

# **FBS**

Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e.V.

## **Private Arbeitsvermittlung in Deutschland**

Zwischenbericht über ausgewählte Ergebnisse einer Befragung  
von Privaten Arbeitsvermittlern im Frühjahr 1999

Projektleitung: Prof. Dr. Roland Dincher  
Prof. Dr. Dres. h.c. Eduard Gaugler

Mannheim, Oktober 1999

## 1 Einleitung

Private Arbeitsvermittlung ist in Deutschland noch eine sehr junge Branche, deren Entstehung durch das Beschäftigungsförderungsgesetz (BeschfG) ermöglicht wurde, das zum 1.8.1994 in Kraft trat. Mit diesem Gesetz wurde das Alleinrecht zur Arbeitsvermittlung der Bundesanstalt für Arbeit ('Vermittlungsmonopol') beendet und Privaten (natürlichen oder juristischen Personen) der Zugang zur Arbeitsvermittlung geöffnet. Fast unbemerkt von der Öffentlichkeit und auch in der wissenschaftlichen Diskussion bisher wenig beachtet, hat sich in den fünf Jahren seit dieser gesetzlichen Öffnung ein bemerkenswertes Dienstleistungsangebot entwickelt, das eine nähere Betrachtung lohnt. Zum Jahresanfang 1999 waren bei der Bundesanstalt für Arbeit 3.673 Inhaber einer gültigen Vermittlungserlaubnis registriert. Die Vermittlungsleistung der Branche lag 1998 bei 382.929 Vermittlungen.

Die Forschungsstelle für Betriebswirtschaft und Sozialpraxis e.V (FBS) hat ein Forschungsprojekt zur Privaten Arbeitsvermittlung eingerichtet, bei dem zwei Themenbereiche im Vordergrund stehen: zum einen die Strukturen, die sich nach fünf Jahren entwickelt haben und zum anderen die Arbeitsweisen und Dienstleistungen, die von den Arbeitsvermittlern angeboten und praktiziert werden.

Im Frühjahr 1999 führte die Forschungsstelle eine repräsentative schriftliche Befragung unter Privaten Arbeitsvermittlern in Deutschland durch. In drei Wellen (einschl. zweier Pretests) wurden zwischen Januar und April 1.527 nach dem Zufallsprinzip ausgewählte Inhaber einer gültigen Arbeitsvermittlungserlaubnis ('Erlaubnisinhaber') angeschrieben. Nach Abzug von 56 postalisch nicht zustellbaren Retouren verbleibt eine bereinigte Stichprobe von 1.471 Erlaubnisinhabern. Dies entspricht einem Stichprobenumfang von 40,0% der Grundgesamtheit. 449 der Angesprochenen antworteten. Die Rücklaufquote beläuft sich somit auf 30,5%. 21 Rückantworten waren nicht verwertbar (ohne Fragebogen zurück oder nicht/unzureichend ausgefüllt) und zwar ganz überwiegend, weil der Betrieb zwischenzeitlich aufgegeben wurde oder keine Vermittlungsaktivitäten vorlagen. In die Datenauswertung konnten die verbleibenden 428 Fragebögen einbezogen werden. Das entspricht einer Teilnahmequote von 29,1%.

Im folgenden werden erste Ergebnisse der Befragung dargestellt. Die Feinauswertung der Daten steht noch bevor. Eine vollständige Dokumentation der Gesamtauswertung ist für das Frühjahr 2000 vorgesehen.

## 2 Branchenstruktur

Die Befragung hat eine außerordentlich heterogene Branchenstruktur zutage gefördert. Private Arbeitsvermittlung ist ein juristischer Sammelbegriff, der die private von der öffentlichen Arbeitsvermittlung abgrenzt. Sie ist aber, auch wenn der gemeinsame Oberbegriff das suggeriert, kein in sich homogenes Phänomen. Es wird vielmehr eine große Vielfalt von Formen, Zwecken, Arbeitsweisen, Leistungsangeboten etc. angetroffen. Eine verallgemeinerte Darstellung und Beschreibung der Branche ohne entsprechende Differenzierung würde dieser Vielgestaltigkeit nicht gerecht.

