

Arbeitsmarkt aktuell

**Deutscher
Gewerkschaftsbund**

Bundesvorstand

**Bereich
Arbeitsmarktpolitik**

03/2007

Oktober 2007

Untersuchung der Jobbörse der Bundesagentur für Arbeit

**Explorative Studie in 11 Berufsfeldern
und 3 Regionen**



Herausgeber:
DGB-Bundesvorstand
Postfach 11 03 73
10833 Berlin

Verantwortlich:
Annelie Buntenbach

Rückfragen an:
Dr. Wilhelm Adamy
Daniel Bleidorn

Telefon 030/240 60 269
Telefax 030/240 60 771

Gliederung

1. **Internet erweitert Such- und Vermittlungsprozess**
2. **Einschaltung und Erfolgsquote von Internetdiensten**
3. **Prüfung von Internet-Stellenangeboten**
4. **Anforderungen an eine öffentliche Jobbörse**
5. **Analyse und Bewertung**
6. **Fazit**
7. **Anlage 1: Butterfahrt zum Job, Artikel aus der SZ vom 31.3.2007**
8. **Anlage 2: Tabellarische Auswertung**

1. **Internet erweitert Such- und Vermittlungsprozess**

Mit den modernen Informationstechnologien gewinnen internet-basierte Börsen an Gewicht. Sowohl für Betriebe als auch für Arbeitssuchende eröffnen sich über die klassischen Suchwege hinaus neue Informationsquellen bei der Vermittlung und der Besetzung offener Stellen. Sie können Markttransparenz fördern sowie Anbieter und Nachfrager nach Arbeitskräften unmittelbar zusammenführen. Für Arbeitssuchende sind sie eine wichtige Quelle für Initiativ-Bewerbungen. Der Qualität der Stellenangebote und der Stellenbeschreibung kommen dabei große Bedeutungen zu. Nur so kann das Informationsgefälle zu Lasten der Arbeitssuchenden verringert und die Chancen auf zielführende Bewerbungen erhöht, sowie die von Unternehmen immer wieder geforderte möglichst schnelle Besetzung der Stelle gefördert werden.

Erst dann kann die Schnelligkeit und Transparenz von internet-basierten Job-Börsen zu

Zeitgewinn führen und Rekrutierungsprozesse beschleunigen.

2. **Einschaltung und Erfolgsquote von Internetdiensten**

Ebenso wie bei der Vermittlung im engeren Sinne steht die BA (Bundesagentur für Arbeit) bei ihrer internet-basierten Job-Börse in Konkurrenz zu Internetdiensten Dritter. Die Internetdienste Dritter werden per Saldo sogar häufiger genutzt als jene der BA.

In fast 30 % der Personalsuche schalten Betriebe und Verwaltungen die Internetdienste Dritter ein und bei fast jeder fünften Einstellung die Job-Börse der BA. Beide Dienste werden im Westen häufiger eingeschaltet als im Osten, auch wenn die Chance auf erfolgreiche Stellenbesetzung im Osten etwas höher ist.

Die Erfolgsquote der Internetangebote liegt insgesamt mit rund 30 % nahezu gleichauf. Da die Dienste Dritter bei der Stellenbesetzung jedoch häufiger eingeschaltet werden, ist dieser Weg in 9 % aller Einstellungen erfolgreich. Über den Internet-Dienst der BA können nach Einschätzung des IAB rund 5 % aller Besetzungen erfolgen.

Bei der Job-Börse der BA können die Anbieter von Stellen frei wählen, ob sie der BA ausdrücklich einen Vermittlungsauftrag erteilen wollen, oder ob sie die Rekrutierung selbst ohne direkte Einschaltung der Vermittlungskraft vornehmen wollen. Die Betriebe und Verwaltungen können folglich entscheiden, ob das Stellenangebot anonym veröffentlicht wird oder der Arbeitssuchende direkt mit dem Anbieter einer Stelle Kontakt aufnehmen soll. Die Job-Börse der BA eröffnet die Möglichkeit, frei beschreibbare Stellenangebote zu veröffentlichen.

Sofern die Daten des Arbeitgebers veröffentlicht sind, können Arbeitssuchende den Betrieb bzw. Anbieter direkt kontaktieren – ohne die Arbeitsvermittler der BA einschalten zu müssen. Im vierten Quartal 2006 waren der BA aus der Job-Börse rund 190.000 solcher Stellenangebote bekannt, 36 % mehr als im Vorjahreszeitraum.

Stellenwert der Internet-Börsen bei der Stellenbesetzung 2006

	Beschrittener Suchweg	Erfolgsquote	Anteil an der Einstellung
Stellenangebote im Internet der BA	18 %	29 %	5 %
Stellenangebote im Internet Dritter	29 %	31 %	9 %

Quelle: IAB-Kurzbericht 11/2007, S.6

3. Prüfung von Internet-Stellenangeboten

Nach dem Gesetz darf die BA keine Vermittlung betreiben, wenn „ein Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis begründet werden soll, dass gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt“.

