

Der Virtuelle Arbeitsmarkt der Bundesanstalt für Arbeit

Anspruch und Wirklichkeit – das Millionengrab



Inhaltsverzeichnis

1	EINLEITUNG.....	3
2	ZUSAMMENFASSUNG.....	3
2.1	DIE ANSPRÜCHE.....	3
2.2	DIE WIRKLICHKEIT	3
2.3	DAS FAZIT.....	4
3	ANSPRUCH UND WIRKLICHKEIT.....	4
3.1	ZENTRALISTISCHES MODELL GEGEN PRIVATWIRTSCHAFTLICHES NETZWERK.....	4
3.2	ENTWICKLUNGSKOSTEN DES VIRTUELLEN ARBEITSMARKTES.....	5
3.3	EINBEZIEHUNG ALLER ARBEITSMARKTTILNEHMER	9
3.4	BESCHLEUNIGUNG DES VERMITTLUNGSPROZESSES	12
3.5	QUALITÄT, EINHEITLICHE DATENERFASSUNG UND -BASIS	14
3.6	ZUGANGSBARRIEREN BEI DEN INFORMATIONSKANÄLEN	15
3.7	LEISTUNGSFÄHIGE SUCH- UND MATCHINGVERFAHREN	18
3.8	AUF DIE KERNAUFGABEN KONZENTRIEREN – VON FREMDAUFGABEN ENTLASTEN	19
3.9	KÜNSTLERDIENSTE	22
3.10	BETRIEBSBEGINN	22
3.11	ONLINE-POSITIONIERUNG	24
4	FALLBEISPIEL DEGUSSA.....	26
4.1.1	<i>Mehrfachplatzierung.....</i>	26
4.1.2	<i>Bereinigung der veralteten Stellenanzeigen</i>	26
4.1.3	<i>Geringe Integration mit Online-Bewerbungsprozessen.....</i>	26
4.1.4	<i>Fazit.....</i>	27
5	APPENDIX: DIE EMPFEHLUNGEN DER HARTZ-KOMMISSION ZUR REFORM DER ARBEITSVERMITTLUNG	28
6	APPENDIX: TYPOLOGIE DER JOBBÖRSEN	30
7	LITERATURVERZEICHNIS.....	32
8	HAFTUNGSAUSSCHLUSS	33
9	DISCLAIMER	34

1 Einleitung

Am 1. Dezember 2003 ist der „Virtuelle Arbeitsmarkt“ (VAM) der Bundesanstalt für Arbeit (BA) in Betrieb genommen worden. Er gilt als einer der zentralen Maßnahmen der Arbeitsmarktreformen, wie sie von der Hartz-Kommission vorgeschlagen wurden. Mit der Entwicklung und der Betriebsaufnahme wird die erste Phase des BA-Großprojekts abgeschlossen.

Erstmals hat die Öffentlichkeit die Gelegenheit, die mit großen Erwartungen verknüpften Neuerungen in Augenschein zu nehmen. In dem vorliegenden „White Paper“ wird untersucht, welche Erwartungen mit dem VAM verknüpft sind und in welchem Umfang sie verwirklicht wurden.

2 Zusammenfassung

2.1 Die Ansprüche

Im Vorfeld des VAM-Projektes wurden eine Reihe von Ansprüchen und Erwartungen postuliert, um den neuen VAM als einen wichtigen Kern in den Arbeitsmarktreformen zu positionieren.

