

Roland Dincher

Telefonkampagne der Arbeitsämter im Herbst 1999

- Ausgewählte Ergebnisse zur Akquisition und zur betrieblichen Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung bis April 2000

1 Vorbemerkung

(1) Vom 4.10. bis 22.10.1999 führten die Fach- und Führungskräfte der Arbeitsämter bundesweit eine telefonische Akquisitionskampagne bei Betrieben in ihren Bezirken durch. Die Aktion wurde nach einer Konzeption durchgeführt, die ein Jahr zuvor im Bezirk des Landesarbeitsamtes Nord erfolgreich getestet worden war. (vgl. Dincher 1997, ders. 1998a)

Grundgedanke dieser Konzeption ist die Nutzbarmachung der zahlreichen Betriebskontakte der Fach- und Führungskräfte der Arbeitsverwaltung für die systematische Gewinnung von offenen Stellen und von Arbeitsmarktinformationen zur Erhöhung der Transparenz am Arbeitsmarkt. Das Pilotprojekt im Norden hat zum einen die telefonische Ansprache der Betriebe als eine besonders effektive und vor allem effiziente Form der Akquisition bestätigt. Die anlässlich der Akquisitionsgespräche gewonnenen Informationen über die kurzfristige Personalplanung der Betriebe lieferten zum anderen wertvolle Hinweise für die operative Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik in den beteiligten Bezirken.

(2) Anhand der Erfahrungen mit dem Pilotprojekt im Landesarbeitsamt Nord wurde die Konzeption für die bundesweite Kampagne im Herbst 1999 weiter entwickelt. Sie beinhaltet im einzelnen folgende Elemente:

- ◆ Verwendung eines einheitlichen Dokumentationsbogens, so daß die gewonnenen Informationen zusammengeführt und zu einem Gesamtbild verdichtet werden können.
- ◆ Repräsentative Auswahl der Betriebe, damit von den kontaktierten Betrieben auf die Gesamtheit aller Betriebe eines Bezirkes geschlossen werden kann.
- ◆ Zusammenführung und statistische Auswertung der Daten zur Gewinnung von Informationen über die betrieblichen Erwartungen zur kurzfristigen Entwicklung des Arbeitsmarktes und zwar nach Merkmalen, die

für die Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik der Arbeitsvermittlung unmittelbar relevant sind.

(3) Der Dokumentationsbogen wurde auf ein Minimum von Merkmalen begrenzt. Er erfaßt neben zwei Betriebsmerkmalen (Branche, Mitarbeiterzahl) ausschließlich Daten zur konkreten betrieblich Personalplanung für die kommenden sechs Monate. Dieser Themenkomplex ist ohnehin Gegenstand der Gespräche von Fach- und Führungskräften mit den betrieblichen Personalverantwortlichen, so daß die Verwendung des Dokumentationsbogens keinen nennenswerten Mehraufwand bedeutet.

(4) Bei der Auswahl der Betriebe wurde aus wirtschaftlichen Überlegungen auf die Realisierung einer für die Zwecke der Informationsgewinnung möglichst kleinen Betriebsstichprobe abgezielt. Durch eine Schichtung der Grundgesamtheit in fünf Betriebsgrößenklassen konnte die Stichprobe auf ca. 280 Betriebe bei einem mittelgroßen Amtsbezirk begrenzt werden. Aus den einzelnen Betriebsgrößenklassen wurde aus Betriebsdatenbank coBer eine Zufallsauswahl der Betriebe gezogen.

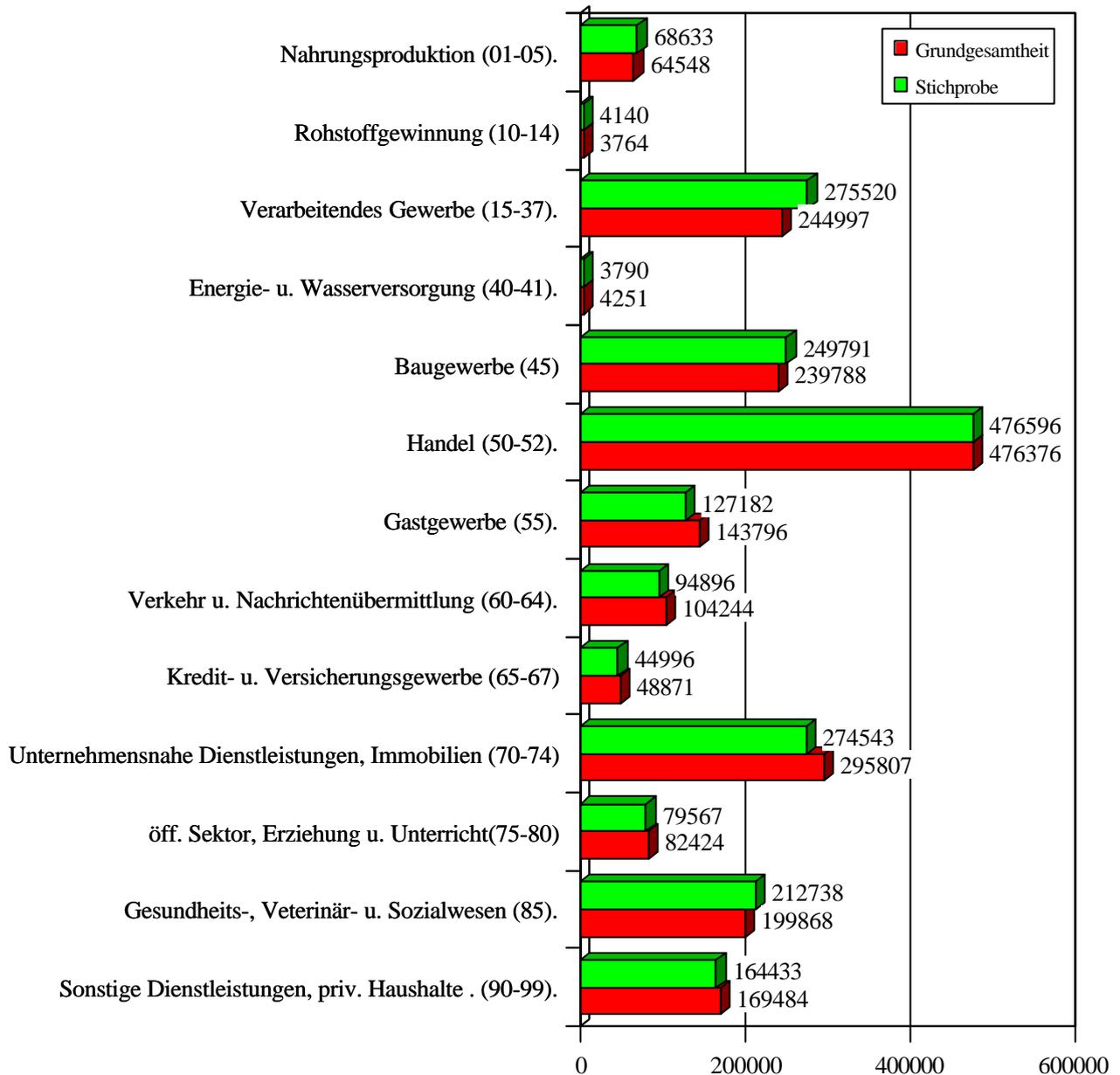
(5) Wegen der relativ kurzen Verfallszeit der Informationen (*kurzfristige Personalplanung*) wurde die Ablauforganisation vorrangig unter dem Gesichtspunkt der Schnelligkeit optimiert. Die bearbeiteten Dokumentationsbogen wurden Zug um Zug von den beteiligten Ämtern an die Landesarbeitsämter übersandt, dort gesammelt und überprüft und von da zügig an eine in Nürnberg ansässige Datenerfassungsstelle weitergegeben. Die Daten wurden hier sukzessive auf Datenträger übernommen. Die Dateneingabe war am 9.11.99 abgeschlossen.

Die Daten wurden maschinell ausgewertet und die Ergebnisse in Form von tabellarischen Übersichten dokumentiert. Die Auswertung und die Dokumentation der Ergebnisse waren am 12.11.99 fertiggestellt. Die Ergebnisdokumentation umfaßt insgesamt ca. 6.000 Seiten und besteht aus 203 Einzelberichten und zwar: je ein Bericht pro Arbeitsamtsbezirk, pro Bundesland, pro Landesarbeitsamtsbezirk, für Ost- und Westdeutschland und für die Bundesrepublik gesamt. Die Einzelberichte wurden den Arbeitsämtern und Landesarbeitsämtern postalisch zugestellt. Die Bundesergebnisse wurden darüberhinaus in das interne Datennetz der Bundesanstalt (Intranet) eingestellt.

(6) Die organisatorisch-technische Abwicklung durch die Landesarbeitsämter und die beteiligten Arbeitsämter verlief ausgezeichnet. Alle Arbeitsämter haben

die vorgesehene Zahl von Betriebskontakten realisiert und alle Arbeitsämter haben die sehr knappen Terminvorgaben für die Abwicklung der Kampagne und die Rücksendung der Erhebungsbogen eingehalten.

Abb. 1: Verteilung der Betriebe in der gewichteten Stichprobe und der Grundgesamtheit nach Wirtschaftsklassen (%)



(7) Insgesamt wurden bei der Telefonkampagne von den Fach- und Führungskräften der Arbeitsämter 50.432 Betriebe kontaktiert und die Gesprächsergeb-

nisse dokumentiert. Nach den Rückmeldungen aus den Arbeitsämtern verlief die Kontaktaufnahme im großen und ganzen ohne Probleme, allerdings waren vor allem bei den kleineren Betrieben gelegentlich mehrere Versuche erforderlich, bis das Gespräch zustande kam.

(8) Die Überprüfung der realisierten Stichprobe hat darüber hinaus ergeben, daß bei der Auswahl der Betriebe die technischen Hinweise zur Ziehung der Zufallsauswahl offenkundig genauestens beachtet wurden, so daß im Ergebnis eine Datenbasis zur Verfügung steht, die tatsächlich als repräsentativ für die Gesamtheit der Betriebe in den Bezirken und der Bundesrepublik insgesamt angesehen werden kann.

Abbildung 1 zeigt die Gegenüberstellung der Branchenverteilung der Betriebe in der Grundgesamtheit und der nach Größenklassen gewichteten Stichprobe. Die Verteilungen stimmen sehr gut überein. Die Stichprobe ist repräsentativ.

2 Akquisitionsergebnis

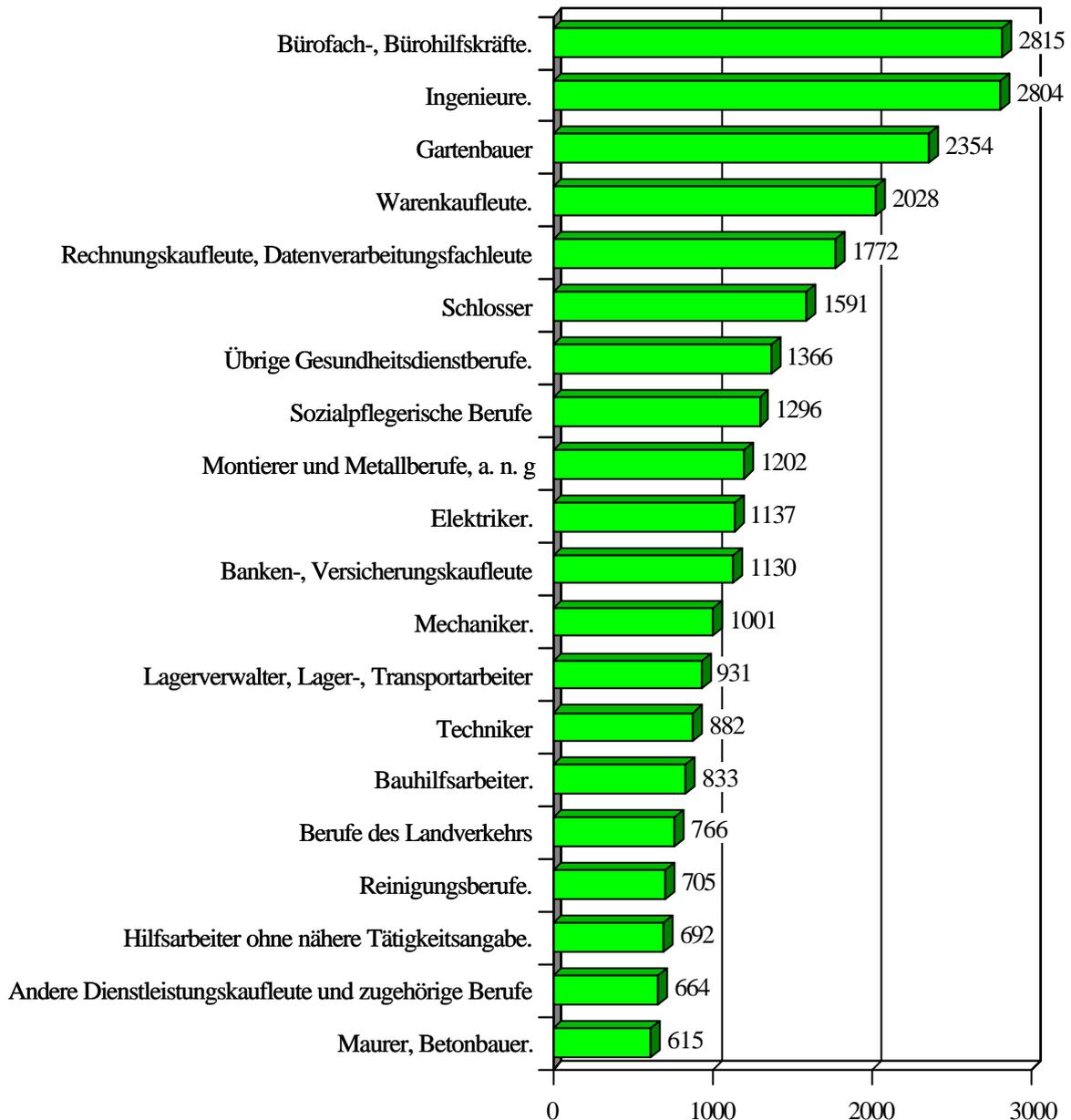
Bei der Telefonkampagne wurden bundesweit 36.059 Stellen akquiriert. Im Durchschnitt wurden pro akquirierte Stelle 1,4 Anrufe benötigt. Dies bestätigt die bereits im Vorjahr im Landesarbeitsamtsbezirk Nord festgestellte hohe Effektivität der telefonischen Stellenakquisition. Berücksichtigt man, daß die telefonische Ansprache eines Betriebes nur etwa ein Viertel bis ein Fünftel der Personalkapazität eines Außendienstbesuches bindet, dann belegt dies ihre vergleichsweise weit überlegene Effizienz.

