ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of

ZBW Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Konle-Seidl, Regina; Walwei, Ulrich

Research Report

Arbeitsvermittlung: Die Deregulierung in der EU schreitet voran

IAB-Kurzbericht, No. 3/2002

Provided in Cooperation with:
Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Konle-Seidl, Regina; Walwei, Ulrich (2002) : Arbeitsvermittlung: Die Deregulierung in der EU schreitet voran, IAB-Kurzbericht, No. 3/2002, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/158118

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.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

IAB Kurzbericht

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit

Ausgabe Nr. 3 / 14.3.2002

In aller Kürze

- In den meisten EU-Ländern wurden im letzten Jahrzehnt Marktzutrittsbarrieren für die private Arbeitsvermittlung weitgehend abgebaut, ohne die öffentlichen Vermittlungsdienste einzuschränken.
- Grundsätzlich sind drei Arbeitsvermittlungssysteme möglich :
  – *Monopolsysteme* waren in den 80er Jahren in Europa noch vorherrschend. Bis auf eine abgeschwächte Form in Frankreich ist dieses System mittlerweile abgeschafft.
  – *Koexistenzsysteme,* in denen öffentliche und private Vermittlung nebeneinander existieren, sind seit den 90er Jahren in Europa die Regel.
  – In *Marktsystemen* gäbe es schließlich nur noch private Vermittler. Die Entwicklung hin zu einem Semi-Marktsystem, in dem private Agenturen von öffentlichen Stellen beauftragt werden, ist z.B. in den Niederlanden zu beobachten.
- Die Marktbedeutung privater Arbeitsvermittler lässt sich nur schwer quantifizieren, da verlässliche Informationen fast überall fehlen. In der Tendenz hat die Deregulierung nur wenig verändert, auch wenn private Vermittler an Boden gewonnen haben.
- Am Beispiel des Vereinigten Königreichs und der Niederlande lässt sich zeigen, wohin Entwicklungen auch in Deutschland gehen könnten. Bei einer vollständigen Privatisierung wären negative Folgen für benachteiligte Personengruppen allerdings nicht zu vermeiden.

Autor/in

Regina Konle-Seidl
Ulrich Walwei

Arbeitsvermittlung

Die Deregulierung in der EU schreitet voran

Die Privatisierungs- und Deregulierungstendenzen des letzten Jahrzehnts – sowohl auf den Produkt- als auch auf den Arbeitsmärkten – sind an der Arbeitsvermittlung nicht spurlos vorübergegangen. Anfang der 90er Jahre wurde die Monopolstellung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in den meisten nord- und mitteleuropäischen EU-Ländern aufgehoben (z.B. Dänemark 1990, Niederlande 1991, Schweden 1993, Österreich und Deutschland 1994). In einigen südlichen Ländern der EU (Italien 1995, Spanien 1995, Griechenland 1998/99 nur für bestimmte Berufsgruppen) geschah dies erst Mitte bzw. Ende der neunziger Jahre. Der Kurzbericht versucht eine Systematisierung dieser Bestrebungen und zeichnet beispielhaft die Entwicklungen im Vereinigten Königreich sowie den Niederlanden nach.

Deregulierung und Privatisierung – eine Begriffserklärung

Unter Deregulierung ist in diesem Zusammenhang die Beseitigung von gesetzlichen Restriktionen für die Zulassung privater Vermittlungsdienste zu verstehen. Bei Fortbestand einer öffentlich geförderten Arbeitsvermittlung zielt Deregulierung auf die Ausdehnung des Angebots an Vermittlungsdiensten. Privatisierung hingegen würde bedeuten, dass man die Arbeitsvermittlung privaten, auf Gewinnerzielung ausgerichteten Anbietern überlässt, die untereinander konkurrieren und durch den Wettbewerb Qualität und Effizienz ihrer Dienste zu steigern vermögen. Weniger weitreichend als eine Privatisierung wäre eine ganze oder teilweise Auslagerung öffentlicher Vermittlungsdienste an private Agenturen (Outsourcing).