- Einbindung aller Arbeitsmarktteilnehmer
- Beschleunigung der Arbeitsvermittlung, Arbeitslose sollen früher in ein Beschäftigungsverhältnis gebracht werden
- Einheitliche Datenerfassung und –Basis, hohe Datenqualität
- Niedrige Zugangsbarrieren für Informationskanäle
- Kompletter Workflow bei Arbeitgebern zur Personalgewinnung im Internet
- Konzentration der BA auf die Kernaufgaben, Entlastung von Fremdaufgaben

2.2 Die Wirklichkeit

Zwei Wochen nach Betriebsaufnahme des VAM lassen die durchgeführten Stichproben in der Datenbank des Virtuellen Arbeitsmarkts erkennen, daß die Wirklichkeit weit hinter den von der BA selbst postulierten Erwartungen zurückbleibt. Die BA hat mit einem Budget in Höhe von 28 Millionen Euro allein für die erste Projektphase – welches zudem bereits um ca. 20 Millionen Euro überzogen wurde, hochkarätige externe Berater und Dienstleister mit der Umsetzung des VAM beauftragt. Die Realität ist derart ernüchternd, daß sie die Grenze zur Kuriosität weit überschreitet:

- Die Einbindung der Arbeitsmarktpartner ist verschwindend niedrig, bei den vorliegenden Stellenangeboten stammen lediglich 2,9% von anderen Quellen als der BA.
- Die Beschleunigung der Arbeitsvermittlung kann nicht umgesetzt werden, da bei vielen Arbeitgebern kein kompletter Workflow zur Personalgewinnung im Internet vorhanden ist. Stichproben in den Stellenangeboten vorgegebenen „Art der Bewerbung“ haben ergeben, daß lediglich 1,8% der untersuchten Stellenangebote eine „Online-Bewerbung“ ermöglichen, nur 2,3% sehen eine Bewerbung per e-Mail vor.
- Die anhand von Stichproben in Augenschein genommene Datenqualität und Aktualität im VAM kann nicht die Erwartungen erfüllen. Bei einer Stichprobe von 734 Stellenangeboten waren 35 % (259 Stellenangebote) nicht mehr aktuell, sie zeigten einen bereits abgelaufenen Stellenbesetzungstermin an.

- Die BA betreibt trotz der Konzentration auf den VAM noch einige Jobbörsen untergeordneter Bedeutung, eine Integration in den VAM ist bisher nicht erfolgt. Eine Konzentration auf die Kernaufgaben ist nicht zu erkennen.
- Es bestehen spezielle Zugangsbarrieren für Informationskanäle von anderen Arbeitsmarktteilnehmern zum VAM:
 - Die Schaffung von automatische Datenweiterleitungen (Interfaces) aus bestehenden Datenbanken müssen nach den proprietären Datenstandards der BA erfolgen, die Entwicklung dieser Schnittstellen sind mit zusätzlichen Kosten für die Arbeitsmarkt-Teilnehmer behaftet.
 - Stellensuchende Personen müssen sich zunächst Online registrieren und erhalten dann nach etwa 3 Arbeitstagen Postlaufzeit eine geheime PIN-Nummer zugesandt, die für die endgültige Freischaltung des Bewerbers notwendig ist. Andere moderne Unternehmen, so z.B. der Degussa-Konzern, ermöglicht eine Online-Registrierung und versendet die anfallenden Bestätigungen automatisch und ohne Zeitverzögerung per e-Mail.

2.3 Das Fazit

Vom eigenen Anspruch, Stellen aus über 400 Jobbörsen sowie weiten Teilen der Arbeitgeber unter einer zentralen Internetadresse verfügbar zu machen, ist die Gerster-Behörde Lichtjahre entfernt.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat VAM im Direktangriff gegen die privaten Online-Stellenbörsen wie Monster & Co mit drei Ansprüchen gestartet:

1. Einbeziehung aller Arbeitsmarktteilnehmer
2. Beschleunigung der Arbeitsvermittlung
3. einheitliche und qualitative Datenbasis.

Bislang muß man der BA auf allen drei Gebieten völliges Versagen attestieren.