Die Telefonkampagne hat sich insofern schon alleine aufgrund des Akquisitionsergebnisses mehr als gerechnet. Auch der gelegentlich vorgebrachte Einwand, daß die akquirierten Stellen dem Arbeitsamt ja ohnehin gemeldet worden wären, ist nur teilweise zutreffend. Bei einem durchschnittlichen Einschaltgrad der Arbeitsverwaltung von knapp 40% wäre etwa ein entsprechender Anteil der akquirierten Stellen dem Arbeitsamt auch ohne die Akquisitionskampagne gemeldet worden. Das sind ca. 15.000 Stellen. Die verbleibenden mehr als 20.000 Stellen wären der Arbeitsverwaltung aber entgangen. Im übrigen ist dieses Phänomen nicht für die Telefonakquisition spezifisch, es tritt genauso bei jeder anderen Form der aktiven Stellenakquisition auf.

Differenziert man das Akquisitionsergebnis nach Berufsgruppen, dann zeigt sich einerseits eine weite Streuung über ein breites Berufsspektrum. Anderer-

seits ist aber auch eine starke Konzentration des Akquisitionsergebnisses auf eine relativ kleine Anzahl von Berufsgruppen zu beobachten, wie die Auflistung der ‘Spitzenreiter’ in Abbildung 2 zeigt.

**Abb. 2: Akquirierte Stellen nach Berufsgruppen (abs.)
-‘Spitzenreiter’**



Am erfolgreichsten konnten die Fach- und Führungskräfte Stellen in den Büroberufen und für Ingenieure akquirieren. Auch die kaufmännischen Berufe sind

stark vertreten. Auf diese wenigen Berufsgruppen entfallen etwa ein Drittel aller akquirierten Stellen.

Wie Abb. 2 zeigt, befinden sich unter den akquirierten Stellen auch solche, für die es vermutlich nicht ohne weiteres möglich sein wird, geeignete Bewerber in ausreichender Zahl zu finden und vorzuschlagen. Bei den Stellen für Datenverarbeitungsfachleute und Ingenieure dürfte dies z.B. häufiger der Fall sein. Aber es sind auch in großer Zahl Stellen geworben worden, für die durchaus ein qualifiziertes Bewerberpotential verfügbar ist, wie etwa im Bereich der Bürokräfte. Die akquirierten Stellen werden also sicherlich nicht in vollem Umfange zu einem Zuwachs an Vermittlungen führen. Jedenfalls aber wird der Spielraum für die Vermittlungstätigkeit erweitert, auch in der Form, daß Zielbereiche für die Qualifizierung von Arbeitssuchenden eröffnet werden.

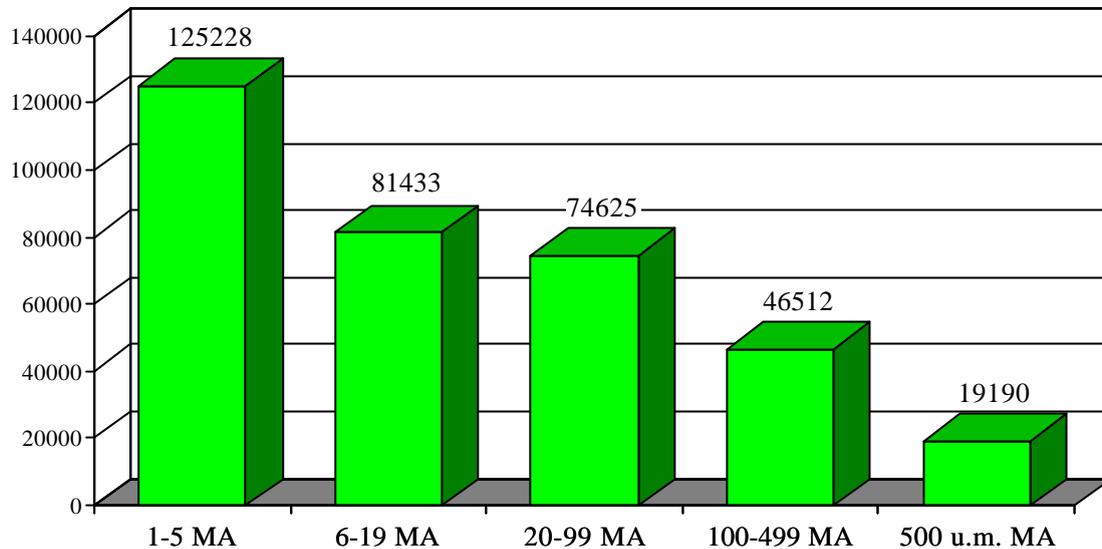
3 Theoretisches Akquisitionspotential

Das Akquisitionspotential ist eine theoretische Größe, die angibt, wieviele Stellen bei der Telefonkampagne akquiriert worden wären, wenn nicht, wie geschehen 50.000 Betriebe, sondern alle 2,1 Mio. Betriebe in der Bundesrepublik angesprochen worden wären. Die Frage ist insofern theoretisch, als es praktisch unmöglich ist, eine derartige Zahl von Betrieben zu kontaktieren. Sie ist aber gleichwohl von praktischer Relevanz, weil sie einen Eindruck davon vermittelt, um welche Größenordnung von Stellen es hier geht und auch, welchen praktischen Problemen sich die Arbeitsverwaltung hier gegenüber sieht.

Rechnet man also das Akquisitionsergebnis auf alle Betriebe in Deutschland hoch, dann ergibt sich ein theoretisch akquirierbares Stellenpotential von rd. 340.000 Stellen. Das wäre also das Ergebnis gewesen, wenn man alle Betriebe in der praktizierten Art und Weise hätte ansprechen können. Das macht nun deutlich, daß über eine Intensivierung der Akquisition durchaus ein sehr beachtlicher Beitrag zum Arbeitsmarktausgleich geleistet werden kann.

Aber, und hier beginnt das praktische Problem: die überwiegende Mehrheit dieses Potentials liegt bei den kleinen Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeitern. Sie sind also verstreut auf fast 2 Mio. Betriebe. Wie will man aber diese Masse bewältigen? Ganz sicher nicht durch den Außendienst. Er kann allenfalls für die kleine Zahl der Großbetriebe in Betracht kommen. Das Massengeschäft mit den Klein- und Mittelbetrieben erfordert neue Wege.

Abb. 3: Theoretisches Akquisitionspotential nach Größenklassen (abs.)



Zu denken ist hier zum einen an die Einrichtung sog. Call-Center: Sie können intern, als spezialisierte Einheit der Arbeitsvermittlung oder extern im Zuge des Outsourcing nutzbar gemacht werden. Dort könnte die Telefonakquisition angesiedelt und mit hoher Effizienz betrieben werden. Desweiteren ist eine vermehrte schriftliche Ansprache der Betriebe, vor allem der Kleinstbetriebe, dringend erforderlich (vgl. dazu Dincher 1998b). Und letztlich kann die arbeitsmarktliche Effizienz der Akquisitionsbemühungen durch gezielte Vermittlungsstrategien gesteigert werden, die sich aus einer regelmäßigen Betriebsbefragung etwa in der hier praktizierten Art ableiten lassen.

4 Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung durch die Betriebe bis April 2000

Vor allem für die kurzfristige operative Ausgestaltung der Vermittlungstätigkeit und der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ist die Kenntnis der personalpolitischen Planungen der Betriebe ein wichtiges Datum.

Deswegen wurden die Betriebe bei den Akquisitionsgesprächen auch zu ihren Einstellungs-/Entlassungsplänen und nach ihrer Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung im eigenen Betrieb bis in Frühjahr 2000 befragt. Würde die

Belegschaftstärke bis April konstant bleiben oder würde sie zu- oder abnehmen und um wieviele Stellen?

Mit den Angaben der Betriebe auf diese Frage erhält man eine relativ fundierte Datenbasis über die geplante Entwicklung der Beschäftigung für die kommenden sechs Monate. Denn aus den Angaben der über 50.000 repräsentativ ausgewählten Betriebe kann die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes abgeleitet werden.

Natürlich sind auch die Betriebe nicht davor gefeit, sich in der Einschätzung der kurzfristigen Entwicklung zu irren. Der Zeitraum von sechs Monaten ist aber noch einigermaßen überschaubar. Viele Veränderungen im Personalbereich können auf diese Frist relativ sicher eingeschätzt werden, so daß nicht mit einer großen Fehlerquote gerechnet werden muß. Und schließlich ist eine bessere Informationsquelle nicht verfügbar. Wer sollte die Beschäftigungsentwicklung eines Betriebes besser einschätzen können als eben die Personalverantwortlichen dieses Betriebes?

Faßt man die Antworten der 50.000 Betriebe zusammen, dann ergibt sich für das Halbjahr von Oktober 1999 bis April 2000 eine durchaus erfreuliche Perspektive. Nach der Einschätzung der Betriebe ist in diesem Zeitraum mit einer spürbaren **Zunahme der Beschäftigung** zu rechnen.

Im folgenden wird die von den Betrieben geplante Beschäftigungsentwicklung anhand von absoluten und relativen Maßzahlen dargestellt.

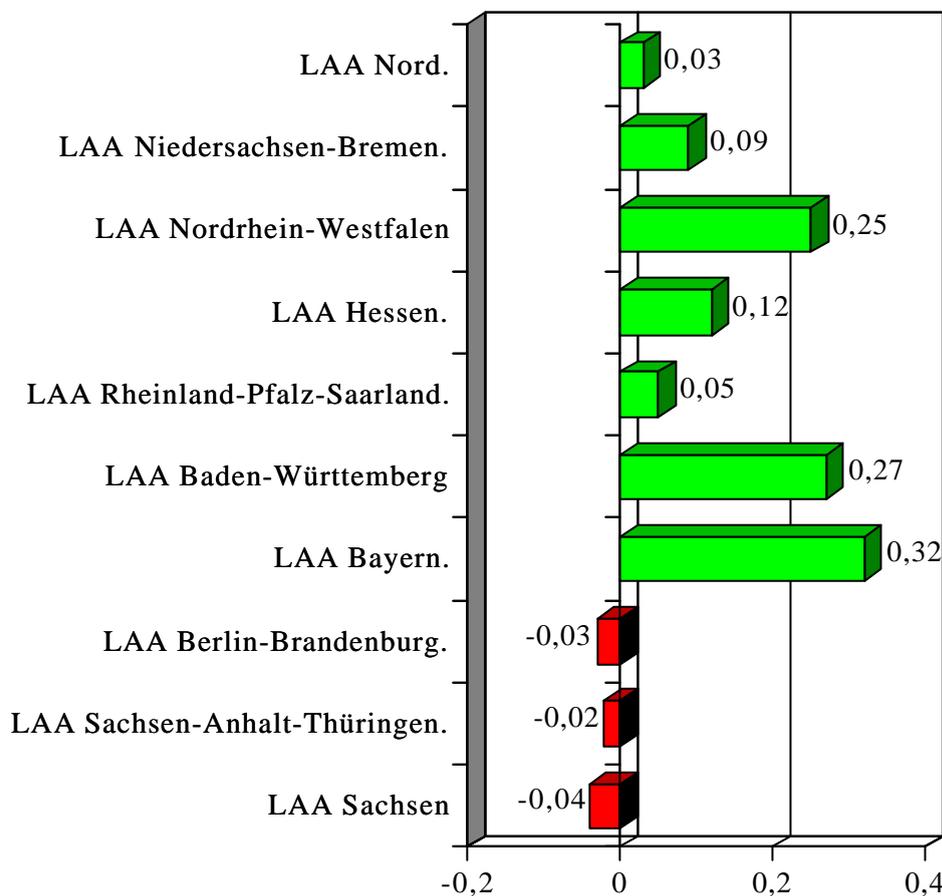
Die absoluten Maßzahlen¹ zeigen, wie groß die absolute Zunahme bzw. Abnahme der Beschäftigung in dem jeweiligen Segment ist.

¹ Die absolute Maßzahl der Beschäftigungsentwicklung wird berechnet aus dem Quotienten aus der Beschäftigungsveränderung in dem jeweiligen Segment und dem Betrag der Gesamtzu- bzw. -abnahme der Beschäftigung:
 $MZ_{abs} = \Delta a_{1, \dots, n} / |\Delta a|$; Δa = absolute Beschäftigungsentwicklung des Gesamtmarktes,
 $\Delta a_{1, \dots, n}$ = absolute Beschäftigungsentwicklung im Marktsegment 1 bis n.

Die relative Maßzahl² stellt die Größe der Veränderung in Bezug zu der Größe des jeweiligen Marktsegmentes.

Die Aufgliederung nach Landesarbeitsamtsbezirken zeigt, daß sich der von den Betrieben erwartete Zuwachs an Stellen ganz auf den Westen der Republik konzentriert, während im Osten eher mit einem leichten Rückgang der Beschäftigung gerechnet werden muß. Den stärksten Stellenzuwachs dürften in absoluten Zahlen die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen erzielen.