So wurde das Datenmaterial zunächst dahingehend untersucht, ob und wie sich das heterogene Feld in kleinere, in sich homogenere Segmente aufgliedern und ordnen läßt. Das Ergebnis dieser Analyse führt zu drei Segmenten, im folgenden **Vermittlungssparten** genannt, die sich deutlich voneinander abgrenzen lassen.

### (1) Personalvermittlung

Der Personalvermittlung werden diejenigen **gewerblichen Vermittler**<sup>1</sup> zugeordnet, die im Auftrag und ausschließlich auf Rechnung von Betrieben tätig sind und nicht einen der nachfolgend unter (2) und (3) genannten Vermittlungsschwerpunkte haben.

Die Personalvermittlung ist die zahlenmäßig mit Abstand größte Vermittlungssparte. Von den 428 an der Befragung beteiligten Vermittler gehören ihr 258 an, das sind 60,3%.

### (2) Künstlervermittlung

Der Künstlervermittlung werden alle **gewerblichen Vermittler** zugerechnet, die ihren Vermittlungsschwerpunkt auf Tätigkeiten nach dem §10 der Arbeitsvermittlerverordnung (AVermV) haben. Dies sind: Künstler, Artisten, Fotomodelle, Werbetypen, Mannequins, Dressmen, Doppelgänger, Stuntmen, Discjockeys, Berufssportler und Aupairs. Abweichend von der übrigen Gesetzeslage dürfen von diesen Personen Vergütungen für die Vermittlung verlangt werden.

In der realisierten Stichprobe befinden sich 76 derart spezialisierte Vermittler. Das entspricht einem Anteil von 17,8%.

### (3) Sozial engagierte und gemeinnützige Arbeitsvermittlung

In dieser Vermittlungssparte (im folgenden kurz '**Soziale Arbeitsvermittlung**' genannt) werden alle gemeinnützigen (nicht auf Gewinn gerichteten) Arbeitsvermittler erfaßt und solche, die zwar gewinnorientiert arbeiten, sich aber vor allem sozialen Problemlagen widmen. Hierzu rechnet unter anderem die Vermittlung von Langzeitarbeitslosen, Sozialhilfeempfängern, Haftentlassenen, Wohnungslosen, Drogenabhängigen etc.. In der Regel vermitteln sie unentgeltlich.

Von den befragten Erlaubnisinhabern gehören 94 ( 22,0%) dieser Vermittlungssparte

---

<sup>1</sup> Anstelle des juristischen Terminus 'Erlaubnisinhaber' wird im weiteren Text der geläufige Begriff 'Vermittler' verwendet. Vermittler in diesem Sinne kann auch eine juristische Person sein.

an. Nur eine Minderheit (11 Erlaubnisinhaber) unter ihnen arbeitet gewerblich, das sind 11,7% in dieser Vermittlungssparte.

Die im folgenden dargestellten Befragungsergebnisse werden nach diesen drei Vermittlungssparten differenziert.

## 2.1 Rechtsform

Die Wahl der Rechtsform ist eine konstituierende Entscheidung, die auch im Bereich der Arbeitsvermittlung der spezifischen Zwecksetzung einer Organisation und ihren besonderen Aufgaben und Bedingungen angemessen sein muß. Es ist deshalb nur folgerichtig, wenn in den drei Vermittlungssparten deutliche Unterschiede bei der Rechtsform zu beobachten sind.