Dies schließt allgemeinverbindliche Tarifverträge ein, die für alle Beschäftigten einer Branche gelten, wie z. B. die Mindestlöhne/ zwingende Arbeitsbedingungen im Abbruchgewerbe, Baugewerbe, Dachdeckerhandwerk, Maler- und Lackiererhandwerk.

Die BA muss nicht nur die Vermittlungsaufträge auf ihre Rechtmäßigkeit prüfen, die den Vermittlungskräften direkt gemeldet werden, sondern auch alle Angebote, die in der von ihr betriebenen Internetplattform vom Arbeitgeber selbst eingestellt werden.

Um die Veröffentlichung unseriöser Inhalte möglichst zu verhindern, prüft die BA die Stellenangebote automatisch auf bestimmte Begriffe (die vorab als unzulässig, z. B. sexistisch, angesehen werden). Stichprobenartig werden zugleich manuell Stellenangebote auf Berufsbezeichnung etc. geprüft.

Eine Verpflichtung zur Angabe des Arbeitsortes, zu den Arbeitszeiten und zur Entlohnung besteht für die Arbeitgeber jedoch nicht.

Selbst dann, wenn z. B. Bewerber konkrete Hinweise auf die Nichteinhaltung von Mindestlohnbedingungen liefern, kann das Stellenangebot nach Kontaktierung des Arbeitgebers zwar aus der Job-Börse entfernt werden, doch

kann der Arbeitgeber das betreffende Stellenangebot erneut in der Job-Börse platzieren.

Ebenso wenig sind private Vermittler oder Verleiher verpflichtet, Angaben zur Entlohnung bei Stellenangeboten in der Job-Börse zu machen. In einer Vereinbarung der BA mit Verleihunternehmen vom Frühjahr 2007 will die BA aber darauf hinwirken, dass möglichst konkrete Angaben zu Einsatzort und Arbeitsentgelt gemacht werden. Die Praxis wird zeigen, ob und wie dies umgesetzt wird.

Die privaten Personal- und Arbeitsvermittler haben sich gleichfalls Qualitätsstandards gegeben, die jedoch unverbindlich sind und zur Qualität der Angebote oder gar zur Einhaltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge keinerlei Aussagen enthalten.

In den Nutzungsbedingungen der BA heißt es: „Die BA überprüft die Angebote weder auf ihre formale und inhaltliche Richtigkeit noch auf Vollständigkeit, Rechtmäßigkeit oder Zulässigkeit. Sie übernimmt keinerlei Verantwortung für Schäden, die Nutzen oder Dritten durch Inanspruchnahme der Angebote entstanden sind.“ Aus gewerkschaftlicher Sicht ist dies aber keinesfalls ausreichend.

4. Gewerkschaftliche Anforderungen an eine öffentliche Jobbörse

Eine öffentlich getragene Jobbörse darf nicht gegen geltendes Recht verstoßen und sollte qualitative und informative Angebote enthalten. Hier gilt es beispielhaft zu wirken, auch in Abgrenzung zu den privaten Anbietern.

Der Bundesagentur für Arbeit bekannte Stellen:

	2004	2005	2006
<i>der BA gemeldete Stellen</i>	284.167	413.083	564.250
<i>sonstige der BA gemeldete Stellen</i>	35.417	34.667	30.333
<i>Job-Börse</i>	35.250	61.333	101.000
<i>Job-Roboter</i>	67.500	73.417	66.917
<i>Summe insgesamt</i>	422.333	582.500	762.500

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarkt 2006, S. 13c

Die veröffentlichten Angebote müssen auf Unsittlichkeit und Sittenwidrigkeit von Arbeitsentgelt und Arbeitszeit überprüft werden, ebenso wie auf die Einhaltung allgemeinverbindlicher Tarifverträge für Branchen, in denen laut Entsendegesetz Bestimmungen zu Mindestlöhnen und Arbeitszeiten gelten (z. B. in der Baubranche). Daraus resultieren gleichfalls Anforderungen an Verleiher und private Vermittler, zumal wenn sie auf das Dienstleistungsangebot der beitragsfinanzierten BA zurückgreifen wollen. Auch die BA muss weit mehr tun damit allgemeinverbindliche Tarifverträge nicht unterlaufen werden.

Um die veröffentlichten Angebote informativ zu gestalten sind generell Angaben zu Entlohnung, Arbeitszeit, Einsatzort und Befristung anzustreben.

Nicht nur an Arbeitsuchende sollten Anforderungen bei der Besetzung offener Stellen gestellt werden. Eine ausreichend qualitative Informationsbasis ist Grundvoraussetzung für eine möglichst schnelle und adäquate Besetzung offener Stellen.

