mit der Erweiterung der traditionellen Stellenvermittlung durch eine „offene“ Form („Stellen-Information-Service“) durchgeführt, so ergeben sich daraus nicht nur quantitative, sondern auch qualitative Verbesserungen des „Matching-Prozesses“:

Über einen höheren Einschaltungsgrad werden auch latent vorhandene Stellen der Vermittlung zugänglich gemacht sowie vorhandene Stellen frühzeitiger zur Kenntnis genommen. Die computerunterstützte Arbeitsvermittlung erhöht den Ausschöpfungsgrad, verringert die Laufzeit von offenen Stellen und trägt zu einem opti-

malen „Abgleich“ der vermittlungsrelevanten Merkmale auf der Angebots- und Nachfrageseite bei. Marktanteil und Vermittlungsspielräume werden größer, die Beschäftigungsdauer länger, der Vermittlungserfolg also dauerhafter.

Diese quantitativen wie qualitativen Verbesserungen des „Matching-Prozesses“ können sich folglich sowohl auf das Verbleibrisiko in der Arbeitslosigkeit (Dauer der Arbeitslosigkeit) als auch auf das Zugangsrisiko (Betroffenheit von Arbeitslosigkeit) günstig auswirken: Betrachtet man den Bestand der Arbeitslosen als Ergebnis von Zugängen in die Arbeitslosigkeit und – zeitlich verzögert – Abgängen aus der Arbeitslosigkeit, so kann man die Arbeitslosenquote als Gesamtrisiko in die beiden Komponenten Zugangs- und Verbleibrisiko aufspalten. Für 1986 ergeben sich dabei etwa folgende Werte<sup>24</sup>:

Arbeitsmarktrisiko		
Gesamt	Zugang	Verbleib
Arbeitslosenquote %	Betroffenheit von Arbeitslosigkeit %	Dauer der Arbeitslosigkeit Wochen
9	15	30

Danach wurde 1986 im Durchschnitt jede siebente Erwerbsperson – mindestens einmal – von Arbeitslosigkeit betroffen, und jede Arbeitslosigkeitsperiode dauerte durchschnittlich 30 Wochen. Daraus ergab sich das Gesamtrisiko von 9 % Arbeitslosenquote.

Würde die hier skizzierte Vermittlungsoffensive auch nur dazu führen, daß sich durch die quantitative Verbesserung des „Matching-Prozesses“ die Dauer der Arbeitslosigkeit um eine halbe Woche verkürzt und die Betroffenheit von Arbeitslosigkeit durch eine qualitative Verbesserung um 1/2 Prozentpunkt verringert, so hätte dies bei dem vorhandenen Umfang der Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt einen Effekt von 0,5 Prozentpunkten auf die Arbeitslosenquote. Dies entspräche einer Größenordnung von rund 100000 Arbeitslosen.

Dabei ist allerdings hervorzuheben, daß der hier angegebene Entlastungseffekt nicht das Ergebnis einer empirisch durchgeführten Wirkungsanalyse ist, sondern nur beispielhaft verdeutlichen soll, daß bereits eine geringfügige – durch vermittlungssteigernde Maßnahmen ausgelöste – Verringerung des Zugangs- und Verbleibrisikos zu einer nicht unwesentlichen Reduzierung der „Mismatch-Arbeitslosigkeit“ und damit der globalen Arbeitslosenquote führen kann.

<sup>24</sup> Vgl. Franz Egle, Wolfgang Merschwirth: Regionale Unterschiede in den Arbeitsmarktergebnissen, in: Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 2/1987.

<sup>18</sup> Vgl. U. Cramer: Anpassungsvorgänge bei der Besetzung von offenen Stellen durch Arbeitslose, in: MittAB 1/1980, S. 120 f.

<sup>19</sup> Siehe hierzu H. Siebert: Vollbeschäftigung durch Gewinnbeteiligung, in: WIRTSCHAFTSDIENST, 66. Jg. (1986), H. 11, S. 555 ff.; ders.: Mehr Jobs durch Gewinnbeteiligung, in: Wirtschaftswoche, Nr. 11 vom 6. 3. 1987, S. 96 ff.; sowie C. A. Andrae: Übermacht der Ämter, in: Wirtschaftswoche, Nr. 49 vom 27. 11. 1981, S. 59.

<sup>20</sup> Siehe E. Spitznagel: Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Entlastungswirkung und Kostenvergleiche, in: MittAB 3/1986, S. 370.

<sup>21</sup> Vgl. H. Pfuhlmann, G. Spiegl: Die Bundesanstalt für Arbeit, Stuttgart 1987, S. 116.

<sup>22</sup> W. Franz: Strukturelle und friktionelle Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland: eine theoretische und empirische Analyse der Beveridge-Kurve, in: G. Bombach, B. Gahlen, A. E. Ott (Hrsg.): Arbeitsmarktprobleme, Schriftenreihe des Seminars Ottobrunen, Tübingen 1987.

<sup>23</sup> Vgl. W. Franz, a.a.O.