**Abb. 1: Vermittler nach Vermittlungssparte und Rechtsform (%)**

Rechtsform	Personalvermittlung	Künstlervermittlung	Soziale Arbeitsvermittlung	gesamt
Einzelunternehmen	44,5	<b>71,6</b>	12,9	42,3
GmbH, GmbH&CoKG	<b>48,0</b>	13,5	24,7	36,9
Verein	0,4	1,4	<b>40,9</b>	9,5
BGB-Gesellschaft	4,7	10,8	1,1	5,0
AG	2,0	0,0	4,3	2,1
öffentlich-rechtlich	0,0	0,0	8,6	1,9
sonstige Rechtsform	0,4	2,7	7,5	2,4
<b>gesamt (N)</b>	60,5 (256)	17,5 (74)	22,0 (93)	100,0 (423)

Bei der Personalvermittlung ist die GmbH die vorherrschende Rechtsform, der fast jeder zweite Betrieb dieser Sparte zugehört. Auch die Einzelunternehmung kommt relativ häufig vor. Alle anderen Rechtsformen spielen in der Personalvermittlung keine nennenswerte Rolle.

Dagegen ist in der Künstlervermittlung die Einzelunternehmung die geradezu typische Rechtsform, wogegen alle anderen nur mehr von untergeordneter Bedeutung sind.

In der Sozialen Arbeitsvermittlung wiederum ist der Verein die bevorzugte Rechtsform, die für gut 40% der Vermittlungseinrichtungen dieser Sparte zutrifft. Es ist darüberhinaus die einzige Vermittlungssparte, in der auch öffentlich-rechtliche Einrichtungen mitwirken.

## 2.2 Hauptsächliches Arbeitsgebiet

Von Anfang an war die Private Arbeitsvermittlung geprägt von Vermittlern, die zuvor auf angrenzenden Geschäftsfeldern tätig waren. Als das Beschäftigungsförderungsgesetz 1994 in Kraft trat, waren es zunächst vor allem die gewerblichen Arbeitnehmerüberlasser sowie die Personal- und Unternehmensberater, die das Vermittlungsgeschäft aufnahmen, aber in der Regel eher als Nebenberuf betrieben. Reine Vermittlungsagenturen waren zunächst eher die Ausnahme. Lediglich in der Künstlervermittlung, die bereits vor der Gesetzesnovelle von Privaten (im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit) betrieben wurde, waren reine Vermittlungsagenturen verbreitet. Aber bereits ab 1995 ist bei den Neuzugängen in der Branche ein verstärkter Trend zur reinen Arbeitsvermittlung zu beobachten<sup>2</sup>. Die Befragungsergebnisse lassen den Schluß zu, daß dieser Trend weiter anhält.

**Abb. 2: Vermittler nach Vermittlungssparte und Hauptarbeitsgebiet (%)**

Hauptarbeitsgebiet der Befragten	Personalvermittlung	Künstlervermittlung	Soziale Arbeitsvermittlung	gesamt
Arbeitsvermittlung	38,0	79,5	33,3	44,6
Arbeitnehmerüberlassung	30,0	0,0	1,1	18,1
Personalberatung Unternehmensberatung	23,6	4,1	11,5	17,4
Bildungseinrichtung	2,1	0,0	17,2	5,0
Beschäftigungsförderung	0,4	1,4	14,9	3,8
Verbände, Kammern, Interessenvertretung	0,0	1,4	8,0	2,0
sonstiges Hauptarbeitsgebiet	5,9	13,7	13,8	9,1
<b>gesamt (N)</b>	59,7 (237)	18,4 (73)	21,9 (87)	100,0 (397)

Mit 38% der Agenturen bilden diejenigen Personalvermittler, die diese Aufgabe als ihre Haupttätigkeit bezeichnen, inzwischen die stärkste Gruppe. Es scheint, daß sich die Personalvermittlung allmählich als eine eigenständige Personaldienstleistung etabliert, die sich aus dem anfänglichen Verbund mit anderen Personaldienstleistungen emanzipiert. Nach wie vor ist aber die Personalvermittlung als eine Nebenaufgabe im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung oder der Personal- und Unternehmensberatung weit verbreitet. Die Kombination mit anderen Arbeitsgebieten ist dagegen eine seltene Ausnahme.