Die Arbeitgeber sind bei -nach wie vor- hoher Arbeitslosigkeit ohnehin im strategischen Vorteil. Die Stellenangebote sollten daher wirksam auf ihre inhaltliche Richtigkeit sowie Rechtmäßigkeit geprüft werden. Dies gilt für Stellenangebote von regulären Arbeitgebern ebenso wie für private Vermittler und Verleihunternehmen.

5. Analyse und Bewertung

5.1 Festgestellte Verstöße

Der DGB hat in einer Untersuchung in 11 Berufsfeldern und 3 Regionen die Angebote der BA Jobbörse untersucht. Dabei wurde auch analysiert, ob die eingestellten Angebote ge-

gen die selbst gesetzten Qualitätsstandards verstoßen haben.

Es traten insgesamt 46 Mehrfachnennungen (7 %) gleicher Angebote auf, was laut § Nr.2 den Nutzungsbedingungen der Jobbörse widerspricht.

Laut § 2 Nr.2 muss die vorgegebene Berufsbezeichnung der Stellenbeschreibung entsprechen; dies war bei 14 Angeboten (2,1 %) nicht der Fall.

Bei zwei Angeboten wurde die vorgeschriebene Arbeitszeit weit überschritten (15-16 Stunden pro Tag!).

Drei Angebote waren falsch zugeordnet, da es sich um nicht sozialversicherungspflichtige Stellenangebote handelte, für die es eine spezielle Suchmaske gibt.

Immerhin 40 Angebote (6,1 %) enthielten keinerlei Angaben zu Lohn, Arbeitsumfang oder Dauer des angebotenen Arbeitsverhältnisses. Solch ein „Angebot“ verdient eigentlich nicht diese Bezeichnung, da es keinerlei Informationen bietet.

Von den 660 geprüften Angeboten enthielten 112 (17 %) äußerst lückenhafte Angaben zum Anbieter. Speziell bei den privaten Arbeitsvermittlungen ließ sich oft nichts Genaueres herausfinden. Da die Unternehmen auch häufig nicht über eine Internetpräsenz verfügten, war auch dieser Informationsweg verschlossen. Die Arbeitsuchenden sind also darauf angewiesen, sich bei einem völlig anonymen Arbeitgeber zu bewerben. Damit war auch eine weitere Prüfung des Arbeitsangebotes z. B. auf evt. Einsatz über Leiharbeit nicht möglich.

Viele Arbeitsvermittler gaben an, dass ein Vermittlungsgutschein der BA zwingend notwendig ist. Über das Internet der BA werden Arbeitslose aufgefordert, sich den Vermittlungsgutschein von der Agentur zu holen, bevor sie Kontakt zu den privaten Vermittlern aufnehmen.

Doch die Arbeit der privaten Vermittler ist nicht unumstritten. Der Wert des Gutscheins, den Arbeitslose nach sechs Wochen Arbeitslosigkeit erhalten, beträgt einheitlich 2.000 €. Das Geld wird in zwei Tranchen ausgezahlt. Die erste Tranche in Höhe von 1.000 Euro wird nach einer Beschäftigung von sechs Wochen fällig, die zweite Tranche dann, wenn die Beschäftigung sechs Monate bestanden hat. Hierdurch wollte der Gesetzgeber die Nachhaltigkeit der Vermittlung erhöhen. Die aktuelle Entwicklung kann dies aber nicht bestätigen, im Gegenteil, die Nachhaltigkeit sinkt. (siehe Tabelle auf S. 8)

Die Begleitforschung zu den Hartz-Gesetzen zeigt, dass auch nach der gesetzlichen Nachbesserung „Anreize zur Mitnahme“ weiterbestehen.¹ Dem Gutscheinverfahren mangle es zugleich an Markttransparenz und Kontrollmöglichkeiten. Ferner zeigte die Begleitforschung, dass private Vermittler „Arbeitsuchende mit relativ schlechten regionalen und branchenspezifischen Marktchancen ablehnen.“²

5.2 Bedeutung von Verleihern und privaten Vermittlern

Reguläre Arbeitgeber, die ihre Stellen direkt ausschreiben, sind nur noch knapp ein Drittel des Stellenangebotes. 34,4 % der Angebote wurden von privaten Arbeitsvermittlern erstellt, 30,1 % der Angebote waren von Leiharbeitsfirmen. 4,2 % der Angebote wurden anonym über die BA veröffentlicht, sie können nur über die Vermittlungskräfte der BA kontaktiert werden.

Hier gibt es deutliche Unterschiede zwischen Regionen und Branchen:

- Der Berliner Arbeitsmarkt scheint größtenteils unter den privaten Arbeitsvermittlern aufgeteilt zu sein. 55 % der Stellen wurden hier von privaten Arbeitsvermittlern und

21,3 % von Leiharbeitsfirmen angeboten. Besonders stark war diese Ausprägung in den Branchen der Maurer (95 %), Mechatroniker (90 %), Sicherheitsfachkräfte (90 %) und der Kellner (85 %).