In den meisten europäischen Ländern wurden im Zuge der Liberalisierung Marktzutrittsbarrieren für private Dienstleistungsanbieter beseitigt. Die flächendeckend agierenden öffentlichen Arbeitsvermittlungsdienste wurden aber ohne größere Ressourcenkappung beibehalten. Von einer generellen Privatisierung kann also bisher keine Rede sein. Schritte in Richtung „Outsourcing“ machten aber Großbritannien und in jüngster Zeit die Niederlande. In Großbritannien war private, gewerbsmäßige Arbeitsvermittlung nie verboten. Öffentliche Arbeitsverwaltung und private Agenturen konkurrieren dort um die vom Ministerium bereitgestellten öffentlichen Gelder. Der effizienteste Anbieter erhält den Zuschlag. In den Niederlanden wurden vor kurzem die „Reintegrationsdienste“ ausgelagert, also die Dienstleistungen für Schwervermittelbare.

Deregulierungstendenzen lassen sich aber nicht nur im Kerngeschäft der öffentlichen Arbeitsverwaltung – der Vermittlung – feststellen, sondern auch bei der zunehmend dezentralen Implementierung von aktiver Arbeitsmarktpolitik. Wohlfahrtsstaatliche Organisationen und Kommunen wurden verstärkt mit der Umsetzung aktiver Arbeitsmarktpolitik betraut. Diese sehen jedoch ihre Partner nicht ausschließlich in den öffentlichen

Arbeitsämtern, sondern schalten zunehmend private Agenturen zur Implementierung aktiver Arbeitsmarktpolitik ein, z.B. bei der Vermittlung subventionierter Arbeitsplätze.

Öffentliche und private Dienste

Arbeitsvermittlungsdienste können von öffentlicher und privater Seite angeboten werden. Öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste haben in vielen Ländern eine lange Tradition, die z.T. bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts zurückreicht. Sie werden von eigens dazu eingerichteten Beschäftigungsdiensten und zunehmend auch von Kommunen angeboten. Ein Merkmal öffentlicher Arbeitsvermittlung ist, dass deren Inanspruchnahme für den Arbeitsuchenden grundsätzlich freiwillig ist. Für den Bezug von Lohnersatzleistungen ist allerdings die Meldung als Arbeitsloser obligatorisch. Auch die Betriebe sind grundsätzlich nicht verpflichtet, öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste in Anspruch zu nehmen. Zwar werden in einigen Ländern (z.B. Frankreich, Schweden) die Betriebe verpflichtet, ihre offenen Stellen der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu melden. Die praktische Bedeutung dieser Regelung ist aber gering, weil Meldeversäumnisse nicht geahndet werden. Ihre Durchsetzung würde die freiwilligen Kontakte zwischen öffentlicher Arbeitsvermittlung und Unternehmen empfindlich stören.

Öffentliche und private Arbeitsvermittlung weisen bedeutende Unterschiede auf. Öffentliche Vermittlungsdienste werden durch Steuern oder Sozialversicherungsbeiträge finanziert. Private Arbeitsvermittlung beruht dagegen auf nicht-staatlicher Initiative. Sie ist daher für den Nutzer (in der Regel die Betriebe) kostenpflichtig (Ausnahme: karitative Träger) und in hohem Maße spezialisiert. Ausgerichtet auf bestimmte Bewerbergruppen sind Headhunter und karitative Selbsthilfeeinrichtungen. Headhunter kümmern sich vor allem um die Besetzung von Führungspositionen. Bei den Selbsthilfeeinrichtungen gibt es Träger, die sich für sozial Benachteiligte (z.B. Strafentlassene, Nichtsesshafte) engagieren, oder auch gezielt für ihre Mitglieder agierende Berufsverbände.