Völlig anders stellt sich die Situation im Bereich der Künstlervermittlung dar. Dort ist die Vermittlung für fast 80% der Agenturen die eigentliche Hauptaufgabe. Dies hängt sicherlich mit der langen

<sup>2</sup> vgl. Roland Dincher, Helmut Ambs: Zulassung privater Arbeitsvermittler in Baden-Württemberg. in: PERSONAL 6/1997, S. 308/309

Tradition dieser Vermittlungssparte zusammen, die schon seit Jahrzehnten im Auftrag der staatlichen Arbeitsverwaltung Künstlervermittlung betreibt: genügend Zeit, um spezialisierte Agenturen und Dienstleistungen hervorzubringen und am Markt zu etablieren.

Am seltensten ist die Soziale Arbeitsvermittlung als Hauptaufgabe anzutreffen. Nur jede dritte Einrichtung in dieser Sparte gibt die Arbeitsvermittlung als Hauptaufgabe an. Häufig wird die Arbeitsvermittlung hier als Nebenaufgabe von Bildungsinstitutionen genannt. Auch Einrichtungen, die sich der Beschäftigungsförderung widmen, betreiben Arbeitsvermittlung.

### 2.3 Spezialisierung

Die Spezialisierung auf bestimmte Arbeitsmarktsegmente kann als ein typisches Merkmal der Privaten Arbeitsvermittlung gelten. Gut zwei Drittel der Befragten gaben an, ihre Aktivitäten in irgend einer Weise spezialisiert zu haben. Die Konzentration auf einzelne Personengruppen ist dabei deutlich häufiger anzutreffen als die branchenbezogene Spezialisierung. Allerdings unterscheiden sich die drei Vermittlungsparten auch in dieser Frage deutlich voneinander.

**Abb. 3: Vermittler nach Vermittlungssparte und Spezialisierung (%) (Mehrfachnennungen möglich)**

Spezialisierung	Personalvermittlung	Künstlervermittlung	Soziale Arbeitsvermittlung	gesamt
Spezialisierte Arbeitsvermittlung	53,3	100,0	80,6	67,6
Spezialisierung nach Branchen	39,1	27,6	20,4	32,9
Spezialisierung nach Personengruppen	20,9	100,0	64,9	44,9
(N) (nach Zeilen 1-3)	(257)	(76)	(93)	(426)
	(256)	(76)	(93)	(425)
	(256)	(76)	(93)	(425)

Am schwächsten ist der Trend zur Spezialisierung in der Personalvermittlung ausgeprägt. Unter den Personalvermittlern ist nur gut jeder Zweite in irgend einer Form spezialisiert und zwar überwiegend auf bestimmte Branchen. Die personenbezogene Spezialisierung spielt hier nur eine untergeordnete Rolle.

In der Künstlervermittlung liegt der Spezialisierungsgrad naturgemäß bei hundert Prozent. Das ergibt sich aus der Definition dieser Vermittlungssparte, der ja ausschließlich Vermittler angehören, die auf künstlerische etc. Tätigkeiten spezialisiert sind. Gelegentlich geht damit dann auch eine Konzentration auf bestimmte Branchen einher.

Auch in der Sozialen Arbeitsvermittlung ist der Spezialisierungsgrad mit über 80% sehr hoch. Dabei konzentrieren sich knapp zwei Drittel der Vermittler in dieser Sparte auf bestimmte Personengrup-

pen, was durchaus ihrem sozialen Anliegen entspricht. Die branchenbezogene Spezialisierung ist hier am geringsten ausgeprägt.