- In Stuttgart waren alle Angebote für Mechatroniker von Vermittlern und Leiharbeitsfirmen. Dies überrascht, wo im Metall- und Elektrobereich vielerorts über Fachkräftemangel geklagt wird.
- In Bochum und Umgebung wurden noch 40,4 % der geprüften Stellen von regulären Arbeitgebern direkt angeboten.

Auffällig ist außerdem, dass auch bei höherer Qualifikation zunehmend mehr Leiharbeitsfirmen auf den Markt drängen. Während bei den geringer qualifizierten Berufen wie Kellner, Friseur, Wachpersonal und Krafffahrern der Anteil der Leiharbeitsangebote nur 8,3 % beträgt, ist er bei Malern, Bankkaufleuten, Mechatronikern und Maschinenbauingenieuren mit 61,2 % wesentlich höher.

Besonders bei den Mechatronikern (73,3 %) und Maschinenbauingenieuren (71,6 %) scheinen viele auf Outsourcing und Leiharbeit zu setzen.

5.3 Angaben zum Lohn

Nur 23,3 % gaben an, nach Tarif zu bezahlen, 12,3 % nannten einen festen Stunden-/ Monats-/Jahreslohn. 34,5 % machten die Angabe „nach Vereinbarung“ und 30 % überhaupt keine Angaben. Insgesamt machten also 64,5 % der Anbieter von Arbeitsstellen keine Angaben zur Entlohnung und ließen den Arbeitnehmer/in damit bewusst im Unklaren.

Bei den Leiharbeitsfirmen gaben 39,7 % an, nach einem Tarif zu bezahlen, während bei den restlichen Angeboten nur 17,3 % diese Angabe machten. Auch im Niedriglohnsektor (Friseure, Sicherheitsfachleute) war der Anteil der Anbieter, die nach Tarif bezahlen mit 38,3 % überdurchschnittlich hoch.

Auffällig ist: Je niedriger der Tarif, desto öfter wird auf die Bezahlung nach Tarif angegeben. Möglicherweise um den Arbeitnehmern den Eindruck zu vermitteln, dass es sich hier um eine „gerechte“ und angemessene Bezahlung handelt. Doch selbst im Niedriglohnbereich wird in der Mehrzahl der Fälle keine Angabe zum erzielbaren Verdienst gemacht.

¹ Vgl. Petra Kaps, Holger Schütz, Privatisierung von Arbeitsvermittlungsdienstleistungen – Wundermittel zur Effizienzsteigerung, WZB discussionpaper Januar 2007, S. 20 ff.

² Ebenda S. 22.

Besonders negativ fiel auf, dass 75 % (170 von 227 Angeboten) der privaten Arbeitsvermittler (ohne Leiharbeit) keine Angaben zum Lohn machten. Dabei darf nach einer Abrede mit der BA die Stelle nur eingestellt werden, wenn auch ein konkret zu besetzender Arbeitsplatz vorhanden ist. Die privaten Vermittler dürfen also nicht auf Vorrat suchen.

Bei höherer Qualifizierung gilt tendenziell ähnliches; so machen z. B. bei den Angeboten für Informatiker/innen 85 % keine Lohn- oder Tarifangabe.

Diese Ergebnisse decken sich mit Einschätzungen der BA. Bei einer Stichprobe von 536 geprüften Stellenangeboten am 18.07.06 zeigte sich folgendes Ergebnis:

- 82 Angebote bzw. nur 15,3 % enthielten die Angabe „tarifliche Entlohnung“.
- Bei 98 Angeboten bzw. 18,3 % wurden Stundenlöhne bzw. Monatslöhne angegeben.
- Bei 125 Angeboten bzw. 23,3 % machten die Anbieter die Angabe „nach Vereinbarung“.
- Bei 231 Angeboten bzw. 43,1 % war gar keine Angabe.

Dennoch wurden von der BA bezüglich der Entlohnung keinerlei Beanstandungen vorgenommen.

Viele Arbeitslose tun sich schwer, einen geeigneten privaten Vermittler oder Verleiher erkennen zu können; ihnen werden keine ausreichenden Informationen über die Qualität und Zuverlässigkeit der privaten Anbieter zur Verfügung gestellt. Die Qualitätsmindeststandards der Branche bleiben weit hinter denen der BA zurück und werden nicht einmal geprüft – wie auch die Begleitforschung bemängelt. Herausgehoben wird ebenso, dass die Branche bisher „zu wenig leistet, um maximale Transparenz über die Anbieter und deren Qualitätsmanagement zu gewähren.“

5.4 Umfang der angebotenen Arbeit

76,2 % der Anbieter inserierten eine Vollzeitstelle, 7,9 % gaben Teilzeit oder flexible Arbeitszeiten an und 15,9 % Prozent machten gar keine Angaben zu den Arbeitszeiten. In Stuttgart wurden die meisten Vollzeitstellen angeboten (79,5 %), in Berlin die wenigsten (73,6 %).

Zu bemängeln sind die 15,9 %, die keine Angaben zum Arbeitsumfang machten.