Abb. 4: Beschäftigungstrend nach Landesarbeitsamtsbezirken (absolute Maßzahlen)

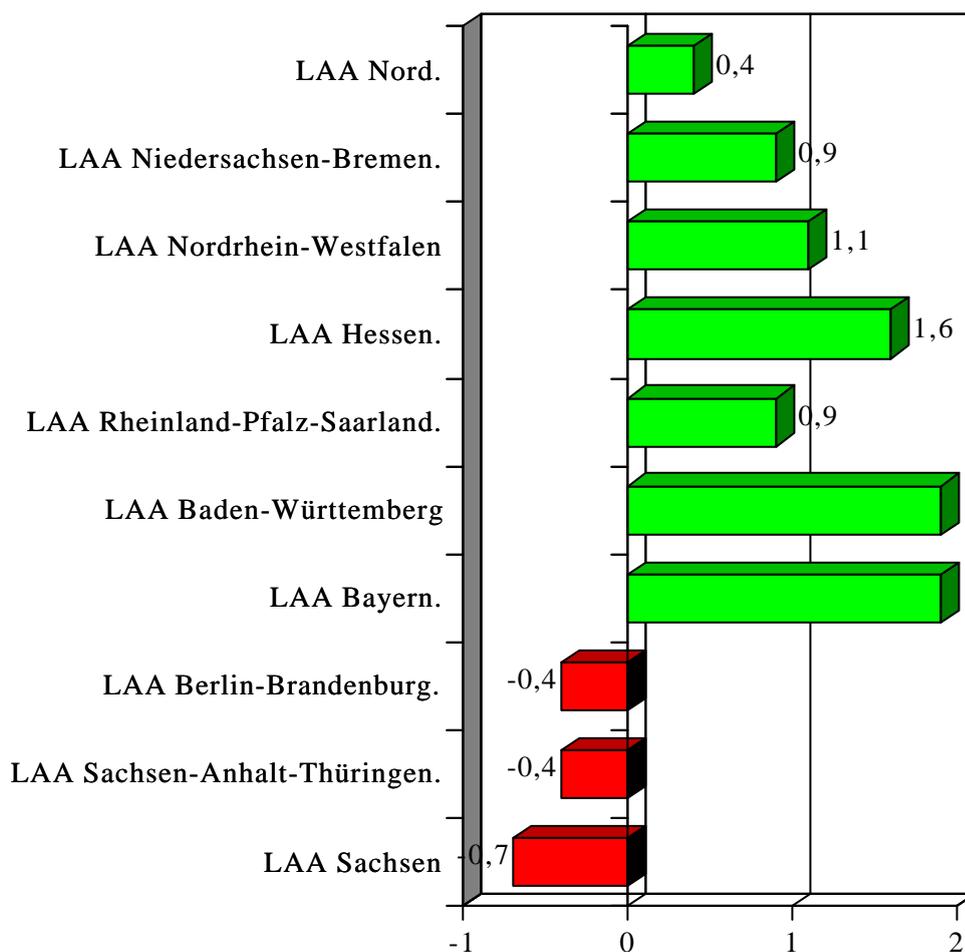


² Die relative Maßzahl wird nach der gleichen Methode berechnet wie die absolute, jedoch auf der Basis der prozentualen Entwicklung in den jeweiligen Segmenten:
 $MZ_{rel} = \Delta r_{1, \dots, n} / |\Delta r|$; Δr = relative Beschäftigungsentwicklung des Gesamtmarktes, $\Delta r_{1, \dots, n}$ = relative Beschäftigungsentwicklung im Marktsegment 1 bis n.

Gemessen an den relativen Maßzahlen schneiden Bayern und Baden-Württemberg etwa gleich gut ab, gefolgt von Hessen. Nordrhein-Westfalen fällt in dieser Betrachtung dagegen ab. Der absolute Stellenzuwachs ist dort zwar sehr beachtlich, gemessen an der Größe des Bezirkes aber weniger gravierend.

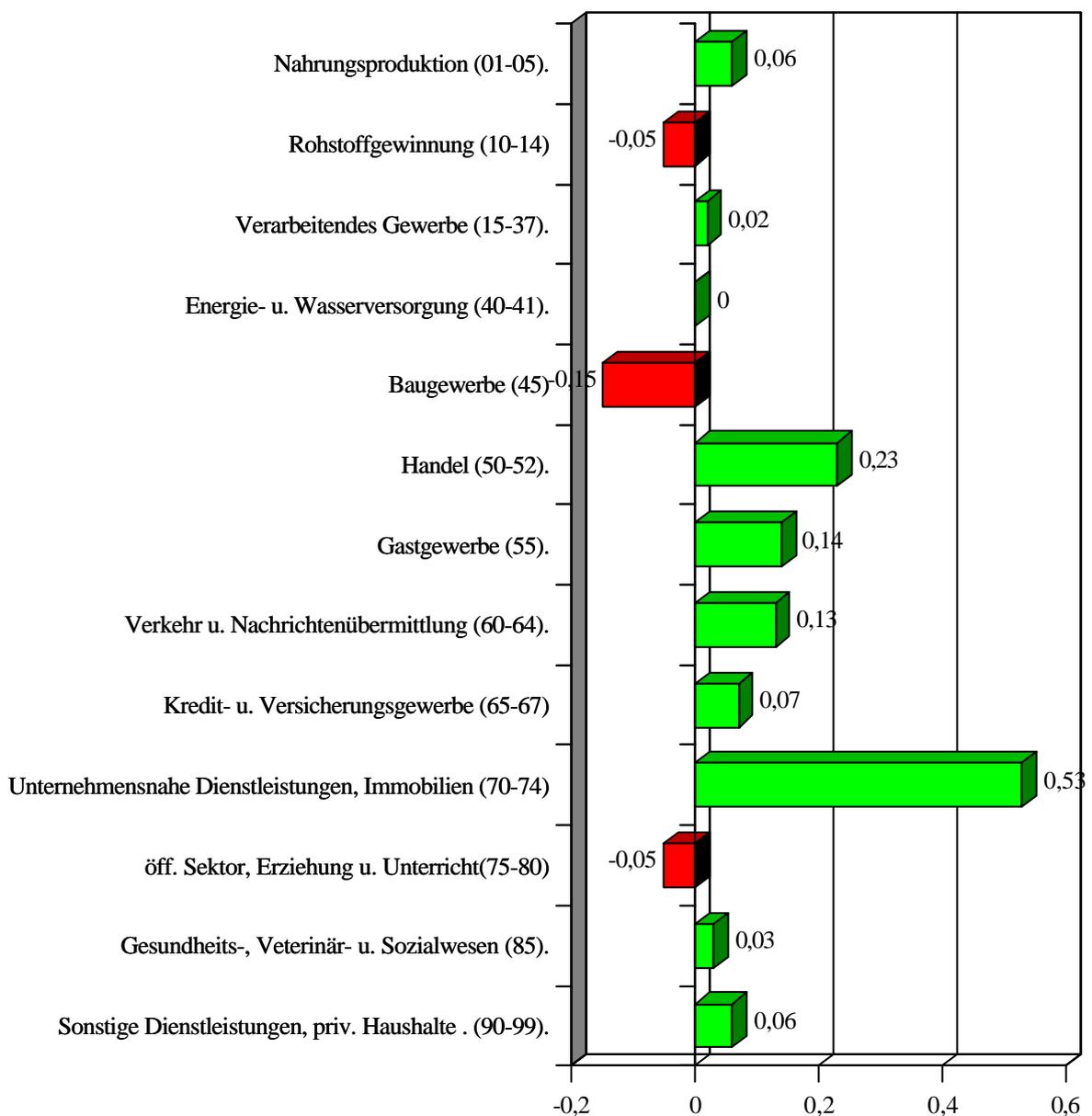
Es ist anzunehmen, daß sich in der Zeitspanne zwischen Oktober und April auch saisonale Einflüsse in der geplanten Beschäftigungsentwicklung niederschlagen.(vgl. Kap. 5.4) So ist beispielsweise in der Bauwirtschaft, dem Gastgewerbe und in der Landwirtschaft im Frühjahr mit einer erhöhten Arbeitskräftenachfrage zu rechnen. Der von den Betrieben erwartete und beabsichtigte Beschäftigungszuwachs ist nicht allein den konjunkturellen Auftriebskräften zuzuschreiben.

Abb. 5: Beschäftigungstrend nach Landesarbeitsamtsbezirken (relative Maßzahlen)



Immerhin zeichnet sich im Westen Deutschlands aber zum Frühjahr hin doch eine spürbare Verbesserung der Beschäftigung ab. Dagegen bleiben die Aussichten für Ostdeutschland weiterhin negativ. Wenn die Betriebe mit ihrer Einschätzung recht behalten, dann wird dort der Abwärtstrend zumindest bis ins Frühjahr 2000 anhalten und die Schere zwischen Ost und West wird sich weiter öffnen.

Abb. 6: Beschäftigungstrend nach Wirtschaftsabschnitten bis April 2000 (absolute Maßzahlen)



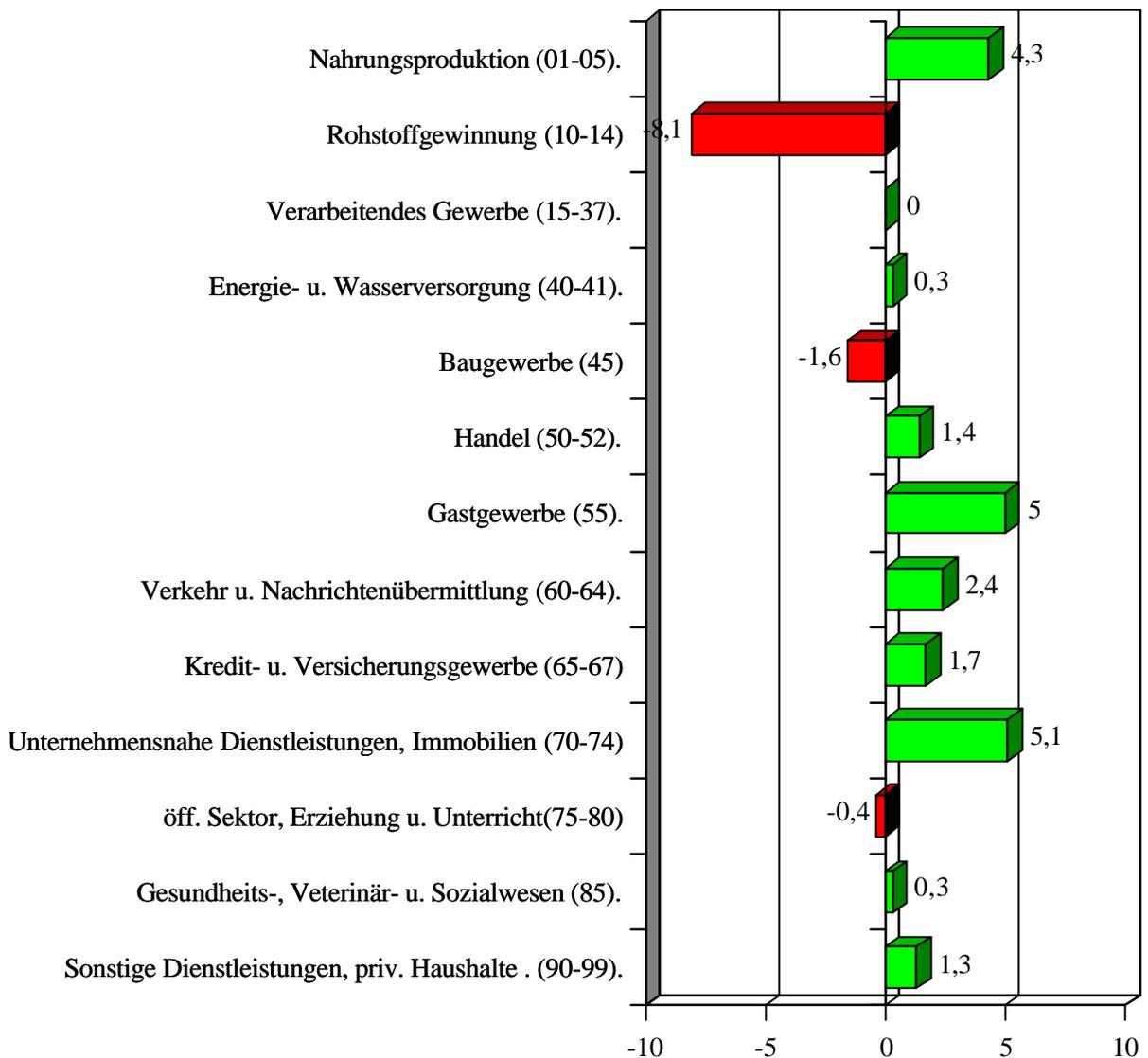
Die Beschäftigungsentwicklung wird jedoch in den einzelnen Branchen sehr unterschiedlich beurteilt. Motor der Entwicklung ist das Dienstleistungsgewerbe, das allein fast die Hälfte des voraussichtlichen Beschäftigungszuwachses in den kommenden Monaten tragen wird.

Daneben rechnet vor allem der Handel mit deutlichen Beschäftigungsgewinnen. Mit einem drastischen Beschäftigungsrückgang rechnen hingegen die Betriebe des Baugewerbes. Diese Einschätzung wiegt um so schwerer, als gerade hier zum Frühjahr hin mit einer saisonbedingten Belebung gerechnet werden könnte. Geradezu besorgniserregend mutet aber an, daß der gesamte Rückgang auf ostdeutsche Betriebe entfällt. Während die westdeutschen Baubetriebe in etwa mit einer gleichbleibenden Beschäftigung rechnen, ergibt sich nach den Erwartungen der ostdeutschen Betriebe dort ein schwerer Beschäftigungsverlust.

Ein Beschäftigungsrückgang wird weiterhin im öffentlichen Sektor und bei den Betrieben der Rohstoffgewinnung und -verarbeitung erwartet.