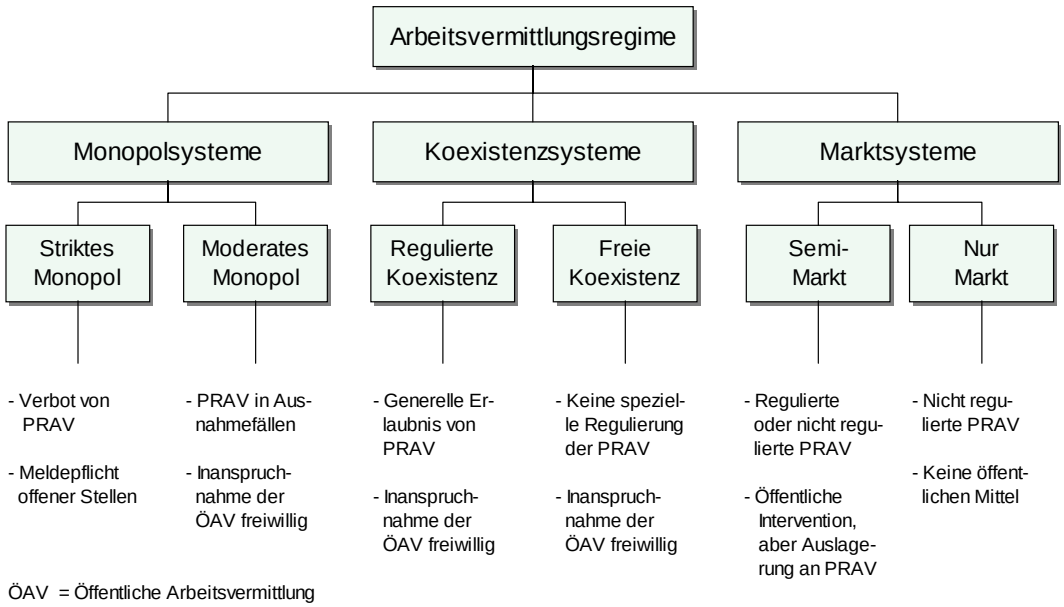
Eine eher funktionale Spezialisierung liegt dagegen beim breiten Spektrum von Personaldienstleistern vor. Es gibt Firmen, die ausschließlich oder vorrangig Dienste für das betriebliche Personalmanagement anbieten (z.B. die Beschaffung oder Auswahl von Arbeitskräften). Des weiteren existieren Unternehmensberatungsfirmen, die auch auf dem Gebiet der Personaldienstleistungen tätig sind. Ferner drängen immer mehr reine Informationsdienste vor, die die modernen Kommunikationstechnologien (z.B. das Internet) für die Verbreitung von Stellen- und Bewerberinformationen nutzen.

Bei Zeitarbeits- und Outplacement-Agenturen (z.B. Transfergesellschaften, die Vermittlung und Qualifizierung von freigesetzten Arbeitnehmern aus Sozialplanmitteln betreiben) besteht dagegen lediglich ein mittelbarer Zusammenhang zur Arbeitsvermittlung. Zwar vermitteln Zeitarbeitsfirmen nicht direkt, sondern verleihen Arbeitskräfte. Werden diese Arbeitskräfte jedoch vom Entleiher übernommen, kann von (indirekter) Arbeitsvermittlung gesprochen werden. Beim Outplacement geht es in erster Linie um ein spezielles Beratungs- und Qualifizierungsangebot für freigesetzte Arbeitnehmer (z.B. aus Sozialplanmitteln), das deren Wiederbeschäftigung erleichtern soll.

Typologie der Vermittlungssysteme

Grundsätzlich gibt es drei mögliche Formen der Ausgestaltung von Arbeitsvermittlungssystemen: Monopolsysteme, Koexistenzsysteme und Marktsysteme (*vgl.* ***Abbildung***). Bei den Monopolsystemen ist zwischen strikten und moderaten Monopolsystemen zu unterscheiden. Strikte Monopolsysteme sollen der öffentlichen Arbeitsvermittlung eine starke Position sichern, indem sie die private Arbeitsvermittlung untersagen und ggf. eine Meldepflicht der Betriebe bei offenen Stellen vorschreiben. Während in den EU-Ländern solche Systeme nicht mehr vorfindbar sind, waren in den 80er Jahren noch moderate Monopolsysteme in Europa vorherrschend. In diesem Sy-

Typologie der Arbeitsvermittungssysteme



ÖAV = Öffentliche Arbeitsvermittlung
PRAV = Private Arbeitsvermittlung

stem ist die Inanspruchnahme der öffentlichen Arbeitsvermittlung – abgesehen von Leistungsempfängern – freiwillig und private Arbeitsvermittlung nur in Ausnahmefällen zulässig (z.B. Führungskräfte, nicht-gewerbsmäßige Vermittlung). Nur noch in Frankreich gibt es keine generelle Zulassung privater Agenturen. Allerdings kann die dort gut florierende Zeitarbeitsbranche als funktionales Substitut gelten.