5.5 Dauer des Arbeitsverhältnisses

Über die Hälfte der Anbieter (53,3 %) gaben ein unbefristetes Arbeitsverhältnis an, 15,9 % ein befristetes und 30,7 % machten gar keine Angaben. Eine Information darüber sollte jedoch Voraussetzung sein, um ein Arbeitsangebot sachgerecht beurteilen zu können.

5.6 Unterschiede zwischen den Berufen

Einige Auffälligkeiten sind schon in die Betrachtung der anderen Punkte eingeflossen. Einen hohen Anteil an direkt vom Arbeitgeber inserierten Angeboten gab es bei Friseuren (75 %), Kellnern und Krafffahrern (je 41,6 %) sowie bei Informatikern (58,3 %).

Private Vermittler waren bei Wachkräften (71,6 %), Maurern (60 %) und Kellnern (50 %) dominierend.

Die Leiharbeitsfirmen konzentrierten sich auf besonders qualifizierte und gefragte Berufe, wie Mechatroniker (73,3 %), Maschinenbauingenieure (71,6 %) und Bankkaufleute (48,3 %).

Beim Lohn fällt auf, dass besonders in relativ niedrigen Lohnbereichen, wie bei Wachmännern (61,6 %), Malern (56,6 %) und Maurern (55 %) wenigstens allgemeine Angaben zu Lohn- oder Tarifzahlung gemacht wurden, während bei Maschinenbauingenieuren (90 %), IT-Fachleuten (90 %) und Bürokaufleuten (76,6 %) keine Aussagen zum Lohn gemacht worden sind.

Beim Arbeitsumfang ließen sich keine gravierenden Unterschiede feststellen, außer dass in der Friseurbranche überdurchschnittlich viele Teilzeitstellen angeboten wurden (25 %), bei Maschinenbauingenieuren und Mechatronikern gar keine.

Wenige unbefristete Stellen wurden für Bankkaufleute (36,6 %), Informatiker (40 %), Bürokaufleute (43,3 %) sowie bei Wachkräften (48,3 %) angeboten. Allerdings stammen hier viele Angebote von privaten Arbeitsvermittlern, die oft keine Angaben zur Befristung machten.

6. Fazit

Die Aussagefähigkeit von Stellenangeboten im Internet lässt zu wünschen übrig. Nur selten geben sie tatsächlich Auskunft über die konkreten Anforderungen der Arbeitgeber sowie Aufschluss über die Arbeits- und Entlohnungsbedingungen. Die Such- und Informationskosten für Arbeitssuchende bleiben meist hoch.

Auffallend ist ebenso das hohe Gewicht der privaten Verleiher bzw. Vermittler. Die Stellenangebote der BA werden von ihnen als wichtiges Rekrutierungsmittel genutzt. Zugleich werden sie oftmals noch aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung gefördert. So heißt es in einer aktuellen IAB-Studie: „Betriebe der Verleihbranche nehmen überdurchschnittlich oft Lohnkostenzuschüsse, also Subventionen für Beschäftigte in Empfang – eine Tatsache, die dem propagierten Bild der Leiharbeit als rein marktwirtschaftliche Beschäftigungsmaschine ein wenig widerspricht. Fallstudien zeigen sogar, dass einige Verleihfirmen professionell die Erzielung von Subventionsleistungen betreiben, um sich kostenseitig zu entlasten.“³

Dabei ist das Lohnniveau relativ niedrig und es werden weit überdurchschnittlich oft keine existenzsichernden Löhne gezahlt. Nach einer Untersuchung des DGB verdient jede achte Leiharbeitskraft, die Vollzeit arbeitet, so wenig, dass sie ergänzend Hartz IV in Anspruch nehmen muss.⁴

Die beitragsfinanzierte Arbeitslosenversicherung ist für die Privaten selbst eine wichtige Informationsquelle und Finanzierungsgrundlage geworden. Die BA soll Kooperationspartner und zugleich Wettbewerber sein. Mangels ausreichender Kontrollmöglichkeiten können Mitnahmeeffekte keinesfalls verhindert werden.

Dies zeigt auch die Entwicklung beim Vermittlungsgutschein. Der Vermittlungsgutschein sollte zu mehr Wettbewerb zwischen der öffentlichen Arbeitsverwaltung und Privatvermittlung führen, doch der durchschlagende Erfolg blieb aus. Nicht einmal jeder zehnte ausgegebene Gutschein wurde eingelöst. Es ist keinesfalls auszuschließen, dass Stellenangebote als Lockvogel dienen, bei Interesse des Arbeitssuchenden ist die Stelle schon besetzt, doch den

Gutschein solle man doch da lassen, da weitere attraktive Stellenangebote zu erwarten sind. Nicht zuletzt arbeiten zudem private Vermittler und Verleiher Hand in Hand, so dass in diesen Fällen auch kurzfristige Einsatzzeiten über den Vermittlungsgutschein gefördert werden. Dies wurde sogar vom Bundesrechnungshof kritisiert.