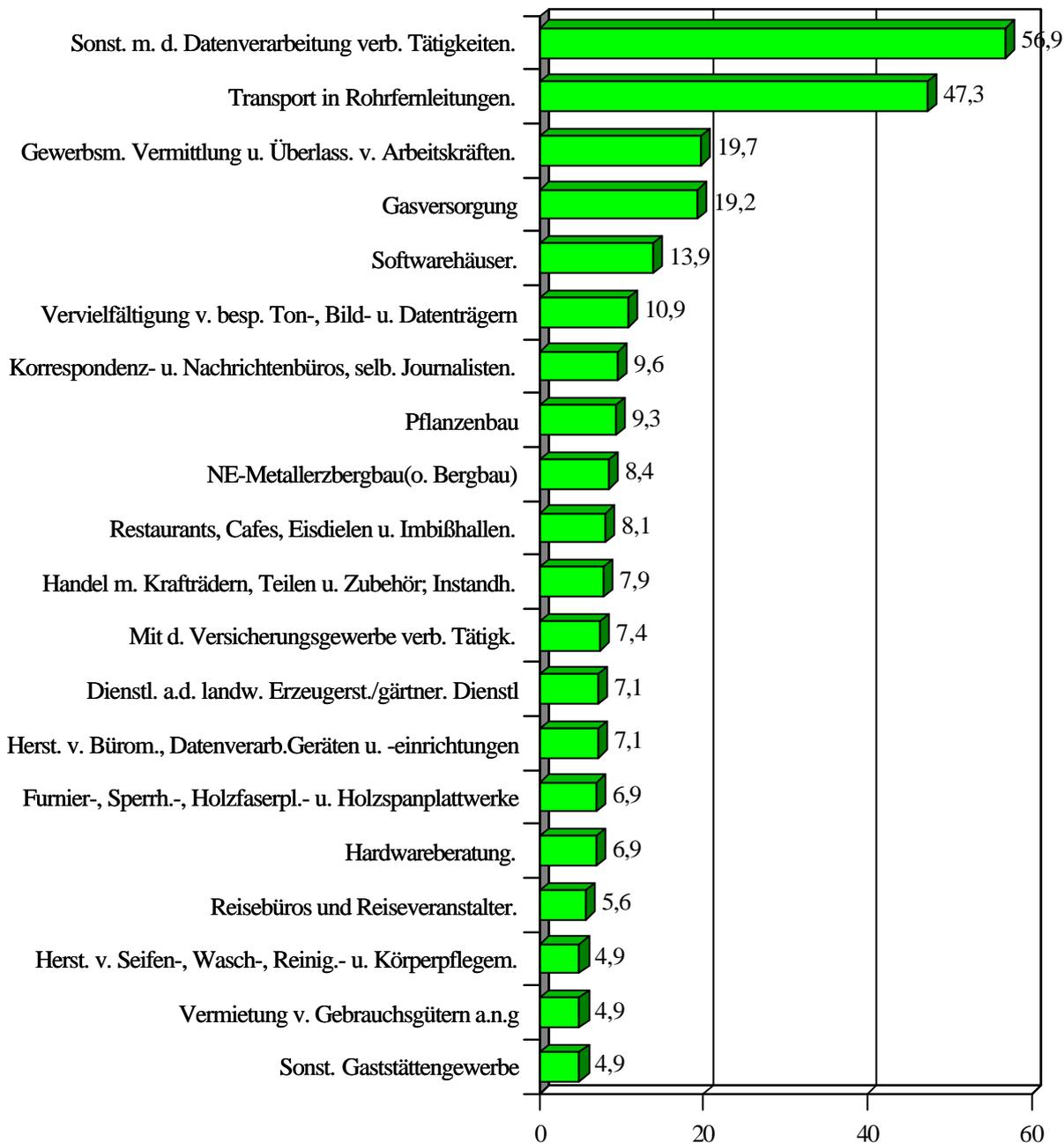
Etwas anders stellt sich die Situation dar, wenn man statt der absoluten Zahlen die relative Entwicklung in den einzelnen Branchen betrachtet. Diese Sichtweise läßt die Dynamik bzw. die Probleme in den einzelnen Wirtschaftszweigen deutlicher erkennen. Während hier die Dienstleistungsbranche und das Gastgewerbe mit dem Beschäftigungswachstum etwa gleichauf liegen, zeichnet sich der Rohstoffsektor als ausgesprochene Problembranche ab. Dort erwartet man einen starken Beschäftigungsverlust. Dies spiegelt den anhaltenden Niedergang des heimischen Stein- und Braunkohlebergbaus wider. Da es sich allerdings um eine inzwischen zahlenmäßig sehr kleine Branche handelt, ist ihr Einfluß auf das Arbeitsmarktgeschehen insgesamt nur gering.

**Abb. 7: Beschäftigungstrend nach Wirtschaftsabschnitten bis April 2000
(relative Maßzahlen)**



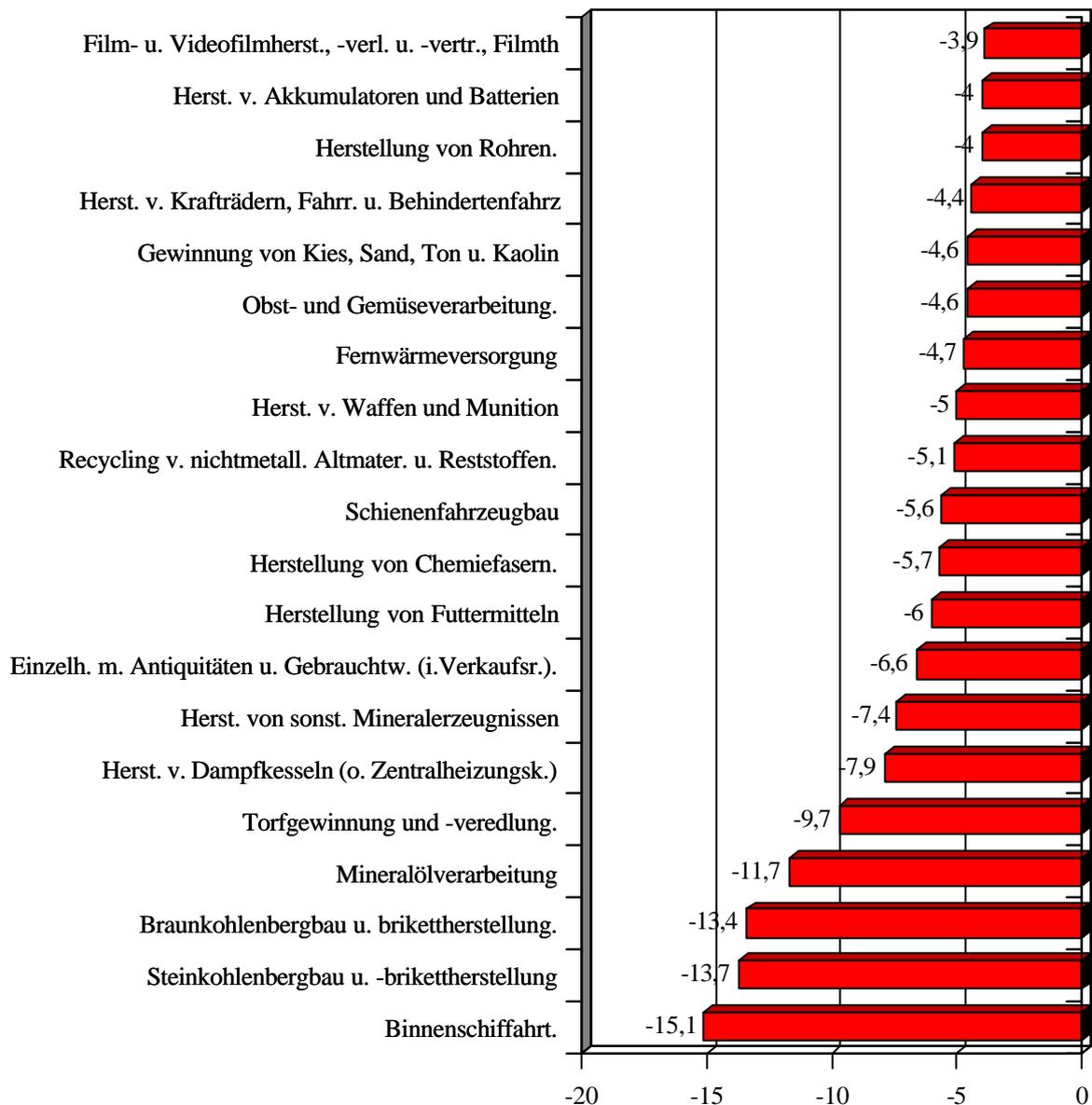
Differenziert man das Ergebnis weiter nach dreistelligen Wirtschaftsgruppen, so zeigt dies die nach wie vor hohe Wachstumsdynamik im Bereich der elektronischen Datenverarbeitung. Unter den 20 Spitzenreitern taucht dieser Bereich gleich fünfmal auf.

**Abb. 8: Beschäftigungstrend nach Wirtschaftsgruppen bis April 2000
(relative Maßzahlen) - ‘Spitzenreiter’**



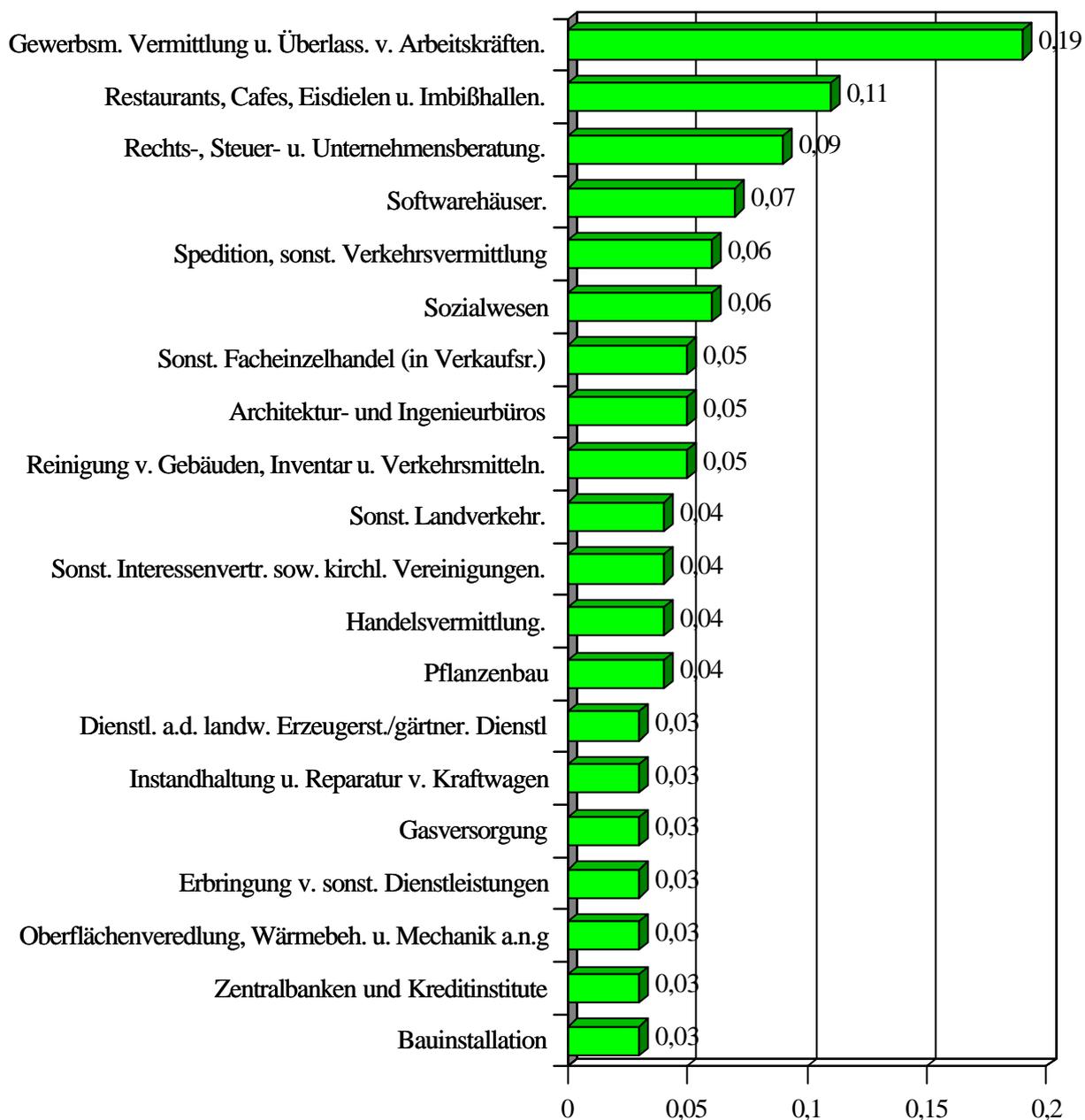
Am anderen Ende der Skala bilden die Binnenschifffahrt und mehrere Sparten der Rohstoffgewinnung und -verarbeitung die Schlußlichter der Entwicklung.