3 Anspruch und Wirklichkeit

3.1 Zentralistisches Modell gegen Privatwirtschaftliches Netzwerk

Anspruch:

- **Zentralistisches Modell**
Die BA geht von einem zentralistischen Modell aus, in welchem alle Arbeitsmarktteilnehmer Stellenangebote kostenlos kommunizieren und somit die Vermittlung von Arbeitslosen in die Beschäftigung unterstützen.
- **Zusammenarbeit mit privaten Arbeitsmarktdienstleistern**
Trotz einer erheblichen Steigerung in den vergangenen Jahren haben private Arbeitsmarktdienstleister (Zeitarbeitsfirmen, Arbeitnehmerüberlasser, private Arbeitsvermittler) in Deutschland im Vergleich zum europäischen Ausland einen relativ geringen Marktanteil. Die Zeitarbeitsquote in Deutschland liegt bei ca. 0,7%, in England und Frankreich bei ca. 2,5%, in den Niederlanden sogar bei ca. 4,1%.

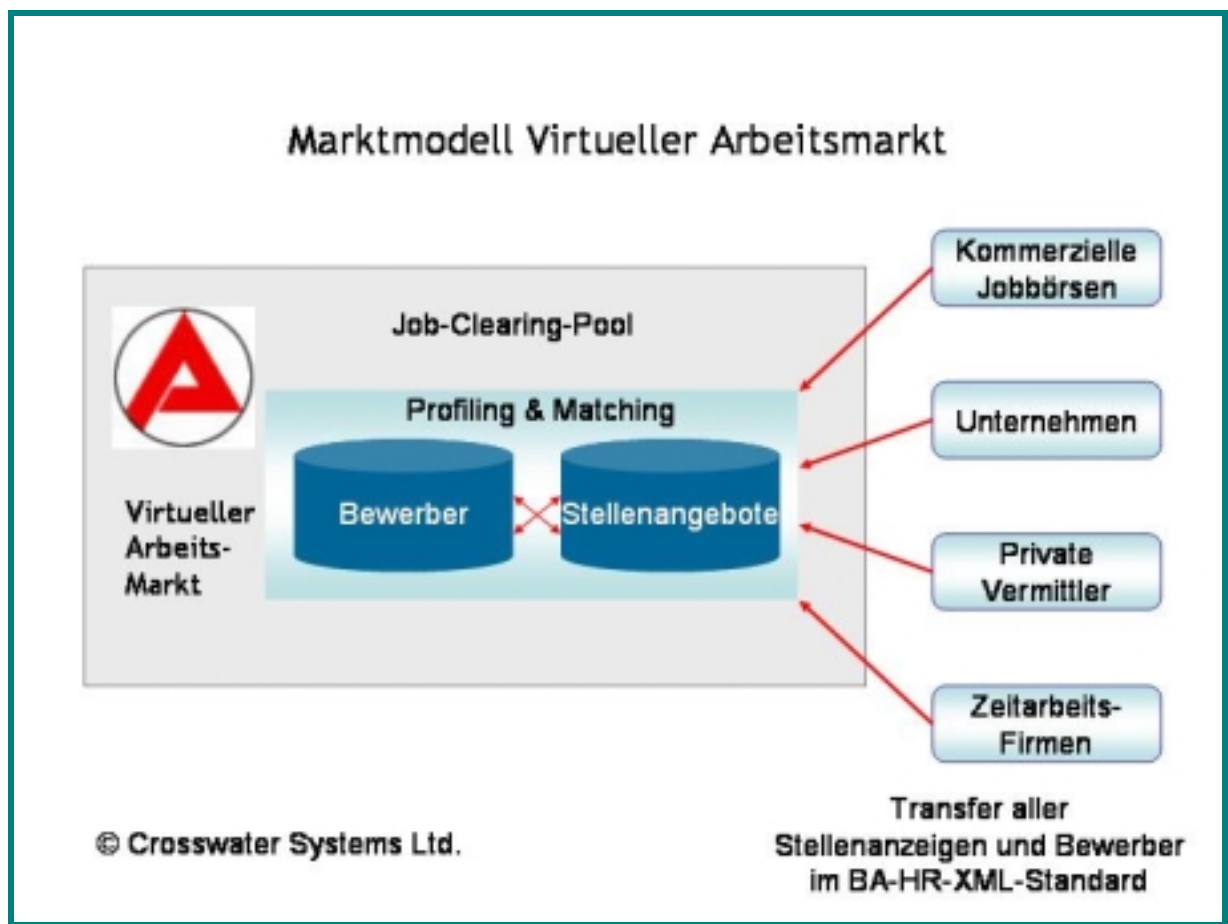
Die Steigerung des Marktanteils privater Arbeitsvermittler wird vor allem dadurch zu erreichen sein, daß die öffentliche Arbeitsvermittlung sich Dienstleistungen professioneller Privater dort einkauft, wo deren Kompetenz höher eingeschätzt wird als die eigene oder zusätzliche Kapazitäten benötigt werden.