Seit den 90er Jahren dominieren Koexistenzsysteme in den EU-Ländern. Sie sind dadurch gekennzeichnet, dass öffentliche und private Arbeitsvermittlung in allen regionalen und berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten nebeneinander existieren dürfen. Während in freien Koexistenzsystemen von den privaten Agenturen nur die allgemeinen gewerberechtlichen Vorschriften zu beachten sind, gibt es in regulierten Koexistenzsystemen gesetzliche Regelungen, die eine Lizenzierung der Agenturen oder auch Standards der Berufsausübung vorsehen. In der Mehrzahl der EU-Länder gibt es heute mehr oder weniger regulierte Koexistenzsysteme. Nur Dänemark hat ein absolut freies Koexistenzsystem. Dort sind für die privaten Agenturen lediglich die allgemeinen gewerberechtlichen Vorschriften maßgeblich.

Schließlich gibt es in Marktsystemen nur noch private Vermittlungsanbieter. Dies muss aber noch nicht bedeuten, dass es – z.B. zur Verbesserung der Beschäftigungssituation wettbewerbsschwächerer Arbeitnehmer – überhaupt keine öffentlichen Interventionen geben dürfte. Semi-Marktsysteme wären beispielsweise dadurch gekennzeichnet, dass private Arbeitsvermittler durch öffentliche Stellen beauftragt würden und für ihre Tätigkeit ein Vermittlungshonorar seitens der öffentlichen Hand bekämen. Aus Kosten- und Wettbewerbsgründen kooperieren öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste zunehmend mit privaten Agenturen bzw. beauftragen diese. Deshalb zeichnen sich jüngst Bewegungen in Richtung der Semi-Marktsysteme ab, z.B. in den Niederlanden. In reinen Marktsystemen dagegen gäbe es keinerlei öffentliche Intervention. Das dürfte aber nicht gleich als besonders wirtschaftsliberaler Kurs gedeutet werden, sondern kann wie bei Schwellen- und Entwicklungsländern auch auf die Unmöglichkeit der Finanzierung einer öffentlichen Arbeitsvermittlung zurückzuführen sein.

Einschaltung öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung

Während es schon auf nationaler Ebene schwierig ist, zuverlässige Informationen zur quantitativen Inanspruchnahme öffentlicher und privater Arbeitsvermittlung zu gewinnen, gilt dies noch viel mehr im internationalen Vergleich. Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass es keine einheitliche Statistik auf europäischer Ebene gibt. Deshalb ist man auf nationale Quellen angewiesen. Dies ist sowohl im Hinblick auf die öffentliche als auch auf die private Arbeitsvermittlung mit einer Reihe von Problemen verbunden.

Bei der Einschätzung der Inanspruchnahme öffentlicher Arbeitsvermittlungsdienste fällt zunächst auf, dass Geschäftsstatistiken und Kundenerhebungen (z.B. bei den Betrieben) gravierende Unterschiede aufweisen. Während aus den Statistiken öffentlicher Dienste hervorgeht, dass sie in 25%-30% aller Besetzungsfälle erfolgreich mitgewirkt haben, liegt der entsprechende Anteil in den Kundenbefragungen in etwa bei der Hälfte. Dies galt in den 90er Jahren für Länder wie Belgien, die Niederlande, Österreich, das Vereinigte Königreich und auch für Deutschland (vgl. Denys, De Koning, Walwei 1999). Für die Differenzen kann sowohl eine Unterschätzung bei den Erhebungen als auch eine Überschätzung der Marktbedeutung seitens der offiziellen Stellen verantwortlich sein.