Abb. 9: Beschäftigungstrend nach Wirtschaftsgruppen bis April 2000 (relative Maßzahlen) - 'Schlußlichter'



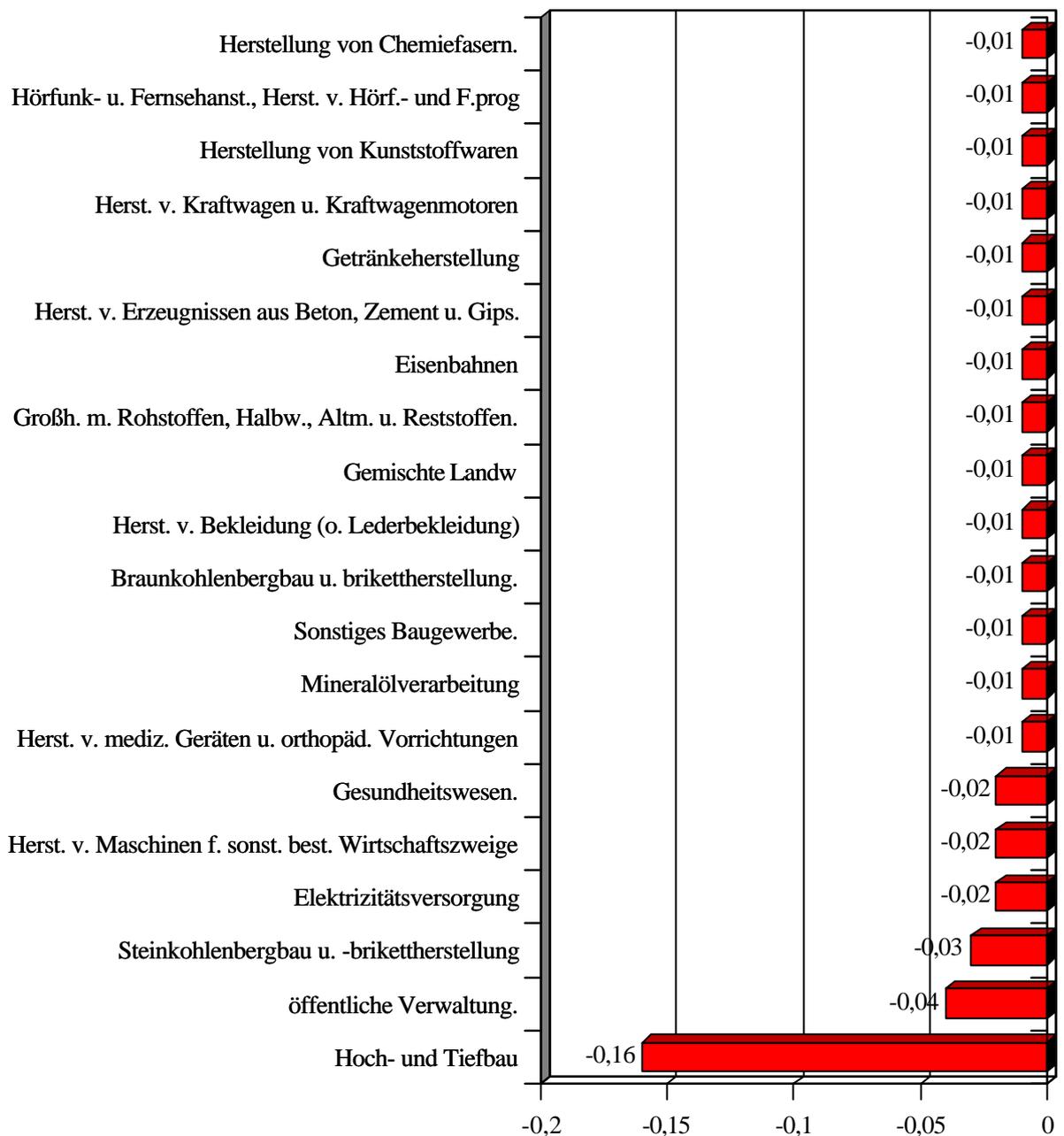
Ein völlig anderes Bild ergibt sich, wenn man statt der prozentualen Entwicklung die absoluten Zahlen betrachtet. Diese Sichtweise gibt einen besseren Eindruck von der arbeitsmarktlichen Relevanz der einzelnen Branchen. Spitzenreiter ist hier die gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung mit dem weitaus größten Stellenzuwachs. Neben der Datenverarbeitung trägt dieser Sektor am stärksten zu dem Wachstum im Dienstleistungsbereich bei.

Abb. 10: Beschäftigungstrend nach Wirtschaftsgruppen bis April 2000 (absolute Maßzahlen) - 'Spitzenreiter'



Absolutes Schlußlicht unter den Wirtschaftsgruppen ist - wie bereits gesehen - der Hoch- und Tiefbau. Aber auch der öffentliche Sektor ist vom Beschäftigungsabbau betroffen.

Abb. 11: Beschäftigungstrend nach Wirtschaftsgruppen bis April 2000 (absolute Maßzahlen) - ‘Schlußlichter



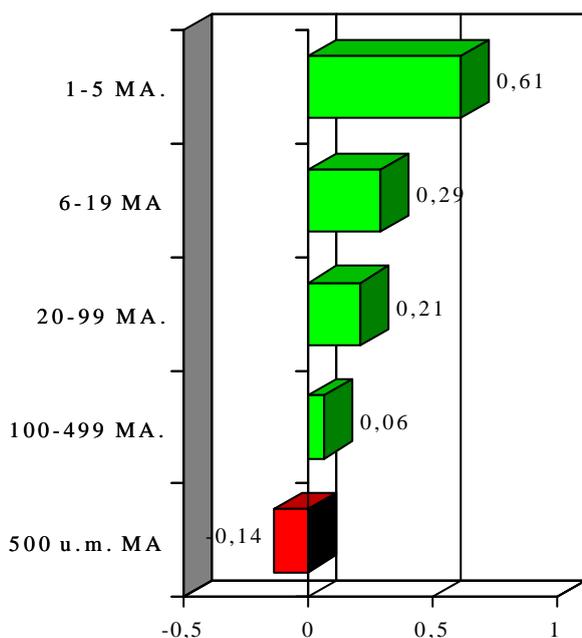
Sehr aufschlußreich ist auch die Differenzierung nach der Betriebsgröße. Es ist leider festzustellen, daß die Großbetriebe weiterhin Personal abbauen werden. Während alle anderen Betriebe einen Zuwachs der Beschäftigung ankündigen, werden die Betriebe mit 500 und mehr Mitarbeitern ihre Belegschaften weiter verringern.

Getragen wird der Beschäftigungsaufbau bis ins Frühjahr 2000 ganz überwiegend von den Klein- und Kleinstbetrieben. Sie entwickeln derzeit mit Abstand

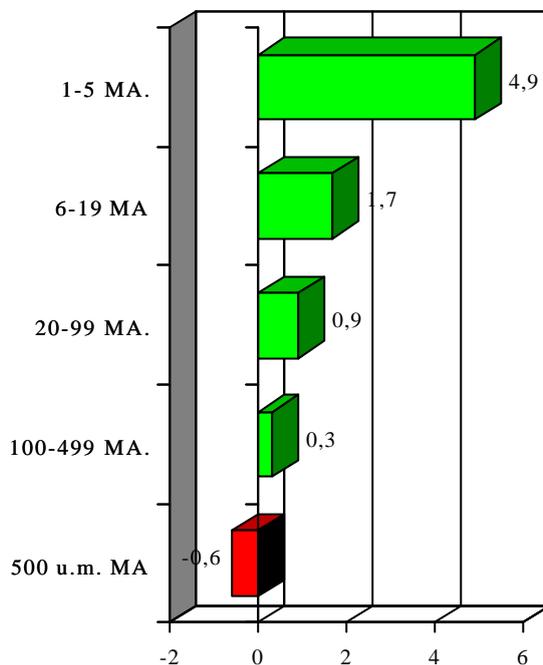
die größte Dynamik am Arbeitsmarkt. Über die Hälfte des gesamten Beschäftigungswachstums der kommenden Monate wird allein durch die Betriebe mit bis zu 5 Mitarbeitern geschaffen.

Dies bestätigt im Prinzip die seit Jahren propagierte Politik der Bundesanstalt für Arbeit, sich verstärkt den kleinen und mittleren Betrieben hinzuwenden. Zu beachten ist dabei, daß gerade die Kleinstbetriebe mit bis zu fünf Mitarbeitern über das mit Abstand größte Beschäftigungspotential verfügen. Diese Kleinstbetriebe erweisen sich damit als eine vermittlungsstrategisch wichtige Zielgruppe der Arbeitsverwaltung, deren operative Betreuung indessen - wie bereits erwähnt - verbesserter Methoden und Organisationsformen bedarf.

**Abb. 12: Beschäftigungstrend nach Größenklassen bis April 2000
(absolute Maßzahlen)**



**Abb. 13: Beschäftigungstrend nach Größenklassen bis April 2000
(relative Maßzahlen)**



5 Geplante Einstellungen und Entlassungen bis April 2000

Bei den Akquisitionsgesprächen wurden von den beteiligten Fach- und Führungskräften die Angaben der Betriebe zu ihrer mittelfristigen Personalplanung erfaßt. Im Gegensatz zu der globalen Einschätzung der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung wurden hier die für die kommenden 6 Monate geplanten Einstellungen und Entlassungen nach einzelnen Berufen differenziert erhoben und dokumentiert. Hochgerechnet auf die Gesamtzahl der Betriebe in der Bundesrepublik handelt es sich um knapp 800.000 Einstellungen, die zum Zeitpunkt der telefonischen Ansprache von den Betrieben für die kommenden sechs Monate konkret geplant waren.

Das tatsächlich realisierte Einstellungsvolumen in diesem Zeitraum dürfte jedoch höher liegen, denn die konkrete Einstellungsplanung der Betriebe erstreckt sich oft nicht über einen derart langen Zeitraum. Zwar können die Betriebe in der Regel abschätzen, wie sich die betriebliche Beschäftigung über ein halbes Jahr insgesamt entwickeln wird, ohne daß hierzu aber bereits eine konkrete und detaillierte Einstellungs- oder Entlassungsplanung vorliegt.

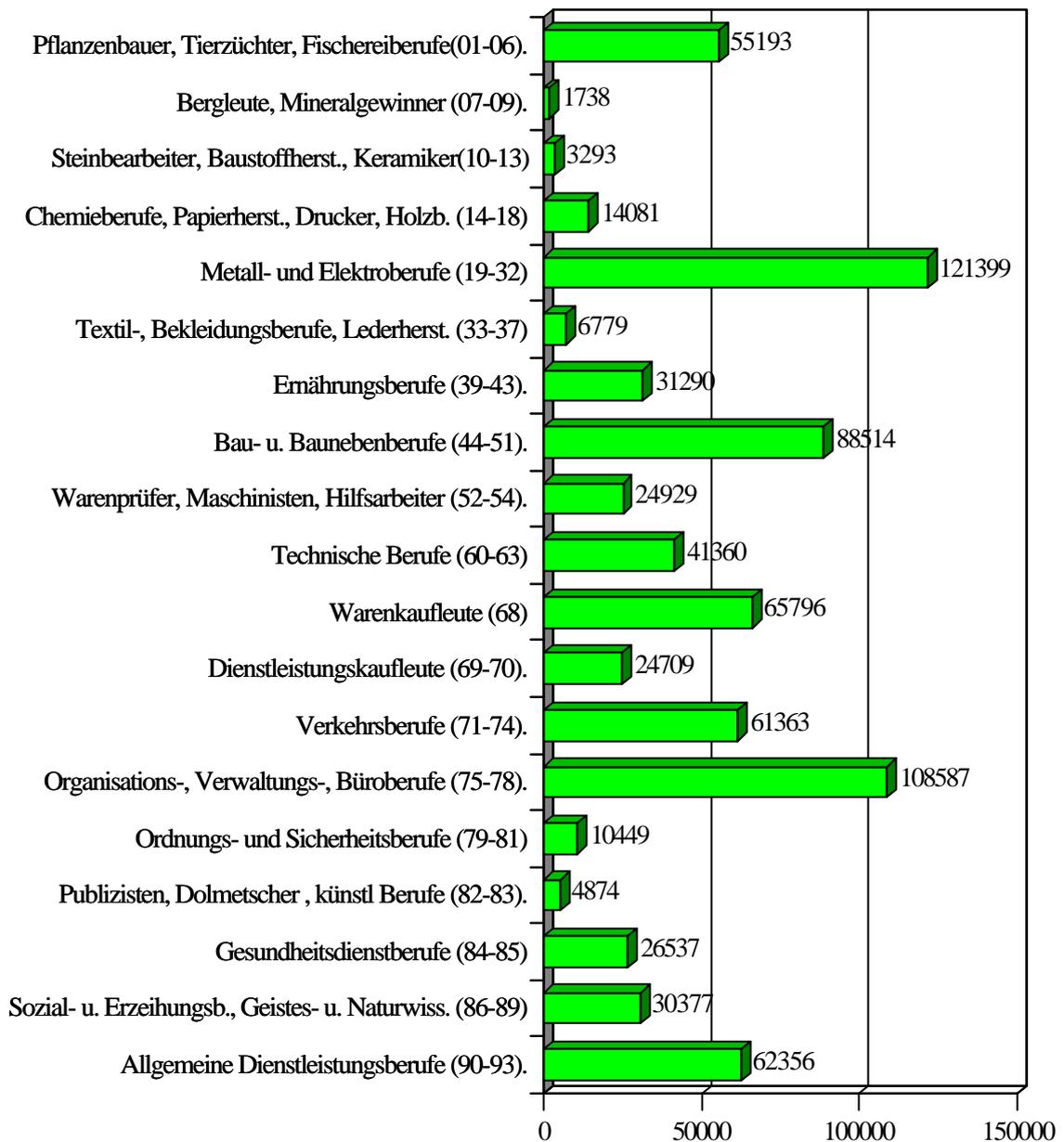
Die im folgenden dargestellten Ergebnisse und Zahlen zu den einzelnen Berufsfeldern und Berufen fallen daher tendenziell niedriger aus als die spätere tatsächliche Entwicklung. Die Ergebnisse sollten deswegen weniger in ihrer absoluten Größe als vielmehr im Vergleich der einzelnen Berufe und Berufsfelder untereinander betrachtet werden. In diesem Vergleich zeigt sich dann, welche Berufe stärker oder schwächer von den Einstellungen der Betriebe profitieren oder von ihren Entlassungsplänen betroffen sind.