Der Bundesrechnungshof weist in einer Untersuchung darauf hin, dass besondere Fallkonstruktionen bei der Vermittlung durch private Vermittler zu **Mitnahmeeffekten** führen und überwiegend keine dauerhafte Beschäftigung erreicht wird. „In rund einem Viertel der geprüften Fälle vermitteln private Vermittler Arbeitssuchende an Zeitarbeits- oder Personalleasingfirmen. Die mit Vermittlungsgutscheinen begründeten Arbeitsverhältnisse führen überwiegend zu keiner dauerhaften Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt. Die hohe Personalfuktuation ermöglicht es den Vermittlern bei relativ kurz andauernden Arbeitsverhältnissen, eine Vielzahl von Vermittlungsgutscheinen einzulösen. Auf diese Weise kam es zu dem vom Gesetzgeber nicht gewollten „Drehtüreffekten“⁵.

Neuere Daten der BA belegen die Instabilität der Beschäftigung nach einer Vermittlung durch einen privaten Vermittler. In weniger als 40 % der Vermittlungen dauert die Beschäftigung länger als sechs Monate. Dies ist daran zu erkennen, dass nur in 38,5 % der Fälle die zweite Rate des Vermittlungsgutscheins, die nach sechs Monaten fällig ist, ausgezahlt wird. In den übrigen Fällen erhält der Vermittler nur die erste Rate. Bei den Vermittlungen von ALG II-Empfängern sind die Werte deutlich schlechter (siehe Tabelle). Nach gesetzlichen Änderungen zum 1.1.05 ist die Stabilität der Beschäftigung sogar weiter gesunken, obwohl durch die gesetzlichen Änderungen das Gegenteil erreicht werden sollte.

Der DGB hat deswegen in einer Stellungnahme weitere gesetzliche Änderungen gefordert, um die Stabilität der Beschäftigung nach einer Vermittlung durch private Vermittler zu erhöhen und Mitnahmeeffekte zu begrenzen.

³ Markus Pomberger: Leiharbeit im Betrieb. Strukturen, Kontexte und Handhabung einer atypischen Beschäftigungsform, Nürnberg 2006.

⁴ Vgl. W. Adamy: Neuere Untersuchung zu Geringverdienern mit aufstockendem ALG II, in Soziale Sicherheit 5/2007, S. 184.

⁵ Bundesrechnungshof: Mitteilung an die Bundesagentur für Arbeit über die Prüfung des Vermittlungsgutscheinverfahrens nach § 421g, vom 10.08.2006

**Übersicht: Auszahlung von Vermittlungsgutscheinen
Januar 2005 bis September 2007 (Deutschland insgesamt)**

➤ nach sechswöchiger Beschäftigung:	149 584	
davon an ALG II-Empfänger:	67 315	
➤ Restzahlung nach sechsmonatiger Beschäftigung:	57 591	= 38,5 %
davon an ALG II-Empfänger:	18 731	= 27,8 %

Die Qualität der privaten Arbeitsvermittlung ist nach wie vor nicht transparent. Nach den gesetzlichen Änderungen sind die Kontrollen der privaten Vermittler durch die Regionaldirektionen der BA weggefallen. Die Branche wurde aufgefordert, in eigener Verantwortung (unter Moderation des BMAS) Qualitätsstandards zu entwickeln. Dies ist inzwischen geschehen. Allerdings kommt die Hartz Begleitforschung⁶ zu dem Schluss: „Ihre Qualität ist jedoch umstritten und ihre Einhaltung ist für Arbeitssuchende nicht transparent. Da sich die Verbände nicht einigen konnten, ob sie die vereinbarten Standards als Gütesiegel oder Zertifizierung einsetzen wollten, funktionieren die Mindeststandards nicht als eine transparente Form der Qualitätssicherung. ... Die fehlende Qualitätskontrolle führt dazu, dass gerade die am stärksten benachteiligten Kunden an die schlechten Vermittler geraten“ (S. 320).

Festzuhalten bleibt: Die für Arbeitslose notwendige Transparenz über offene Stellen wird im Internet keinesfalls sichergestellt. Oftmals besteht sogar die Gefahr, dass das bestehende Entlohnungsniveau zu drücken versucht wird. Qualitätsmindeststandards für Dritte werden nicht eingefordert und sind auch bei der öffentlichen Vermittlung völlig unzureichend.

Sowohl die Transparenz als auch die Qualitätssicherung der Jobbörse sind dringend verbesserungswürdig. Es sollte angestrebt werden, die Angaben zu Lohn, Umfang und Befristung des Arbeitsverhältnisses zu Pflichtfeldern zu machen.