Der insgesamt sehr hohe Spezialisierungsgrad der Privaten Arbeitsvermittlung dürfte im Ergebnis der Qualifikation und der Kompetenz der Vermittler zugute kommen. Die Arbeitsmärkte in den hochentwickelten Industriegesellschaften sind hochgradig segmentiert; es ist für den einzelnen Vermittler schwierig, wenn nicht unmöglich, auf allen Feldern eine gleichermaßen qualitativ hochwertige Dienstleistung zu erbringen. Möglicherweise werden sich mit der weiteren Entwicklung der Branche und dem Wachstum einzelner Unternehmen und Firmenverbände - insbesondere der Personalvermittlung - vermehrt Möglichkeiten eröffnen, die notwendige Spezialisierung innerbetrieblich zu organisieren.

#### 2.4 Verbund- und Franchise-Systeme

Neben der Spezialisierung kann auch die Zusammenarbeit der Vermittlungsagenturen ihre Leistungsfähigkeit verbessern. Die engste Form der Zusammenarbeit zwischen rechtlich und wirtschaftlich selbständigen Unternehmen ist das Franchise-System. Je nach der vertraglichen Ausgestaltung zwischen Franchise-Geber und -Nehmer wird eine mehr oder weniger ausgeprägte Vereinheitlichung der Organisation, der Arbeitsmethoden etc. erreicht. Nach außen sind Franchise-Betriebe oft von Filialbetrieben nicht zu unterscheiden.

**Abb. 4: Vermittler nach Vermittlungssparte und Zugehörigkeit zu einem Franchise-System oder Firmenverbund (%)**

Zugehörigkeit zu Franchise-System oder Firmenverbund	Personalvermittlung	Künstlervermittlung	Soziale Arbeitsvermittlung	gesamt
Unabhängige Vermittlungsagentur	77,8	97,3	91,4	84,2
Franchise-System oder Firmenverbund zugehörig	22,2	2,7	8,6	15,8
<b>gesamt (N)</b>	60,5 (257)	17,6 (75)	21,9 (93)	100,0 (425)

Franchise-Systeme und ihnen verwandte Firmenverbände sind besonders in der Personalvermittlung häufiger anzutreffen. Mehr als ein Fünftel der Agenturen in dieser Sparte gibt an, Teil eines derartigen Systems zu sein.

In der Künstlervermittlung ist dies fast nie der Fall und auch in der Sozialen Vermittlung eher die Ausnahme.

Der hohe Anteil von Franchise-Betrieben in der Personalvermittlung kann als ein Indiz für die Professionalisierung in dieser Vermittlungssparte angesehen werden. Franchise-Systeme setzen sich in der Praxis nur durch, wenn ihnen ein tragfähiges und erfolgreiches Konzept zugrunde liegt. Ihr ho-

her Verbreitungsgrad zeigt an, daß erfolgreiche Modelle am Markt sind und sich etabliert haben.

## 2.5 Filialbetriebe

Im Unterschied zum Franchisebetrieb handelt es sich bei einer Filiale um eine wirtschaftlich und zumeist auch rechtlich unselbständige Vermittlungsagentur. Die Entstehung größerer Vermittlungsunternehmen mit einem Netz von Filialen kann häufig als ein Indiz für Markterfolg, Wachstum und Leistungsfähigkeit angesehen werden.

**Abb. 5: Vermittler nach Vermittlungssparte und Anzahl der Filialen (%)**

Anzahl der Filialen	Personalvermittlung	Künstlervermittlung	Soziale Arbeitsvermittlung	gesamt
keine	80,2	90,8	83,7	82,9
1 - 2	9,4	7,9	6,5	8,4
3 - 10	5,6	1,3	4,4	4,6
mehr als 10	4,8	0,0	5,4	4,1
<b>gesamt (N)</b>	59,9 (247)	18,3 (76)	22,2 (92)	100,0 (415)

Filialbetriebe sind am häufigsten in der Personalvermittlung anzutreffen. Sie machen dort etwa 20% der Agenturen aus. Immerhin fast 5% der Betriebe verfügen dort über mehr als 10 Filialen, darunter 4 Betriebe (1,6%) mit über 100 Filialen. Bei letzteren handelt es sich allerdings ausnahmslos um Personalleasing-Unternehmen, welche die Arbeitsvermittlung nur als Nebengeschäft betreiben.