5.1 Geplante Einstellungen

Die geplanten Einstellungen durch die Betriebe lassen für sich genommen noch keine Rückschlüsse auf die Arbeitsmarktentwicklung in dem jeweiligen Berufsbereich zu. Folgerungen dieser Art können erst dann gezogen werden, wenn den Einstellungen die Entlassungen in der jeweiligen Berufssparte gegenübergestellt werden, was weiter unten geschieht. Für das operative Vermittlungsgeschäft der Arbeitsämter ist das Einstellungsvolumen in den einzelnen Berufen dennoch ein wichtiges Datum, denn es charakterisiert die Bewegungsvorgänge und die Dynamik im jeweiligen Segment. Werden nur wenige Einstellungen vorgenommen, dann herrscht wenig Bewegung in diesem Arbeitsmarktsegment und die Vermittlungsbemühungen der Arbeitsämter haben kaum Erfolgsaussichten. Ist das Einstellungsvolumen hoch, dann hat auch die Arbeitsvermittlung eine Chance, sich in den arbeitsmarktlichen Austauschprozeß einzuschalten. Deshalb werden im folgenden zunächst die Einstellungs- und Entlassungspläne der Betriebe gesondert behandelt und erst danach wird der resultierende Saldo dargestellt, der dann auch Aussagen über positive und negative Tendenzen in den einzelnen Berufen und Berufssparten zuläßt.

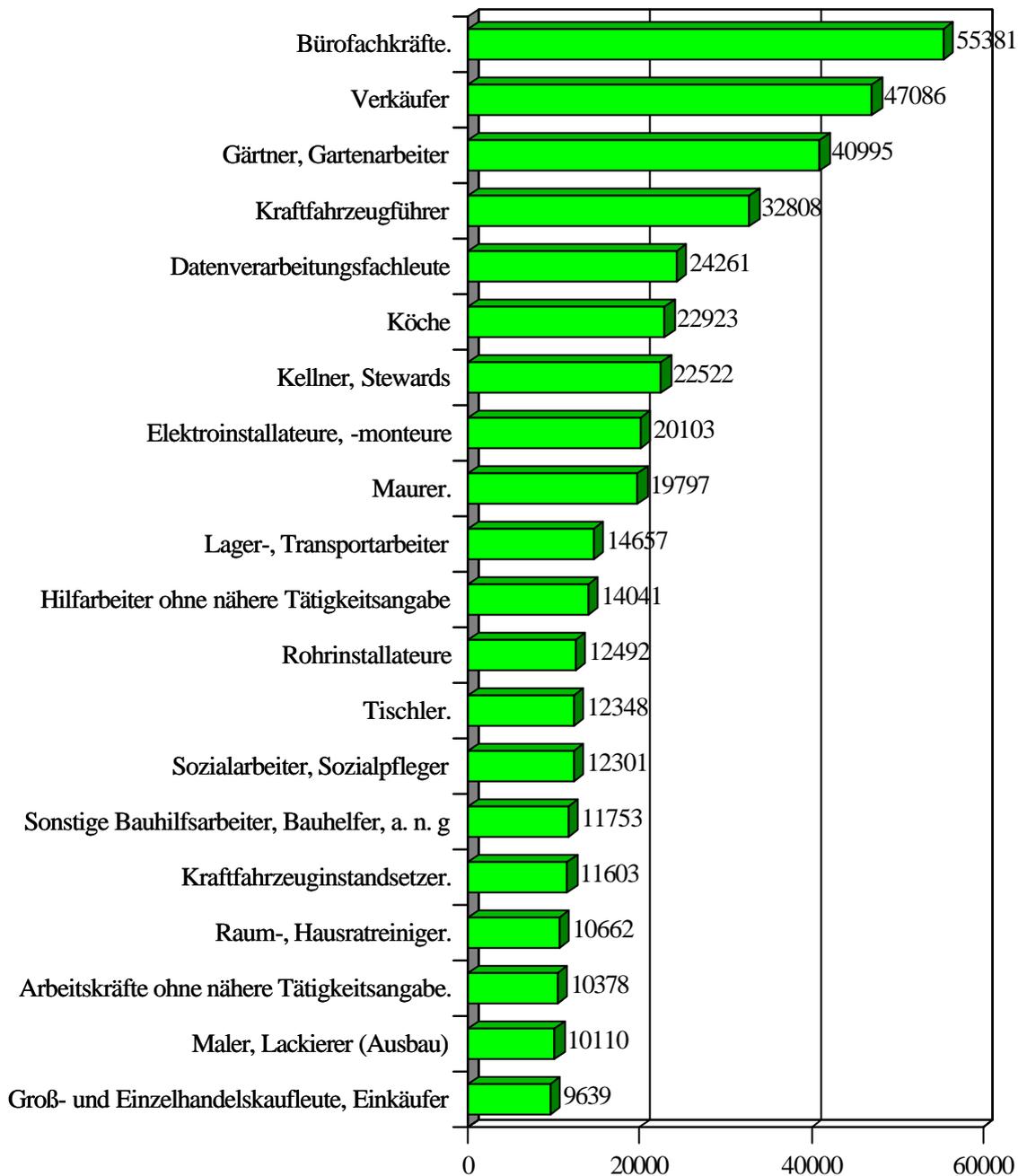
In der groben Übersicht nach Berufsabschnitten entfällt das größte Einstellungsvolumen in den kommenden Monaten auf die Metall- und Elektroberufe, gefolgt von den Organisations- und Verwaltungsberufen. Zu beachten ist, daß es sich hier auch um zwei große Arbeitsmarktsegmente handelt; der hohen Zahl von Einstellungen steht eine entsprechend hohe Zahl von Berufsangehörigen gegenüber.

Abb. 14: Geplante Einstellungen bis April 2000 nach Berufsabschnitten (abs.)



Aufschlußreicher und für die Belange der Arbeitsvermittlung auch wichtiger ist die Situation in den Einzelberufen. Mit über 50.000 geplanten Einstellungen sind die Büroberufe hier Spitzenreiter, gefolgt vom Verkaufspersonal.

Abb. 15: Geplante Einstellungen bis April 2000 nach Berufsordnungen (abs.) - Spitzenreiter



5.2 Geplante Entlassungen

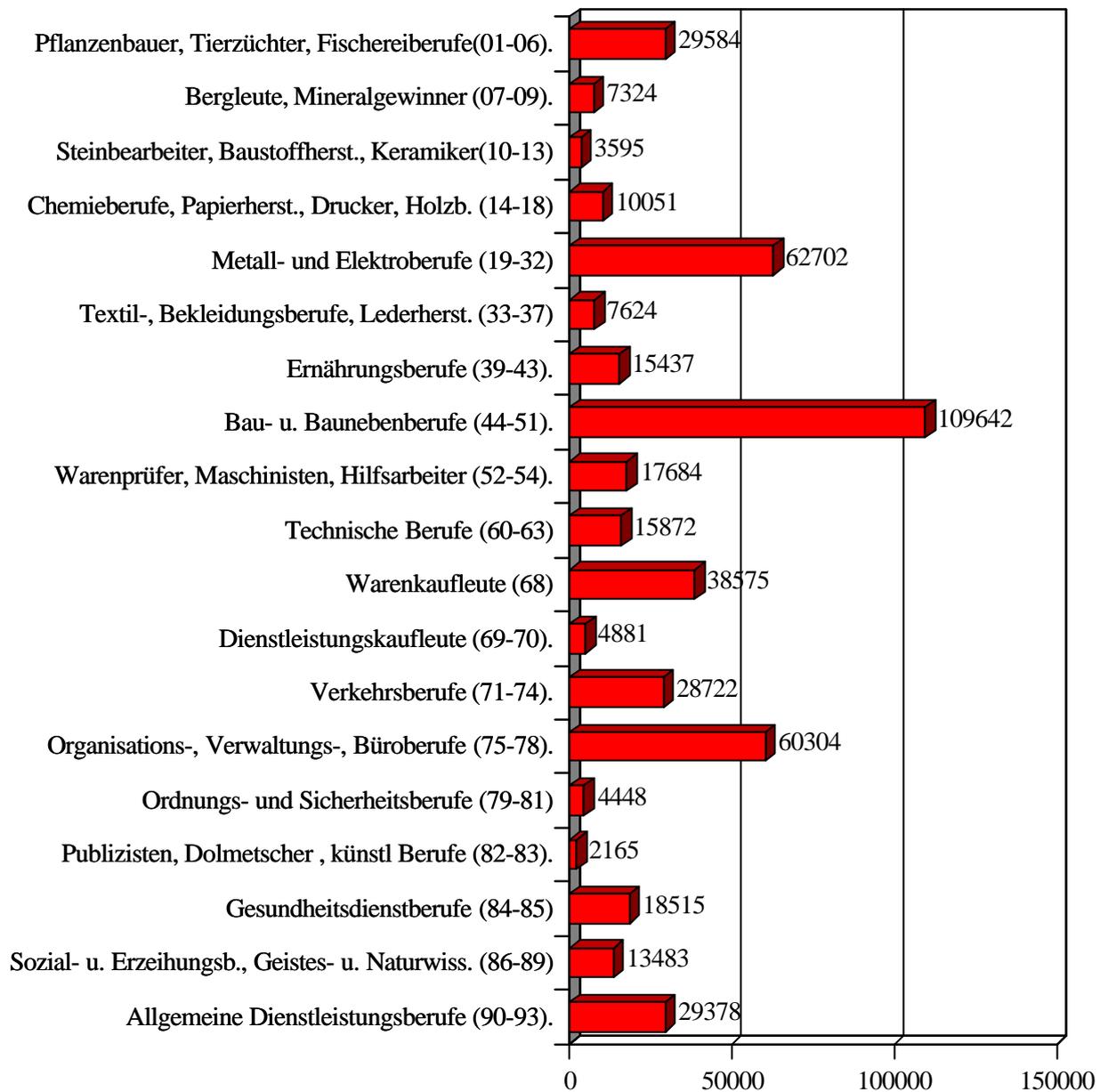
Die Vorausschau der Entlassungen in den kommenden Monaten kann die Arbeitsvermittlung frühzeitig auf den anstehenden Zugang von Arbeitsuchenden auf dem Arbeitsmarkt vorbereiten. Auch wenn nicht alle Entlassenen die Geld- und Dienstleistungen der Arbeitsverwaltung in Anspruch nehmen, so kann die Kenntnis anstehender Entlassungen doch wichtige Anhaltspunkte dafür liefern, in welchen Bereichen und in welcher Größenordnung in der nahen Zukunft mit einem verstärkten Zugang an Arbeitslosen und Arbeitsuchenden zu rechnen ist. So kann eine ausreichende Vorlaufzeit gewonnen werden, um sich im Sinne einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik auf problematische Situationen vorzubereiten und von derartigen Entwicklungen nicht überrascht zu werden.³

Insgesamt kann nach den Angaben der Betriebe vom Oktober mit einem Volumen von bundesweit rund einer halben Million geplanten Entlassungen gerechnet werden. Bereits in der groben Übersicht nach Berufabschnitten bestätigt sich die Befürchtung einer krisenhaften Entwicklung in der Bauwirtschaft. Von Oktober bis April sind dort mehr als 100.000 Entlassungen geplant. Wie oben dargelegt, wird die am Ende des Zeitraumes tatsächlich erreichte Zahl vermutlich noch höher liegen.

Mit einer größeren Zahl von ca. 60.000 geplanten Entlassungen ist ferner in den Metall- und Elektroberufen sowie in den Verwaltungs- und Büroberufen zu rechnen. Allerdings steht der hohen Zahl an Entlassungen dort eine sehr hohe Zahl von Einstellungen gegenüber. Im Ergebnis ist in diesen Bereichen also nicht mit einer verschärften Arbeitsmarktsituation zu rechnen, wohl aber mit einem hohen Fluktuationsvolumen. Das ist für die Arbeitsverwaltung einerseits zwar eine Belastung, weil sowohl mit einem hohen Zugang an offenen Stellen wie auch an Bewerbern zu rechnen ist, andererseits beinhaltet diese Entwicklung aber auch gute Chancen für einen erfolgreichen Arbeitsmarktausgleich.