Die BA prüft z. B. Stellenangebote, die die Arbeitgeber für die eigene Werbung zu nutzen versuchen, mit größerer Aufmerksamkeit als Angebote, in denen deutlich wird, dass Betriebe und Verwaltungen, die tarifliche Entlohnung oder allgemeinverbindliche Regelungen zu unterlaufen versuchen. Genau bei den Infor-

mationen, die über die Qualität der Stellenangebote Auskunft geben, „will die BA im Interesse der Förderung des selbsttätigen Marktausgleichs, der ohne Einschaltung der BA durch die Selbstbedienung auf die Plattform Job-Börse vonstatten gehen soll, nicht von vornherein regulierend auf die Nutzer einwirken“.

Ebenso wenig ist erkennbar, dass die neuen Informationstechniken die Markttransparenz für Arbeitssuchende durchgängig verbessert und die Stellensuche erleichtert haben.

Für private Vermittler und Verleiher werden dem gegenüber die Personalbeschaffung und die Suchprozesse unter Arbeitslosen erleichtert. Die Arbeitsagenturen übernehmen für sie eine Dienstleistungsfunktion, die über eine vermittlerische Unterstützung bis zur finanziellen Förderung reichen kann.

Bei den privaten Vermittlern scheint die finanzielle Förderung und Unterstützung durch die BA systematisch in die eigene Geschäftspolitik einbezogen zu werden. Meist werden sie nicht komplementär zu den Arbeitsagenturen tätig, sondern konkurrieren um das zu knappe Stellenangebot.

Auffallend ist ebenso, dass die privaten Vermittler und Verleiher kein allzu großes Interesse an Markttransparenz haben. Während sie Offenheit von den Arbeitsagenturen und Flexibilität von den Arbeitssuchenden fordern, wollen sie selbst keinesfalls Transparenz herstellen, sondern ihre Filterfunktion für reguläre Arbeitgeber möglichst absichern. Das Informationsgefälle zu lasten der Arbeitssuchenden wird oftmals nicht beseitigt.

Eine eigenständige und offene Stellensuche wird erschwert; private Vermittler und Verleiher wollen ihren strategischen Vorteil keinesfalls aufgeben, zugleich allerdings die Arbeitsagenturen systematisch für ihre Geschäftspolitik nutzen.

⁶ WZB Infas/ Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission Modul 1a, Juni 2006.

Anlage 1

Butterfahrt zum Job

Unseriöse Stellenangebote der Arbeitsagentur: Wenn sich das Vorstellungsgespräch als Verkaufsveranstaltung entpuppt.

Von Nina Faltn

Das Vorstellungsgespräch findet in einem der nobelsten Hochhäuser am Potsdamer Platz in Berlin statt. Die Bewerber sind in Anzug und Kostüm erschienen. Für den Job sind sie perfekt qualifiziert: Martin Hartmann hat gerade sein Übersetzer-Studium abgeschlossen. Miriam Meier (beide Namen geändert) ist ebenfalls geprüfte Übersetzerin.

Doch beim Vorstellungsgespräch spielt der Job auf einmal gar keine Rolle mehr. Stattdessen werden die Bewerber zur Kasse gebeten.

Das Sprachinstitut DM-Lingua mit Niederlassungen in Hamburg, Berlin, Düsseldorf, Lüneburg und Moskau sucht

„freiberufliche Dolmetscher und Übersetzer für alle Sprachen in Vollzeit“. Hartmann hat das Job-Angebot im Stellenpool der Arbeitsagentur gefunden. Meier bekam es von ihrer Sachbearbeiterin zugeschickt und ist als Arbeitslosengeld-Empfängerin verpflichtet den Termin wahrzunehmen.

David Mikaelian, Chef des Sprachinstituts, empfängt immer zwei Kandidaten auf einmal. Er bietet Übersetzungen in 90 Sprachen an - wobei es schon mit dem Deutschen zu hapern scheint. Auf der Seite www.dmlingua.de heißt es: „Die Grammatik und Landeskunde, angeknüpft an den zahlreichen Übungen, befestigen das Lernprogramm.“

Über Arbeitsbedingungen, Bezahlung oder künftige Aufträge erfahren die Bewerber nichts. Mikaelian macht lediglich klar, dass er Übersetzer braucht, die auch als Dolmetscher einsetzbar sind. Doch dafür müssten sie sich zuerst fortbilden. Er drückt ihnen einen Prospekt mit Seminaren seines Instituts in die Hand und empfiehlt ein Rhetorik- und Sprechtraining zum Preis von 192 Euro sowie eine dreistündige Einführung in das Dolmetschen für 150 Euro. Für künftige Mitarbeiter gelte ein Sonderpreis von 298 Euro für beide Kurse. Die Einwände

der Bewerber, sie hätten bereits an Dolmetscher-Seminaren teilgenommen und keine Probleme mit der Stimme, lässt er nicht gelten.