Ziel ist ein ideologiefreies Neben- und Miteinander von öffentlich-rechtlichen, gemeinnützigen und privat ausgerichteten Vermittlungseinrichtungen wie in anderen europäischen Ländern. [Quelle: Hartz-Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“, August 2002]

Wirklichkeit:

- **Kein Konzept**

Allerdings gibt es bis heute kein klares Konzept, wie dies unter privatwirtschaftlich angemessenen Wettbewerbsbedingungen erfolgen kann. Die einzige konkrete öffentliche Aussage der BA hierzu lautet: "Dazu werden ein gegenseitiger Austausch und die Zuführung von Kundenkontakten angestrebt". [Quelle: Neue Kooperationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Bundesanstalt für Arbeit und Accenture – ohne Datum]



3.2 Entwicklungskosten des Virtuellen Arbeitsmarktes

Die Entwicklung des Virtuellen Arbeitsmarktes erfolgt gemäß Projektplanung in 4 Stufen. Die nachstehende Darstellung gibt einen Überblick über die Inhalte der einzelnen Projektstufen sowie den geplanten Zeitrahmen.

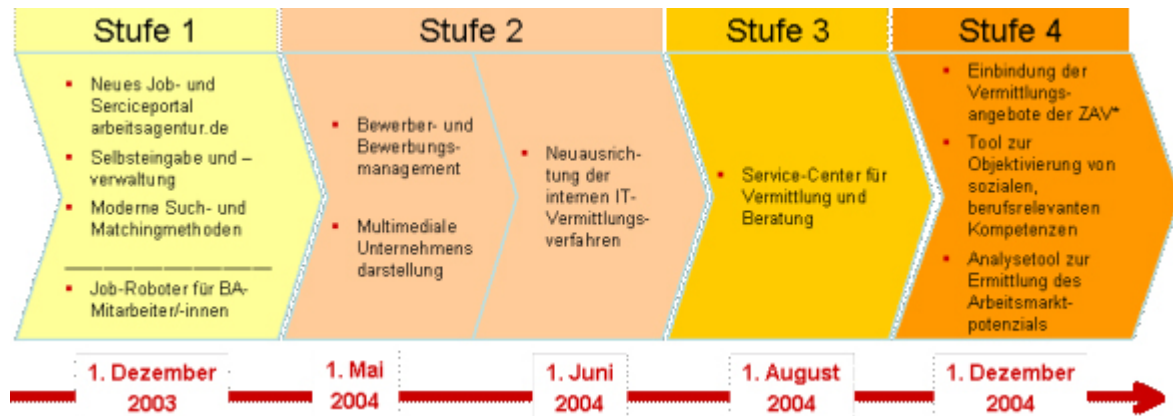


Abb. 1: Die Projektphasen des VAM im Überblick. [Quelle: www.bund.de]

Anspruch:

- **Verwaltungskosten im Plan.**

Bei den Verwaltungsausgaben blieb die Entwicklung im ersten Halbjahr 2003 innerhalb der Planansätze. Auch im laufenden Jahr wird die BA konsequent auf die Begrenzung der Verwaltungsausgaben achten. Das tut sie schon seit Jahren. [Quelle: Quartalsbericht der Bundesanstalt für Arbeit – Bericht über das erste Halbjahr und das zweite Quartal 2003]
- **Kultur der Ehrlichkeit bei der BA**