Bei den Erhebungen ist natürlich zu aller erst danach zu fragen, ob die Angaben zuverlässig sind. So ist den Betrieben eventuell nicht immer bewusst, welcher Suchweg letztendlich zur Stellenbesetzung beigetragen hat. Abweichende Angaben zu den offiziellen Statistiken können sich in Erhebungen ergeben, weil Suche häufig auf mehreren Wegen parallel erfolgt, und die Inanspruchnahme der öffentlichen Arbeitsvermittlung (z.B. im Falle der Nutzung von Selbstbedienungssystemen) für die Betriebe nicht immer transparent ist.

Bei den öffentlichen Statistiken gibt es mehrere Fehlerquellen. So sind bei den Stellenmeldungen Doppelzählungen möglich, wenn – wie bei überregionalen Vermittlungen – mehrere Ämter beteiligt waren und sich jedes einzelne den Erfolg der Vermittlung selbst anrechnet. Auch können sich Ungereimtheiten durch die Erfassung der öffentlichen Vermittlungen ergeben, wenn Arbeitsuchende mit Hilfe öffentlich bereitgestellter Selbstbedienungseinrichtungen (wie einem DV-gestützten Stelleninformationssystem) einen Arbeitsplatz finden. Schließlich sind in den offiziellen Statistiken auch Manipulationen nie völlig auszuschließen, insbesondere wenn die Gesamtzahl der Vermittlungen („Fälle“) als wichtige geschäftspolitische Zielgröße fungiert und man sich darauf fixiert hat.

Hinsichtlich der Marktbedeutung privater Agenturen sind weniger statistische Ungereimtheiten das Problem als vielmehr das Fehlen von Informationen. Mit Ausnahme von Österreich und Deutschland gibt es in den EU-Ländern keine statistische Berichtspflicht der privaten Agenturen. Man kann lediglich auf Erhebungen zurückgreifen, die in manchen Ländern mehr oder weniger regelmäßig zu Such- und Rekrutierungswegen durchgeführt werden. Ganz unmöglich ist es, den verschiedenen Agenturtypen Vermittlungszahlen zuzuordnen. Nur für die Entwicklung und bestimmte Strukturaspekte der Zeitarbeit legt der Weltverband für Zeitarbeit regelmäßig Informationen für mehrere Länder vor. Was deren Vergleichbarkeit angeht, können keine Aussagen gemacht werden.

Trotz mangelhafter Datenlage können jedoch zumindest Tendenzen abgeleitet und interessante Länderbeispiele herausgegriffen werden. Zunächst zu den Tendenzen. Seit der Deregulierung hat sich hinsichtlich der Inanspruchnahme öffentlicher Dienste (auch auf der Basis von Erhebungen) nur wenig verändert. Die öffentlichen haben – mit Ausnahme der Niederlande – eine nach wie vor wesentliche größere Marktbedeutung als private Agenturen. Private Arbeitsvermittlung hat zwar überall an Boden gewonnen – allerdings auf einem noch geringen Ni-

veau. Bezogen auf die Marktsegmente erreichen öffentliche und private Dienstleister eine unterschiedliche Klientel. Während private eher von beschäftigten und qualifizierteren Arbeitsuchenden in Anspruch genommen werden, sind öffentliche Beschäftigungsdienste eher für Arbeitslose und dabei insbesondere weniger qualifizierte Bewerber tätig. Im folgenden soll nun an den Beispielen des Vereinigten Königreiches und der Niederlande aufgezeigt werden, wohin Entwicklungen auch hierzulande gehen könnten.

Vereinigtes Königreich und die Niederlande

Im **Vereinigten Königreich** gab es nie ein Monopol der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Staatliche und private Dienstleister existierten immer nebeneinander. Aufgrund positiver Erfahrungen mit seriös arbeitenden Vermittlungsagenturen sah man in Großbritannien die Lizenzierung als „bürokratische Hürde“, die den Wettbewerb unnötig erschwert. Statt auf Lizenzierung baute man ab 1995 mehr auf Marktprozesse und auf die seit 1973 geltenden Berufsausübungsvorschriften für private Agenturen. Sie sehen u.a. vor, dass von Arbeitsuchenden kein Vermittlungshonorar verlangt werden darf.