Relativ selten sind Filialbetriebe in der Künstlervermittlung anzutreffen. Auch die Anzahl der Filialen ist zumeist gering. Die Künstlervermittlung wird also typischerweise von unabhängigen Einzelbetrieben praktiziert.

In der Sozialen Arbeitsvermittlung sind Filialbetriebe wiederum etwas weiter verbreitet; es werden allerdings nicht die Betriebsgrößen wie in der Personalvermittlung erreicht. Kein Betrieb in dieser Sparte besitzt mehr als 50 Filialen. Unter den Einrichtungen mit mehr als 10 Filialen sind gemeinnützige und gewerbliche etwa gleich stark vertreten. Nach dem Hauptarbeitsgebiet verteilen sie sich ebenfalls etwa zu gleichen Teilen auf Bildungsträger und 'reine' Arbeitsvermittlung.

## 2.6 Vermittlungsaufträge

Nach der offiziellen Vermittlungsstatistik, die von der Bundesanstalt für Arbeit geführt wird, hat die Private Arbeitsvermittlung im Jahr 1998 insgesamt 382.929 Vermittlungen durchgeführt, und zwar über alle Vermittlungssparten hinweg. Dies entsprach einem Zuwachs gegenüber dem Vorjahr von 36.869 Vermittlungen oder 10,7%. Es handelt sich dabei um realisierte Vermittlungen. In der hiesigen Befragung wurde demgegenüber nach den Vermittlungsaufträgen gefragt.

**Abb. 6: Vermittler nach Vermittlungssparte und Anzahl der Vermittlungsaufträge 1998 (%)**

Anzahl der Vermittlungsaufträge 1998	Personalvermittlung	Künstlervermittlung	Soziale Arbeitsvermittlung	gesamt
bis 10	37,7	28,5	36,3	35,8
11 - 50	40,3	22,2	16,3	32,0
51 - 500	16,5	41,3	41,3	26,0
über 500	5,6	8,0	6,3	6,1
gesamt (N)	61,8 (231)	16,8 (63)	21,4 (80)	100,0 (374)

Mehr als ein Drittel der Personalvermittler erreichte im Jahr 1998 mit lediglich 10 oder weniger Vermittlungsaufträgen nur ein geringes Geschäftsvolumen. Die Mehrzahl der Vermittler in dieser Sparte bearbeitete zwischen 11 und 50 Vermittlungsaufträge. Nur gut jeder fünfte Betrieb kommt auf mehr als 50 Vermittlungsaufträge. Das sieht zunächst recht bescheiden aus. Zu bedenken ist aber, daß in der Personalvermittlung ein hoher Anteil von Betrieben zu finden ist, welche diese nur als Nebenaufgabe betreiben. Betrachtet man die hauptsächlich in der Personalvermittlung Tätigen, dann sieht das Bild bedeutend günstiger aus. Von ihnen gehört nur ein knappes Viertel in die Kategorie 'bis 10 Vermittlungen' - und zwar überwiegend Neugründungen aus dem Jahr 1998 - , aber deutlich mehr als ein Drittel

von ihnen hatte über 50 Vermittlungsaufträge, drei darunter mit mehr als 1000 Aufträgen.

Insgesamt beläuft sich das Geschäftsvolumen der an der Befragung beteiligten Personalvermittler auf 28.215 Vermittlungsaufträge, das sind 122 im Durchschnitt pro Unternehmen.

In der Künstlervermittlung werden im Durchschnitt deutlich höhere Auftragszahlen erreicht, und zwar 210 pro Erlaubnisinhaber. Die stärkste Gruppe bilden hier Vermittler mit 50 bis 500 Aufträgen im Jahr 1998. Das Auftragsvolumen der aus dieser Sparte an der Befragung Mitwirkenden beläuft sich auf insgesamt 13.248 Aufträge. Zu beachten ist hier allerdings, daß es sich in der Künstlervermittlung überwiegend um relativ kurze Engagements handelt. Einzelne Personen können in einem Jahr mehrfach vermittelt werden.