„Mitunter dürfe man dabei auch den relevanten Akteuren auf dem Arbeitsmarkt unangenehme Wahrheiten nicht verschweigen, aber das gehöre zur Kultur der Ehrlichkeit“ Florian Gerster. [Quelle: Pressemitteilung der BA vom 22.7.2003]
- **Quartalsbericht**

Die Bundesanstalt für Arbeit wendet sich erstmals mit einem Quartalsbericht an die Öffentlichkeit. Als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt, der sich am Beginn einer grundlegenden Reform befindet, braucht sie das Vertrauen ihrer Kunden. Sie hat sorgfältig und sparsam mit den ihr anvertrauten Mitteln umzugehen und die gesetzlichen und politischen Rahmenbedingungen zu beachten. Sie hat knappe Mittel wirtschaftlich und erfolgreich einzusetzen. [Quelle: Florian Gerster, Frank-J. Weise, Heinrich Alt, Vorwort des Vorstandes, Quartalsbericht Stand 30. Juni 2003].

Wirklichkeit:

- **Kostensituation**

Die Kostensituation des VAM-Projektes ist nicht transparent und lässt sich nur aufgrund spärlicher Angaben der BA in einigen Pressemitteilungen rekonstruieren. Der Haushaltsplan der BA für das Jahr 2003 macht hier ungenaue Angaben. So sind unter Titel 55-5/532 55 Aufträge und Dienstleistungen in Höhe von 50 Mio. Euro budgetiert, die einen Budgetrahmen für externe Berater und Dienstleister im Rahmen des VAM-Projektes betreffen könnten. Außerdem werden im Rahmen des Haushaltspostens für Öffentlichkeitsarbeit (Titel 5/542 01) 20 Mio Euro bereitgestellt. Der Mehraufwand wird damit begründet „die Umsetzung der neuen Konzepte zum Abbau der Arbeitslosigkeit und die Neuausrichtung der Bundesanstalt zum modernen Dienstleister durch Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit wirkungsvoll zu unterstützen“ [Quelle: Haushaltsplan der BA 2003].
- **Gesamtkosten**

Die wirklichen Gesamtkosten des VAM kennt (hoffentlich) nur die BA. Die einzelnen Kostenelemente stammen aus unterschiedlichen Haushaltstöpfen, die außerdem über mehrere Jahre verteilt sind und derzeit eine Gesamtkostenbetrachtung verschleiern. Da der VAM nach dem derzeitigen Konzept des Dienstleistungsdumping keine Erträge erwirtschaftete, kann die Öffentlichkeit allerdings auch keine in der Privatwirtschaft übliche Break-Even-Analyse erwarten. Es obliegt der BA, ihrem eigenen Anspruch nach mehr Transparenz nachzukommen und eine wirklich klare und ehrliche Darstellung der Gesamtprojektkosten (z.B. Entwicklungskosten inklusive Marketingkosten, Kosten des VAM-Betriebs durch externe Dienstleister pro Jahr, realisierte Kosteneinsparungen bei den Verwaltungskosten)

vorzulegen. Im laufenden Jahr 2003 erwartet die BA einen Anstieg der Verwaltungsausgaben um 330 Millionen Euro. Dazu kommentiert Christoph Kannengießer, Mitglied des Verwaltungsrats der BA; den Zuschußbedarf als „Wermutstropfen“, der aber eine Altlast und nicht Ausdruck der künftigen Geschäftspolitik sei. [Quelle: FAZ vom 15. November 2003].