Die britischen Regulierungen im Bereich der Zeitarbeit sind im europäischen Vergleich als sehr liberal einzustufen. Höchstgrenzen für die Verleihdauer gibt es nicht. Auch sehen die Regelungen kein Synchronisationsverbot vor wie in Deutschland, wonach das Leiharbeitsverhältnis die Einsatzdauer beim Entleihbetrieb überdauern muss.

Im Vereinigten Königreich, das schon immer ein reguliertes Koexistenzsystem hatte, war auf der Basis von Betriebserhebungen Anfang der neunziger Jahre der Anteil der staatlichen Arbeitsvermittlung an den Stellenbesetzungen etwa zweieinhalb mal so hoch wie der privater Agenturen (ca. 5%). Aktuellere Erhebungen deuten auf einen leichten Anstieg auf inzwischen 6% hin (im Vergleich dazu Deutschland: je nach Quelle bis zu 3%, vgl. Kurzbericht Nr. 4/2002). Das größte Wachstum verzeichnen private Agenturen im Bereich der Bürokräfte. Starke Zuwächse gibt es auch bei Pflegekräften und IT-Personal. Generell gilt: Je höher der zu vermittelnde Arbeitsplatz in der betrieblichen Hierarchie angesiedelt ist, desto größer ist die Chance, dass private Agenturen eingeschaltet werden. Die nur wenig regulierte britische Zeitarbeit hatte 1999, verglichen mit anderen EU-Ländern (z.B. Deutschland 0,7%), bei einem Anteil von 3,2% an den Erwerbstätigen eine relativ große Bedeutung.

Im Gegensatz zum Vereinigten Königreich herrschte in den **Niederlanden** ähnlich wie in Deutschland bis 1990 noch ein „Vermittlungsmonopol“ vor (Ausnahme: Führungskräfte und Zeitarbeit). Private Agenturen benötigen seit der Deregulierung keine spezielle Lizenz mehr, dürfen aber wie im Vereinigten Königreich von den Arbeitsuchenden kein Honorar verlangen. Die Zeitarbeit ist in den Niederlanden stärker reguliert als auf der „Insel“. So gibt es Höchstdauern des Verleihs und der wiederholte Einsatz von Zeitarbeitskräften ist eingeschränkt. Im Jahr 1998 wurde die bisher erforderliche Erlaubnispflicht für Zeitarbeitsfirmen beseitigt.

Die Niederlande sind nicht nur „Teilzeitweltmeister“, sondern auch „Zeitarbeitsweltmeister“. Der Anteil von 4,5% Zeitarbeitnehmern an allen Erwerbstätigen ist Spitze. Zeitarbeit erleichtert vor allem jungen Holländern den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Inzwischen wird sogar von einer Konkurrenz von Zeitarbeit und öffentlichen Vermittlungsdiensten

Einschaltung und Erfolg von Rekrutierungswegen in den Niederlanden: Ergebnisse aus Betriebsbefragungen 1988 – 1998[1]

	öffentliche Arbeitsvermittlung	Private Arbeitsvermittlung (inkl. Zeitarbeit)	Inserate	Informelle Kanäle	Summe[3]
a) Beschrittener Rekrutierungsweg[2] in %					
1988	19	10	42	54	125
1990	21	14	52	48	135
1992	18	11	47	54	130
1994	22	8	30	53	113
1995	20	13	30	64	127
1996	20	16	30	58	124
1997	17	19	34	49	119
1998	16	26	41	47	130
b) Erfolgreicher Rekrutierungsweg in %					
1988	12	7	35	47	100
1990	9	7	43	40	100
1992	10	7	39	44	100
1994	16	6	26	53	100
1995	13	10	24	53	100
1996	13	12	25	51	101

[1] Die Erhebung wurde in den Jahren 1999 und 2000 ausgesetzt. Für die Jahre 1997 und 1998 liegen keine Informationen über den Erfolg bestimmter Rekrutierungswege vor. Quelle: Konle-Seidl/Walwei 2001

[2] Mehrfachnennungen möglich

[3] z.T. Abweichungen durch Rundung

gesprochen, da beide zur Arbeitsmarkteingliederung auch schwer vermittelbarer Personengruppen beitragen.