Die höchste durchschnittliche Auftragsrate wird in der Sozialen Vermittlung erreicht. Hier waren es im Durchschnitt 299 Aufträge je Erlaubnisinhaber. Das gesamte Auftragsvolumen der an der Befragung beteiligten Vermittler dieser Sparte beläuft sich auf 23.926 Aufträge im Jahr 1998. Die Verteilung ist der in der Künstlervermittlung sehr ähnlich. Auch hier ist zu beachten, daß die Vermittlung häufig in kurzfristige oder befristete Beschäftigungsverhältnisse mündet, etwa im Rahmen der Jobvermittlung für Schüler und Studenten, bei der Vermittlung von Praktika etc..

## 2.7 Beschäftigungsentwicklung

Wie bereits die amtliche Vermittlungsstatistik zeigt, konnte die Branche im Jahr 1998 eine sehr positive Geschäftsentwicklung verzeichnen.

**Abb. 7: Vermittler nach Vermittlungssparte und Entwicklung des Arbeitsvolumens 1998 (%)**

Entwicklung des Arbeitsvolumens	Personalvermittlung	Künstlervermittlung	Soziale Arbeitsvermittlung	gesamt
<b>zugenommen</b>	69,0	61,8	70,6	68,1
<b>unverändert</b>	27,6	30,9	25,9	27,8
<b>abgenommen</b>	3,4	7,4	3,5	4,2
<b>gesamt (N)</b>	60,3 (232)	17,7 (68)	22,1 (85)	100,0 (385)

So gaben denn auch mehr als zwei Drittel der befragten Vermittler an, daß ihr Arbeitsvolumen im Jahr 1998 zugenommen habe. Nur gut 4% der Befragten berichteten von einem Rückgang der Beschäftigung. Die positive Entwicklung betrifft gleichermaßen die drei Vermittlungssparten; lediglich in der Künstlervermittlung ist dieser Trend etwas abgeschwächt.

## 2.8 Dienstleistungsangebot

Die Private Arbeitsvermittlung bietet ein breites Spektrum von Dienstleistungen an, das sich in seinem Schwerpunkt über den gesamten Ablauf der Personalbeschaffung erstreckt. In der Personalvermittlung werden diese Dienstleistungen in der Regel für die auftraggebenden Betriebe erbracht. Sie umfassen Aktivitäten, die üblicherweise zu den Aufgaben des betrieblichen Personalwesens gehören. Die Künstler- und die Soziale Vermittlung dagegen beinhalten häufiger auch Dienstleistungen, die sich unmittelbar an die zu vermittelnden Personen richten. In der Befragung wurden vor allem die betriebsbezogenen Dienstleistungen thematisiert.

Abbildung 8 gibt eine zusammenfassende Übersicht der Tätigkeitsfelder, in denen die Privaten Vermittler (vorwiegend betriebsbezogene) Dienstleistungen anbieten.

**Abb. 8: Vermittler nach Vermittlungssparte und Bereichen, in denen Leistungen angeboten werden (%) (Mehrfachnennungen möglich)**

Bereiche, in denen Leistungen angeboten werden	Personal-Vermittlung	Künstler-Vermittlung	Soziale Arbeitsvermittlung	gesamt
Vorbereitung der Suche	92,8	76,1	77,5	86,7
Stellenanzeige	76,9	28,8	25,3	58,3
aktive Bewerbersuche	98,4	94,4	87,0	95,2
telefonische Vorabinformation	93,5	90,1	80,0	90,0
Bewerberauswahl	98,8	94,2	83,1	94,7
Teilnahme an Vorstellungsgesprächen	82,0	47,1	56,5	70,5
Beratung bei der Auswahlentscheidung	78,3	69,7	49,4	70,7
Beratung bei der Vertragsgestaltung	58,2	82,9	46,2	59,8
nachgehende Betreuung	69,6	82,1	72,5	72,3
Leistungen außerhalb der Personalbeschaffung	60,3	54,4	38,1	54,4
(N min)	(234)	(50)	(92)	(375)
(N max)	(254)	(71)	(84)	(417)