- **Aufklärungsbedarf**

Auch der Wirtschafts- und Arbeitsausschuß des Bundestags befaßte sich mit dem notwendigen Aufklärungsbedarf durch die BA. „Der CDU-Wirtschaftspolitiker Hartmut Schauerte hatte den Rechnungshof bereits gebeten, Verträge zwischen der BA und Accenture zu untersuchen, bei denen sich nach Vertragsabschluß hohe Kostensteigerungen ergeben hätten und die möglicherweise irregulär zustande gekommen seien. Die Befragung (von Florian Gerster im Bundestagsausschuß) habe gezeigt, daß der Verwaltungsrat den Vorsitzenden nicht effektiv kontrollieren könne. Nicht einmal den Anstellungsvertrag des Vorstandsvorsitzenden mit der Bundesregierung kenne der Verwaltungsrat. „Da herrscht eine organisierte Verantwortungslosigkeit“ sagte Schauerte. [Quelle: FAZ 13. Dezember 2003]

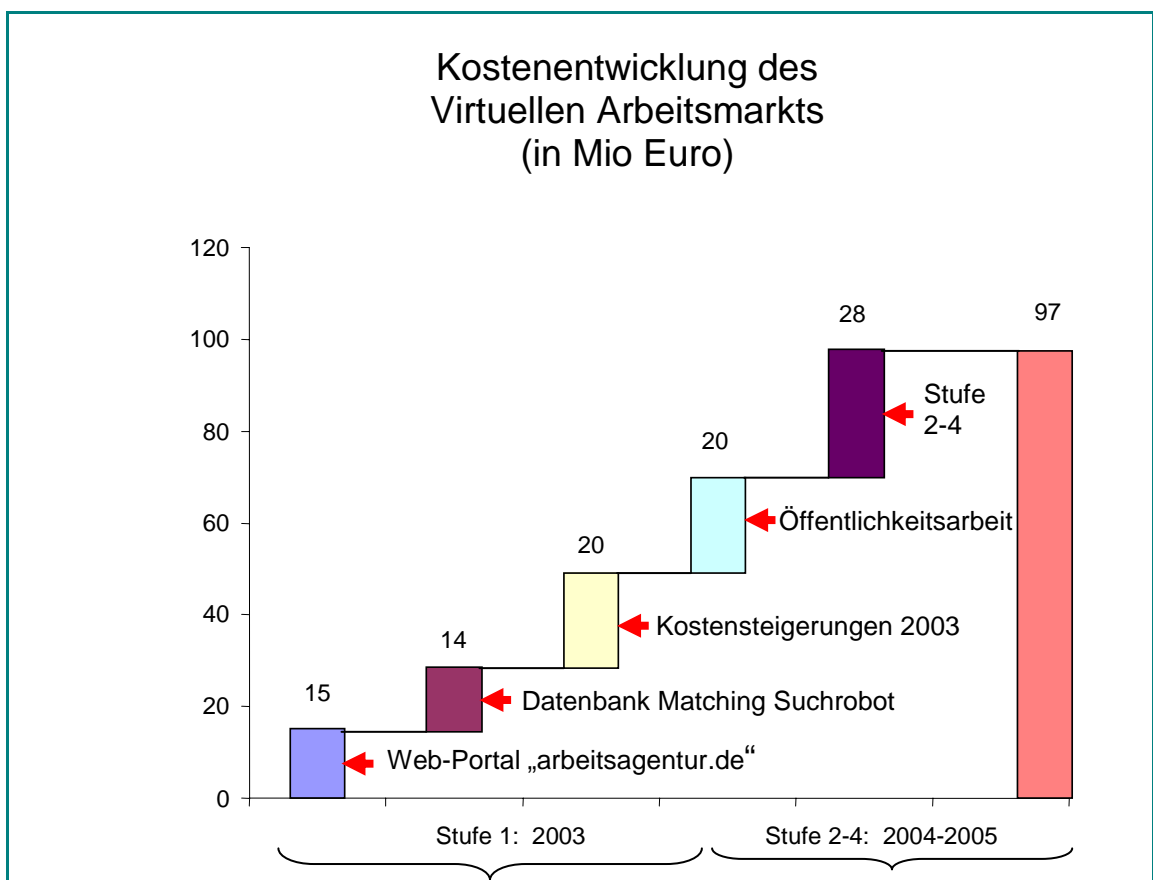
- **Unerfüllte Hoffnung auf Transparenz**

Auch der von der BA zum Stichtag 30. Juni 2003 erstmals vorgelegte Quartalsbericht weckt Hoffnungen auf mehr Transparenz: Aus dem Quartalsbericht gehen bei der Rubrik „Verwaltungskosten“ lediglich die Ausgabenarten hervor, eine Detaillierung nach Entwicklungskosten des VAM sucht man vergeblich.