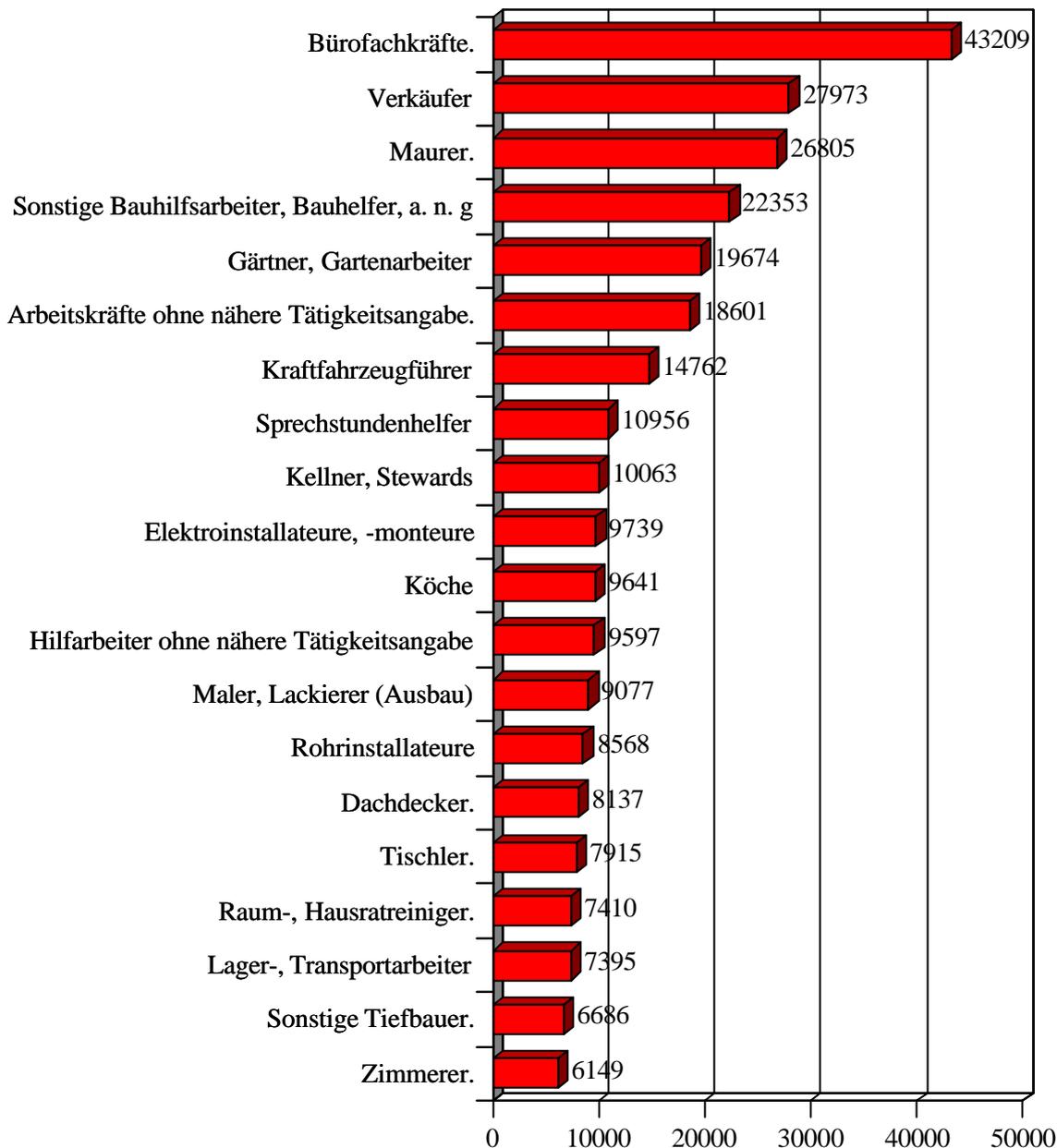
³ In den nachfolgend genannten Zahlen sind ausschließlich vom Betrieb veranlaßte Entlassungen enthalten. Andere Formen des Ausscheidens aus dem Betrieb, wie z.B. Firmenwechsel, Eintritt in den Ruhestand etc. sind nicht erfaßt. Der Saldo aus Einstellungen und Entlassungen gibt deshalb nicht die Nettoveränderung der Beschäftigung an (vgl. dazu Kap. 5.3).

Abb. 16: Geplante Entlassungen bis April 2000 nach Berufsabschnitten (abs.)



Genaueren Aufschluß gibt auch hier wieder die feinere Aufgliederung der Ergebnisse nach Berufsordnungen.

Abb. 17: Geplante Entlassungen bis April 2000 nach Berufsordnungen (abs.) - Schlußlichter



Wie bei den Einstellungen, so belegen auch bei den Entlassungen die Bürofachkräfte und das Verkaufspersonal die 'vorderen' Ränge. In der Gesamtbeurteilung ergibt sich aber auch hier, daß die Berufe des Bausektors am stärksten von Entlassungen betroffen sind. Nicht weniger als zehn der zwanzig 'Schlußlichter' entfallen auf diesen Bereich, wobei die Entlassungen bei Mauern und Bauhilfsarbeitern das größte Volumen annehmen.

5.3 Salden aus geplanten Einstellungen und Entlassungen

Saldiert man nun die Zahl der geplanten Einstellungen und Entlassungen, dann können aus dem Ergebnis Rückschlüsse auf die Entwicklung des Arbeitsmarktes in den jeweiligen Berufen und Berufsfeldern in den kommenden Monaten gezogen werden.

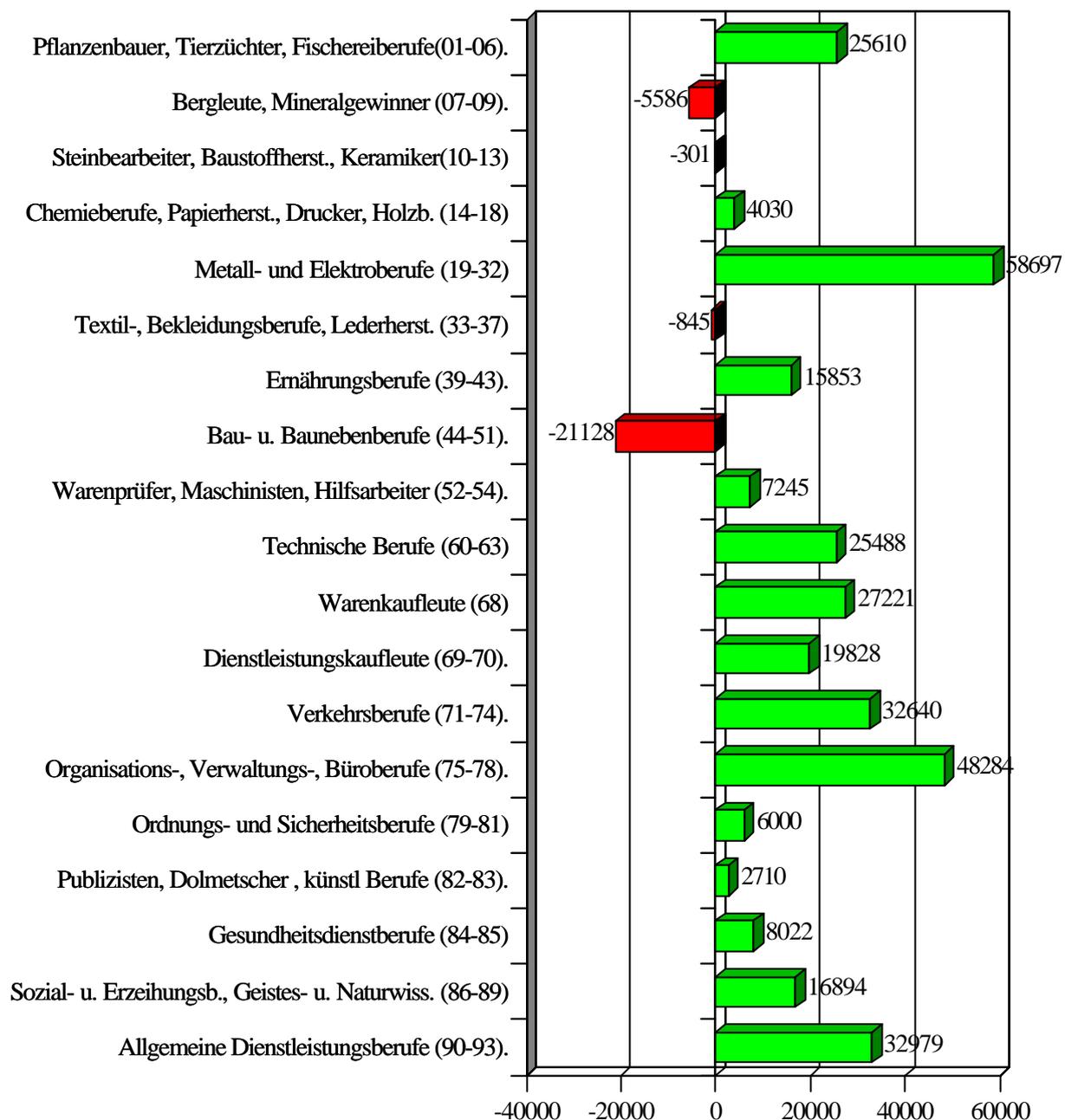
Bei der Interpretation der Ergebnisse ist aber zu beachten, daß die Salden aus geplanten Einstellungen und Entlassungen nur einen Teil der Bewegungsvorgänge am Arbeitsmarkt erfassen. Zwar wird die Arbeitskräftenachfrage vollständig abgebildet (Einstellungen) nicht jedoch das Angebot an Arbeitskräften. Denn als Stellensuchende treten am Arbeitsmarkt neben den durch Entlassung Freigesetzten auch Berufsanfänger und -rückkehrer auf. Letztere wurden im Rahmen der Telefonkampagne aber nicht erfaßt. Die Salden vermitteln deswegen ein positiveres Bild, als es der Realität entspricht. Ein positiver Saldo bedeutet auch nicht zwingend, daß die Beschäftigung in den betreffenden Marktsegmenten zunehmen wird. Denn auch bei konstanter Beschäftigung überwiegen die Einstellungen der Betriebe die Entlassungen, weil sie einen ständigen Ersatzbedarf zu befriedigen haben. Die Salden sollten also insofern vorsichtig interpretiert werden und weniger als absolute Größe als vielmehr im Sinne einer Trendaussage verstanden werden.

In den meisten Berufsfeldern wird ein positiver Saldo erreicht, die Einstellungen der Betriebe überschreiten die Entlassungen. Der positive Saldo ist bei den Metall- und Elektrikerberufen, den Verwaltungs- und Büroberufen und den Dienstleistungsberufen am höchsten. Das bedeutet, daß für diese Berufsgruppen der Arbeitsmarkt aufnahmefähig ist. Ob die Aufnahmefähigkeit ausreicht, den Zustrom an Berufsanfängern und -rückkehrern zu verkraften oder darüberhinaus zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit in diesen Berufsfeldern beizutragen, läßt sich anhand dieser Daten allein allerdings nicht beantworten.

Ganz sicher kann man allerdings sein, daß es in den Segmenten, in denen die Betriebe mehr Personal entlassen als sie einstellen, zu einer Verschärfung der Arbeitsmarktlage und zu einer Zunahme der Arbeitslosigkeit kommen wird. Dazu rechnen in erster Linie die Bauberufe sowie die Bergleute und Mineralgewinner. In beiden Bereichen ist in den kommenden Monaten mit einem deutlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu rechnen. Eine negative Entwicklung ist desweiteren - wenn auch weniger massiv - bei den Textil- und Bekleidungsbe-

rufen sowie den Steinbearbeitern, Baustoffherstellern und Keramikern zu erwarten.

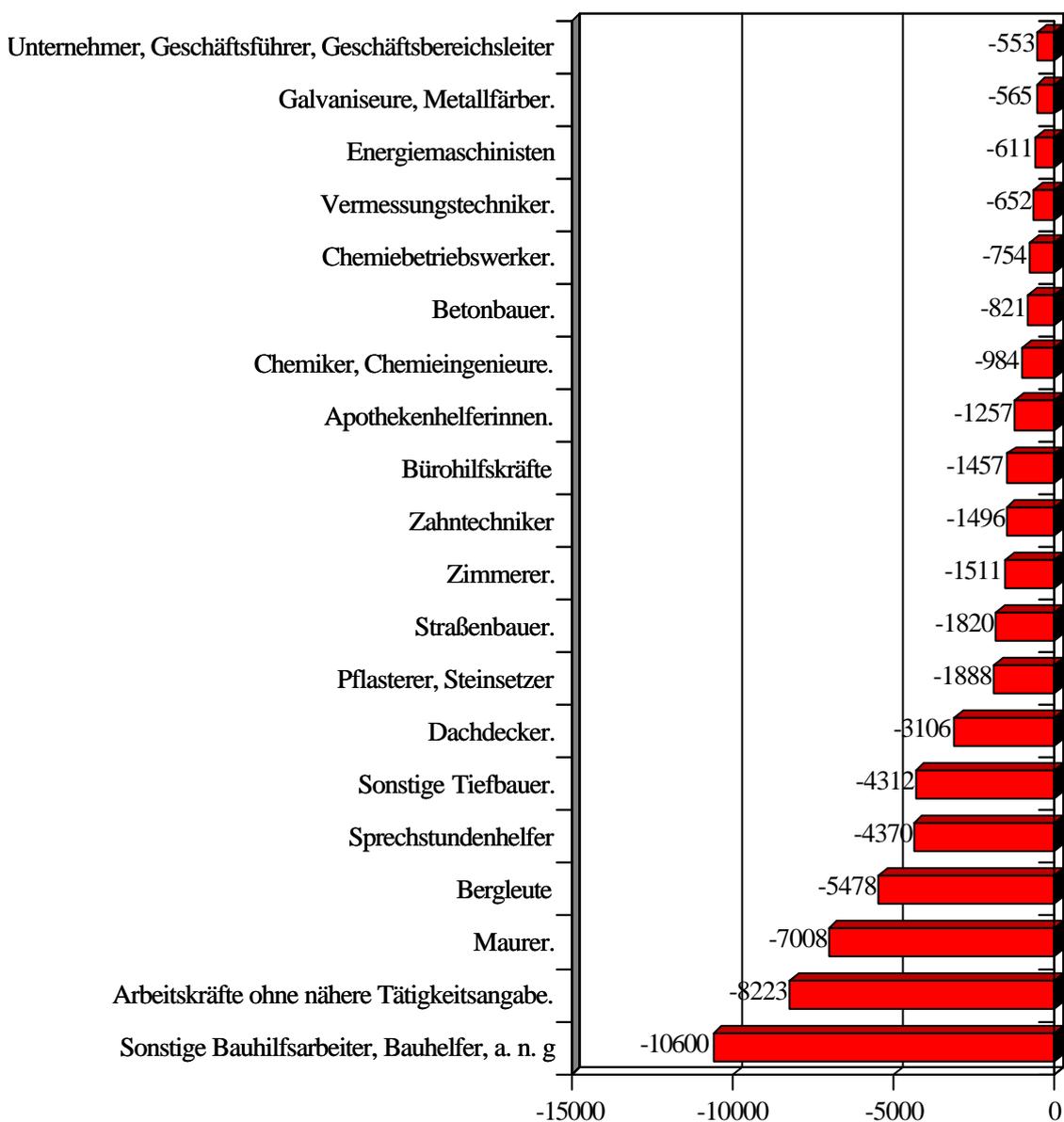
Abb. 18: Saldo aus voraussichtlichen Einstellungen und Entlassungen bis April 2000 nach Berufsabschnitten (abs.)



Die feinere Aufgliederung der Salden nach den dreistelligen Berufsordnungen läßt genauer erkennen, in welchen Berufen in den kommenden Monaten mit einer Verschärfung der Arbeitsmarktsituatiou zu rechnen ist.