Die Gegenüberstellung zeigt bereits in der Gesamtbetrachtung deutliche Unterschiede im Dienstleistungsangebot zwischen den drei Vermittlungssparten, die auch auf recht verschiedenartige Arbeitsweisen hindeuten. Dies mag, wie in der Künstler- und zum Teil auch in der Sozialen Vermittlung, mit den Besonderheiten der betreuten Personengruppen und deren Tätigkeiten zusammenhän-

gen; es kann auch, wie in der Sozialen Vermittlung, aus den spezifischen Zwecksetzungen und den organisatorischen Bedingungen resultieren, die dort anzutreffen sind.

Was auch immer die Gründe für diese Unterschiede sind, im Ergebnis ist festzustellen, daß das umfassendste Dienstleistungsangebot für Betriebe bei der Personalvermittlung anzutreffen ist. Von wenigen Ausnahmen abgesehen, bietet die überwiegende Mehrheit der Personalvermittler bei allen Teilfunktionen der Personalbeschaffung Leistungen an.

In der Künstlervermittlung ist das Leistungsangebot dagegen eher selektiv. In einigen Bereichen, wie etwa der Bewerbersuche und der Bewerberauswahl, sind fast alle Vermittler aktiv, in anderen dagegen, wie beispielsweise bei der Gestaltung einer Stellenanzeige oder der Teilnahme am Vorstellungsgespräch, nur eine Minderheit. Da die Private Künstlervermittlung in Deutschland seit Jahrzehnten erfolgreich am Markt ist, kann man annehmen, daß dieses Leistungsspektrum den tatsächlichen Bedürfnissen des Marktes entspricht. Sie ist eben in vielerlei Hinsicht eine ganz eigene Sparte, die sich mit der Situation in der Personalvermittlung nur begrenzt vergleichen läßt.

Ein wiederum anderes Dienstleistungsprofil kennzeichnet die Soziale Arbeitsvermittlung. Gegenüber der Personalvermittlung ist ihr betriebsbezogenes Dienstleistungsspektrum insgesamt geringer ausgeprägt. Lediglich in der Nachbetreuung der Kandidaten nach der Einstellung zeichnet sich ein gewisser relativer Schwerpunkt ab. Hier schlägt sich nieder, daß die Soziale Arbeitsvermittlung überwiegend nicht im Auftrag von Betrieben tätig wird, sondern im eigentlichen Sinne des Wortes Arbeitsvermittlung betreibt, also arbeitssuchenden Personen Arbeit vermitteln will. Sie hat vor allem die zu vermittelnden Personen im Focus, weniger den arbeitgebenden Betrieb.

### **3 Resümee**

Schon in dieser ersten Übersicht mit einigen ausgewählten Ergebnissen der Befragung von Privaten Arbeitsvermittlern wird deutlich, daß die Branche ein sehr heterogenes Feld von Betrieben und Institutionen umfaßt, die ein breites Spektrum von Dienstleistungen, Arbeitsweisen, Organisationsformen etc. entwickelt haben. Es hat sich gezeigt, daß der Sammelbegriff 'Private Arbeitsvermittlung' dieser Vielfalt nicht entspricht. Erst durch die begriffliche Differenzierung in einzelne Vermittlungssparten wird eine sinnvolle Darstellung möglich.

Die Geschäftsentwicklung im Jahr 1998, das umfassende Dienstleistungsangebot, die relativ hohe Anzahl von Filial- und Franchise-Betrieben, insbesondere in der Personalvermittlung, lassen erwarten, daß die Private Arbeitsvermittlung - fünf Jahre nach ihrem Start - als etabliert und gefestigt gelten kann und sich auch weiterhin positiv entwickeln wird.