"Grundsätzlich kann ein Arbeitgeber von seinem künftigen Mitarbeiter eine Weiterbildung verlangen“, sagt Holger Lunau, Sprecher der Industrie- und Handelskammer Berlin. Der beschriebene Fall erscheint ihm aber dubios. Wer aufgefordert werde, vor Arbeitsbeginn in die Tasche zu greifen, solle das Angebot genau prüfen lassen. Für kriminell hält er das Ganze allerdings nicht, es handele sich um eine rechtliche Grauzone.

Gibt es keinen Schutz vor dubiosen Jobs bei der Arbeitsagentur? "Wie überall sonst gibt es auch hier schwarze Schafe“, sagt Heinz Oberlach, Sprecher der Bundesagentur in Nürnberg. "Und zwar auf beiden Seiten - bei den Arbeitgebern und den Job-Suchenden. Jeden Einzelnen im Vorfeld zu überprüfen, ist für uns so gut wie unmöglich.“

"Zu einer Überprüfung der Arbeitgeber und deren Angeboten sind wir logistisch nicht in der Lage“, sagt Oberlach. Das gelte auch für die von den Jobcentern vermittelten Stellen. Wie viele Bewerber die Behörde an einen potentiellen Arbeitgeber vermittelt, könne nicht kontrolliert werden. Auch nicht, wie oft eine Beschäftigung zustande komme, nachdem Fahrtkostenzuschüsse oder Fortbildungen gezahlt wurden.

Wer allerdings unseriöse Angebote einstelle, müsse mit strafrechtlichen Folgen rechnen. Betroffene sollten deshalb nicht zögern, die Arbeitsagentur zu informieren, "wenn ihnen etwas komisch erscheint“. Nur so könne dubiosen Anbietern das Handwerk gelegt werden. Aber viele Job-Suchende halten aus Scham den Mund. Sie wollen nicht zugeben, dass sie „über den Tisch gezogen wurden.“

Nach dem Vorstellungsgespräch am Potsdamer Platz erhalten die beiden Bewerber immer wieder E-Mails und Anrufe des Instituts mit Einladungen zu den Seminaren. Von den versprochenen Aufträgen ist keine Rede mehr. Dafür flattert

ihnen ein paar Wochen später ein "Probeauftrag" ins Haus. Sie sollen einen Text übersetzen - ein erster Auftrag, der "leider nicht vergütet werden kann".

Vor der Masche mit unbezahlten Probeübersetzungen warnt Esther Trancón, Sprecherin des Verbands Assoziierte Dolmetscher und Übersetzer in Norddeutschland (ADÜ Nord). Weitere Aufträge folgten dann meist nicht, meint sie. Trancón empfiehlt, Probeübersetzungen nur gegen Bezahlung auszuführen. Der ADÜ Nord ist der Berufsverband, in dem auch David Mikaelian Mitglied ist. Trancón kann sich nicht vorstellen, dass ein Mitglied ihres Verbandes Methoden wie DM-Lingua anwenden könnte.

Auf Nachfragen der *Süddeutschen Zeitung* reagiert Mikaelian gereizt. Sein Unternehmen ermögliche Übersetzern und Dolmetschern durch die Seminare den Einstieg in den Beruf. Diplomierten Bewerbern mangle es oft an praktischer Erfahrung. Daher sicherten die Seminare die Qualifikation der Mitarbeiter. Dass Bewerber dazu angehalten würden, ein Seminar zu besuchen, um an Aufträge zu kommen, sei eine "unverschämte Behauptung". Leuten mit Berufserfahrung würde der Besuch der Seminare erst gar nicht vorgeschlagen.

Trotzdem erhält Miriam Meier, die bereits jahrelang als Übersetzerin gearbeitet hat, immer wieder Einladungen zu den Seminaren. Aus diesen geht deutlich hervor, dass ein bezahlter Auftrag erst nach Absolvierung eines Seminars in Aussicht gestellt wird. Die Kurskosten könnten mit anschließenden Übersetzungen verrechnet werden, erklärt Mikaelian. Auch übernehme die Arbeitsagentur die Gebühren, wenn Bewerber Anspruch darauf hätten. "Und wer mit dem Seminar nicht zufrieden ist, bekommt sein Geld zurück." Doch dieser Fall sei unwahrscheinlich. Hunderte von Feedback-Bögen legten Zeugnis ab davon, wie begeistert die Teilnehmer seiner Seminare seien. Überhaupt könne sich DM-Lingua vor Bewerbern kaum retten. Mikaelian: "Wir haben im Jahr bundesweit mindestens 600 Bewerber."

Im Stellenpool der Arbeitsagentur ist das

Angebot inzwischen mehr als 1800 Mal aufgerufen worden. Offensichtlich ist das Sprachinstitut so sehr mit seinen Bewerbern beschäftigt, dass es sich kaum noch um sein Kerngeschäft kümmern kann. Diverse Versuche, sich per E-Mail für einen Sprachkurs anzumelden oder einen Kostenvoranschlag für eine Übersetzung zu bekommen, blieben ohne Antwort.

Quelle: Gekürzter Artikel aus der *Süddeutschen Zeitung* vom 31.3.2007