Von der Krise im Baugewerbe ist die ganze Palette der Bauberufe betroffen, zahlenmäßig am stärksten die Bauhilfsarbeiter. Aber auch einige Berufe im Gesundheitswesen dürften in den kommenden Monaten einer schwierigen Entwicklung entgegensehen.

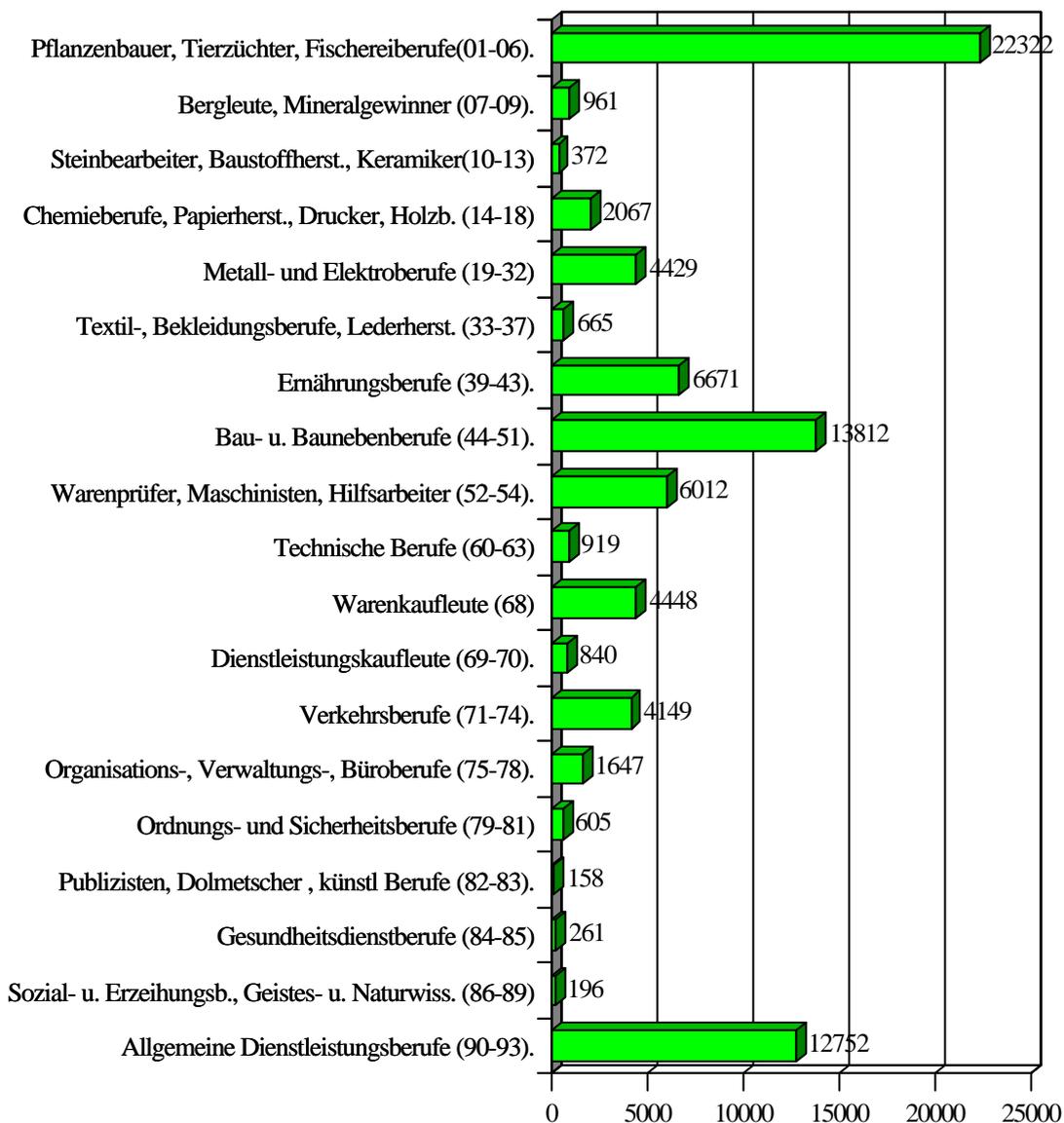
Abb. 19: Saldo aus voraussichtlichen Einstellungen und Entlassungen bis April 2000 nach Berufsordnungen (abs.) -Schlußlichter-



5.4 Befristete Einstellungen

Die Einstellungen der Betriebe betreffen in den meisten Fällen unbefristete Dauerarbeitsverhältnisse. Nur gut 80.000 Einstellungen, also etwa 10% der Einstellungen, erfolgen in befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Beschäftigungsdauer zwischen einem und sechs Monaten. Beschäftigungsverhältnisse mit kürzerer Dauer als einem Monat wurden nicht erfaßt. Als nicht befristet wurden Arbeitsverhältnisse dann eingestuft, wenn die Befristung lediglich eine besondere Gestaltung der Probezeit für ein Dauerarbeitsverhältnis darstellt.

Abb. 20: Beabsichtigte befristete Einstellungen bis April 2000 nach Berufsabschnitten (abs.)



Mit der Erfassung der geplanten befristeten Einstellungen sollte vor allem die Möglichkeit geschaffen werden, Saisoneffekte besser abschätzen zu können.

Erwartungsgemäß haben die befristeten Beschäftigungsverhältnisse bei den Berufen in der Landwirtschaft und am Bau das größte Volumen. Es dürfte sich hier ganz überwiegend um saisonale Effekte handeln. In etwas abgeschwächter Form trifft dies auch auf die allgemeinen Dienstleistungsberufe zu.

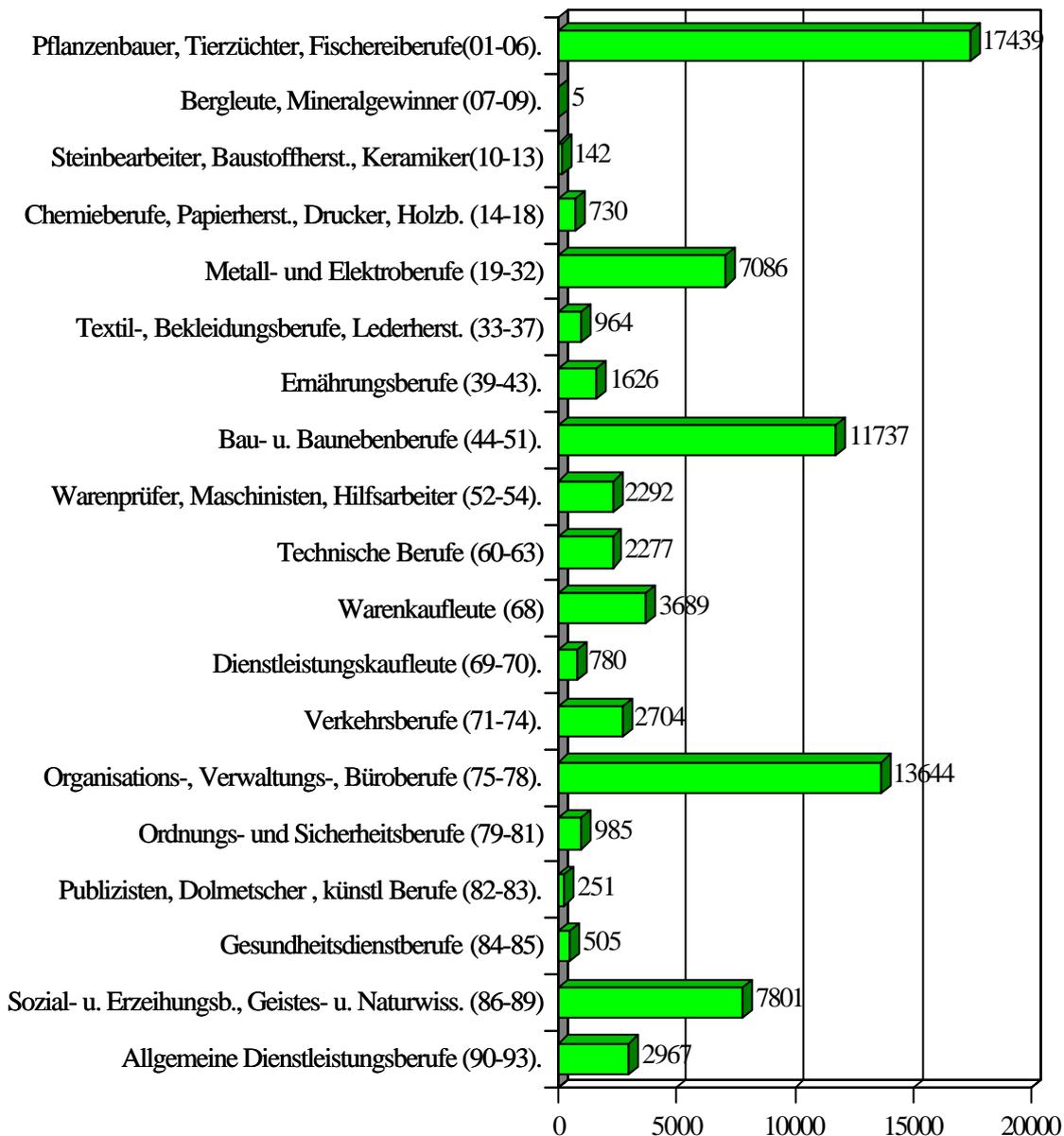
5.5 Geförderte Einstellungen

Die seit Jahren anhaltende schwierige Arbeitsmarktlage hat - vor allem in den ostdeutschen Ländern - erheblicher staatlicher Mittel der Arbeitsförderung bedurft, die eine stärkere Zunahme der Arbeitslosigkeit verhindert haben. Ließe man den Beschäftigungseffekt dieser Förderung außer Acht, so würde dies ein zum Teil erheblich verzerrtes Bild der tatsächlichen Arbeitsmarktsituation ergeben. Deswegen wurden Einstellungen in den sog. 'zweiten Arbeitsmarkt' bei den Akquisitionsgesprächen gesondert erfaßt.

Immerhin münden rund 80.000 der geplanten Einstellungen in den 'zweiten Arbeitsmarkt', das sind etwa 10% aller Einstellungen. Sie konzentrieren sich aber fast ausschließlich auf den Osten Deutschlands, im Westen spielt der 'zweite Arbeitsmarkt' keine nennenswerte Rolle. Das Ergebnis beweist, daß die Arbeitsförderung in den Neuen Bundesländern gegenwärtig unverzichtbar ist. Selbst unter Berücksichtigung möglicher 'Mitnahmeeffekte' würde man für die kommenden Monate mit einer wirklich katastrophalen Entwicklung am ostdeutschen Arbeitsmarkt rechnen müssen, wenn nicht über geförderte Einstellungen die Lage stabilisiert würde.

Dabei sind drei deutliche Schwerpunkte der Arbeitsförderung zu erkennen: im Bereich der Landwirtschaft, bei den Bauberufen sowie den Verwaltungs- und Büroberufen.

Abb. 21: Beabsichtigte Einstellungen mit Förderung bis April 2000 nach Berufsabschnitten (abs.)



6 Folgerungen

Die telefonische Akquisitionskampagne im Oktober 1999 hat gleichsam als Nebeneffekt und Zusatznutzen einen umfangreichen Pool von Daten erbracht, der zu einer in dieser Form bisher nicht möglichen Transparenz für die Aufgaben der Arbeitsvermittlung beitragen kann.

Die Grundausswertung der Daten, die unmittelbar nach Abschluß der Telefonkampagne vorgenommen und über deren bundesweite Ergebnisse hier berichtet wurde, gibt nach beruflicher und nach Branchengliederung ein differenziertes Bild der betrieblichen Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung über ein halbes Jahr im voraus. Ebenso wurden die betrieblichen Planungen über Einstellungen und Entlassungen differenziert erhoben und ausgewertet. Die Entscheidungsträger und Fachkräfte auf allen Ebenen der Bundesanstalt - Arbeitsämter, Landesarbeitsämter, Hauptstelle - verfügen damit über ein differenziertes Wissen über die beschäftigungswirksamen betrieblichen Planungen in ihrem Verantwortungsbereich in der nahen, unmittelbar handlungsrelevanten Zukunft. Begriffe wie 'vorausschauende Arbeitsmarktpolitik' oder 'Aktionszeit' könnten damit eine neue, sehr viel konkretere Bedeutung gewinnen.

Mit der Telefonkampagne hat die Bundesanstalt Neuland betreten und die Fach- und Führungskräfte sehen sich nun mit Arbeitsmarktinformationen konfrontiert, die es in dieser Form bislang nicht gab.

Wichtig ist deshalb jetzt vor allem zu prüfen, wie die Informationen umgesetzt werden können, um das Konzept dann weiter zu entwickeln und zu optimieren. Parallel dazu sind Methoden zu entwickeln, die den Fach- und Führungskräften vor Ort die Nutzbarmachung der Ergebnisse ermöglichen und erleichtern.

Literatur

- Roland Dincher: Erwartungen von Arbeitgebern an das Arbeitsamt und ihre Einschätzung der Beschäftigungsentwicklung bis Sommer '98 in Norddeutschland. Ausgewählte Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleituntersuchung der Außendienstinitiative der AV/AB der Arbeitsämter in Hamburg, Schleswig-Holstein und Mecklenburg-Vorpommern, Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung, Mannheim 1997
- ders.: Telefonakquisition und Datenerhebung im Frühjahr 1998 im Norden - Ausgewählte Ergebnisse zur Akquisition und zur Arbeitsmarktvorschau bis Herbst, Fachhochschule des Bundes, Fachbereich Arbeitsverwaltung, Mannheim 1998 (a)
- ders.: Der Betrieb als Kunde und Partner der Arbeitsverwaltung. Beiträge zur konzeptionellen Weiterentwicklung der öffentlichen Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktberatung, Schriftenreihe der Fachhochschule des Bundes, Bd. 30, 128 S., Brühl/Rheinland 1998 (b)