Die ***Tabelle*** zeigt die wachsende Bedeutung privater Arbeitsvermittlung (inkl. Zeitarbeit) bei der Stellenbesetzung. Eine herausragende Rolle spielt die Zeitarbeit (1998: 23% der beschrittenen und 11% der erfolgreichen Suchwege). Vermittlungsagenturen i.e. Sinne haben dazu jedoch nur zu einem sehr geringen Teil beigetragen (in 1998: 3% der beschrittenen und 1% der erfolgreichen Suchwege). Ihre Klientel sind vor allem Fach- und Führungskräfte, beschäftigte Arbeitsuchende und gut qualifizierte Angestellte.

Als Folge der Auslagerung der sog. „Reintegrationsdienste" im Jahr 2001, deren Klientel schwervermittelbare Personengruppen sind, dürfte sich das Spektrum privater Personaldienstleistungen weiter auffächern. Seitdem betreuen zunehmend kommerzielle als auch gemeinnützige Agenturen im öffentlichen Auftrag und auf Prämienbasis wettbewerbsschwächere Bewerber.

Ausblick

Die Deregulierung in den 90er Jahren führte in Europa zunächst zu einer Koexistenz von öffentlichen Vermittlungsdiensten und privaten Agenturen, also einem Nebeneinander auf weitgehend getrennten Märkten. Es ist nicht verwunderlich, dass sich dadurch nicht automatisch mehr Wettbewerb und bessere Vermittlungsergebnisse einstellten. Ein wesentlicher Schritt zur Einführung von weiteren Wettbewerbselementen ist die Auslagerung von Aufgabenbereichen der öffentlichen Vermittlungsdienste auf private Dienstleister. Durch die Organisation von Wettbewerb kann die Performanz der öffentlichen Vermittlung mit Alternativen verglichen werden.

Erste Schritte wurden in einigen Ländern bereits getan. Herauszuheben ist in der Europäischen Union das bereits erwähnte niederländische Beispiel. Vorbild für die Holländer war die weitgehende Reform der öffentlichen Dienste in Australien im Jahre 1998. Eine Vielzahl privater Agenturen konkurriert dort um die von der Regierung bereitgestellten Mittel zur Vermittlung von Arbeitslosen. Infolge dessen gibt es dort inzwischen praktisch keine öffentliche Vermittlung mehr. Ob der niederländische Weg oder die radikalere australische Variante auch richtungsweisend für die Entwicklungen in anderen europäischen Ländern sein wird, bleibt abzuwarten (OECD 2001).

Sicher ist aber an eine vollständige Privatisierung der öffentlichen Arbeitsvermittlung (einschließlich des Entzugs öffentlicher Mittel) bei uns nicht zu denken, weil negative Konsequenzen für den Marktzugang benachteiligter Personengruppen zu erwarten wären. Eher geht es um ein stärkeres Outsourcing. Neben sozialpolitischen sprechen ja auch Effizienzgründe für ein öffentliches Mandat. Zwei Aspekte sind von Bedeutung: Zum einen haben private Anbieter kein Interesse an Markttransparenz, wodurch die Möglichkeiten der Selbstsuche eingeschränkt würden. Zweitens haben die öffentlichen Beschäftigungsdienste im Rahmen einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, die auf eine Verzahnung von aktiven und passiven Maßnahmen abzielt (z.B. „welfare-to-work") die Aufgabe, die Bedingungen (z.B. die Verfügbarkeit von Arbeitskräften) für die Auszahlung von Lohnersatzleistungen zu prüfen. Nicht von ungefähr wurde deshalb von der – stark an Effizienzkriterien orientierten – britischen Regierung die vormals vom Employment Service getrennt arbeitende Leistungsbehörde jüngst wieder in einer einzigen Organisation zusammengeführt.