- **Kostensteigerungen**

Unterdessen stiegen die Kosten für das Projekt, das einen Online-Zugriff auf alle Stellenanzeigen ermöglichen soll, weiter. Die BA habe mittlerweile von 77 Millionen Euro gesprochen. Seit kurzem lägen Änderungsvorschläge der Beratungsgesellschaft vor, nach denen das Volumen auf 88 Millionen Euro steigen würde. Fachleute erwarten, „daß die Kosten bei über 100 Millionen auslaufen werden“. Nach Angaben von BA-Vorstand Heinrich Alt belaufen sich die Entwicklungskosten für den virtuellen Arbeitsmarkt und die internen IT-Systeme auf 77 Millionen Euro. Ursprünglich seien 55 Millionen Euro geplant gewesen. Die Steigerung erklärte Alt mit neuen Anforderungen an die Online-Jobbörse, die sich erst im Reformprozeß ergäben. Er wolle nicht ausschließen, daß die Ausgaben noch weiter steigen, wenn dadurch die Reformen vorangetrieben würden. „Wenn wir noch eine gute Idee haben, bringen wir die auch noch mit ein. Die Grenze ist noch nicht überschritten“. [Quelle: FAZ vom 9. Dezember 2003]

Kosten des VAM (Schätzung)	Mio Euro
Phase 1:	
• Webportal „arbeitsagentur.de“	15,0
Phase 1:	
• Datenbank für den Abgleich von Stellenangeboten und Bewerbern	
• Moderne Matchingverfahren (ELISE von WCC)	
• Jobsuchmaschine von financialbot.com	14,0
Kosten der Phase 2 und folgende (ab 2004)	28,0
Zwischensumme:	57,0
Bisher in 2003 eingetretene Kostensteigerung	20,0
Zwischensumme:	77,0
Budget für Öffentlichkeitsarbeit (Haushaltsplan 2003)	20,0
Geschätzte Gesamtsumme:	97,0



In dieser Aufstellung sind die Kosten in Höhe von mindestens 350.000 Euro nicht enthalten, die die BA für ein Pilotverfahren aufwendete: für den Einsatz der Jobsuchmaschine „Wimmi“, wurde beim Arbeitsamt München monatelang ein Probeinsatz durchgeführt, der im November 2003 trotz positiver Ergebnisse abgeschaltet wurde.

• **Schuldenfinanzierung**

Die Bundesanstalt für Arbeit hat mit dem VAM eine aus Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanzierte Vermittlungsbörse entwickelt hat und aufgrund ihres defizitären Amtshaushaltes durch Schuldenausgleich beim Bundesfinanzministerium rückfinanziert. „Es gibt eine Defizithaftung des Bundes – da kann Herr Eichel gar nichts deckeln.“ (Quelle: Florian Gerster im Interview mit der Wirtschaftswoche, 25.9.2003). Als Quasi-Monopolist steht die BA gleichzeitig in direktem Wettbewerb mit ertragsorientierten privatwirtschaftlichen Marktteilnehmern (Printmedien, Personalvermittlern, Zeitarbeitsfirmen und Jobbörsen).