Literatur

De Koning, J., Denys, J., Walwei, U. (1999), Deregulation in placement services: a comparative study for eight countries, European Commission, Luxemburg

Konle-Seidl, R., Walwei, U. (2001), Job Placement Regimes in Europe: Trends and Impacts of Changes, IABtopics No. 46

OECD (2001), Labour Market Policies and the Public Employment Service, Prague Conference, July 2000. Paris

Die letzten Ausgaben des **IAB***Kurzbericht* im Überblick

Nr. 10 Erwerbstätigkeit von Frauen
15.6.01 **Die Betreuung ist der Schlüssel**
Nur mit abgestimmten Angeboten lässt sich das weibliche Arbeitskräftepotenzial noch weiter erschließen

Nr. 11 Erziehungsurlaub
20.6.01 **Hilfe zur Wiedereingliederung oder Karrierehemmnis?**
Die Kontakte zum alten Betrieb sind nicht leicht zu halten; nach der Unterbrechung werden die Frauen oft arbeitslos

Nr. 12 Arbeitsmarktanalyse
27.6.01 **Saisoneinfluss und Konjunktur**
Antworten auf häufig gestellte Fragen zur Saisonbereinigung von Arbeitsmarktdaten – Ein Versuch in 17 Schritten

Nr.13 Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot
20.7.01 **Arbeitskräftemangel – Bereits Hemmnis für Wachstum und Beschäftigungsentwicklung?**

Nr. 14 Eingliederungstitel
31.7.01 **Neue Freiheiten gut genutzt**
Die Arbeitsämter reagieren mit ihrer Arbeitsmarktpolitik auf unterschiedliche regionale Arbeitsmarktlagen

Nr. 15 Fachkräftemangel
27.8.01 **Wie viel Potenzial steckt in den heimischen Personalreserven?**
Um einem künftigen Mangel an Arbeits- und Fachkräften zu begegnen, sind auch Alternativen zur Zuwanderung im Gepräch – In den Varianten der Potenzialprojektion des IAB sind sie bereits weitgehend enthalten

Nr. 16 Enger Verbund
15.10.01 **Warum ist die US-Konjunktur für Deutschland so wichtig?**
Leo Pusse

Nr. 17 Beispielhaft?
22.11.01 **Flexible Arbeitszeiten fördern Beschäftigung**
Der jüngste Tarifabschluss bei VW zur Auto 5000 GmbH belegt die Aktualität eines alten Themas

Nr. 18 Neuregelung der 630-DM-Jobs
29.11.01 **Geringfügige Beschäftigung aus betrieblicher Perspektive**
Ergebnisse aus der IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot zeigen vor allem strukturelle Wirkungen der Gesetzesänderung

Nr. 1 Arbeitslosenuntersuchung – Teil 1
21.1.02 **Was beeinflusst den Übergang von der Arbeitslosigkeit in die Erwerbstätigkeit?**

Nr. 2 Arbeitslosenuntersuchung – Teil 2
21.1.02 **Wie nah am Arbeitsmarkt sind die Arbeitslosen?**

Die Reihe **IAB***Kurzbericht gibt es seit 1976. Eine Übersicht über die letzten Jahrgänge finden Sie im Internet oder in der kostenlosen Broschüre* ***„Veröffentlichungen“*** *des IAB (Tel. 0911/179-3025).*

IAB*Kurzbericht*
Nr. 3 / 14.3.2002

Redaktion
Ulrich Möller, Elfriede Sonntag

Graphik & Gestaltung
Monika Pickel, Elisabeth Strauß

Technische Herstellung
Hausdruckerei der BA

Rechte
Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Bezugsmöglichkeit
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Regensburger Str. 104,
D-90327 Nürnberg
Tel.: 0911/179-3025

IAB im Internet:
http://www.iab.de
Dort finden Sie unter anderem auch diesen Kurzbericht im Volltext zum Download

Rückfragen zum Inhalt an
Dr. Ulrich Walwei, Tel. 0911/179-3083,
Regina Konle-Seidl, Tel. 0911/179-3244
oder e-Mail: vorname.name@iab.de

ISSN 0942-167X