3.3 Einbeziehung aller Arbeitsmarktteilnehmer

Anspruch:

- **Umfassende Arbeitsmarkt-Teilnehmer**

Der Virtuelle Arbeitsmarkt soll einen umfassenden Online-Service für alle am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Kundengruppen bieten. Der Marktanteil privater Arbeitsvermittler soll deutlich gesteigert werden, in dem die öffentliche Arbeitsvermittlung sich Dienstleistungen professioneller Privater dort einkauft, wo deren Kompetenz höher eingeschätzt wird als die eigene oder zusätzliche Kapazitäten benötigt werden. Ziel ist ein ideologiefreies Neben- und Miteinander von öffentlich-rechtlichen, gemeinnützigen und privat ausgerichteten Vermittlungseinrichtungen wie in anderen europäischen Ländern. [Quelle: Hartz-Bericht: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. August 2002. Seite 200]

- **Vorhandener Workflow**

Das Projekt „Der Virtuelle Arbeitsmarkt“ zielt auf einen umfassenden Online-Service für alle am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Kundengruppen ab. Arbeitgeber verfügen über einen kompletten Workflow in der Personalgewinnung via Internet. Zusätzlich vereinfacht eine Job-Clearing-Datenbank (Virtueller Arbeitsmarkt) arbeitssuchenden Menschen den Einstieg in die Online-Jobbörsen. Stellen aus über 300 Jobbörsen werden unter der Adresse www.arbeitsamt.de abrufbar. Auch die Vermittlungs- und Beratungsspezialisten der JobCenter werden zukünftig online präsent sein: Der virtuelle Berater unterstützt bei Bedarf persönlich in allen Fragen rund um Arbeit und Beruf. Alle Services werden mobil abrufbar und in ein umfassendes Kundenbeziehungssystem eingebettet sein. [Quelle: Hartz-Bericht: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. August 2002. Seite 200]

- **Neue Arbeitsmarktteilnehmer**

Ab Dezember 2003 werden die führende Internet-Jobbörse jobs.de, das Personaldienstleistungsunternehmen Manpower GmbH und der Chemiekonzern Degussa AG mit der Bundesanstalt für Arbeit ein automatisches Verfahren zur Veröffentlichung ihrer Stellenangebote nutzen. In einer unlängst unterzeichneten Absichtserklärung bestätigten die drei Partner, daß bestehende Arbeitsbeziehungen im Rahmen des neuen Service- und Jobportals der Bundesanstalt für Arbeit ausgebaut und vertieft werden sollen. Wesentlicher Bestandteil der Vereinbarung war ein Test des neuen Internet-Portals der BA im Oktober. Die Partner haben dabei erstmals Stellendaten über eine speziell erstellte Schnittstelle an das Service- und Jobportal – Arbeitstitel „Der Virtuelle Arbeitsmarkt“ – erfolgreich geliefert.

Ziel der Vereinbarung ist, die Vermittlung von Arbeitssuchenden auf geeignete Stellen zu beschleunigen. Dazu wollen die Partner Angebote weiterleiten, veröffentlichen und aktiv Stellen über das Portal besetzen. Carl-Günther Schleu, Leiter Human Resources&Social Policies Degussa AG, erklärt dazu: „Der Degussa Konzern setzt konsequent auf ein modernes Online-Bewerbungsmanagement. Wir schaffen damit Transparenz auf unserem internen und auf dem externen Arbeitsmarkt. Konzern intern können wir durch die online-Unterstützungen unseren Mitarbeitern neue interessante Herausforderungen anbieten. Gleichzeitig bietet das Zusammenspiel mit dem Internet-Portal der BA eine hervorragende Chance Stellen, die intern nicht besetzt werden können, schnell extern zu besetzen.“

Die neue BA-Technologie zum Austausch von Stellen- und Bewerberprofilen ermöglicht in der ersten Phase die automatische Übergabe und Veröffentlichung von Jobangeboten an den „Virtuellen Arbeitsmarkt“. Hierfür kommt ein international anerkannter Datenstandard (HR-XML) zum Einsatz. Marcus Schulz, Manpower: „Moderne Personaldienstleistung, wie beispielsweise Zeitarbeit, kann die Vermittlung Arbeitssuchender stark beschleunigen. Voraussetzung ist, daß Informationen über Arbeitsangebot und Arbeitssuchende möglichst einfach und schnell ausgetauscht werden können. Im Rahmen der partnerschaftlichen Zusammenarbeit mit der BA will Manpower, stellvertretend für die gesamte Zeitarbeitsbranche, neue attraktive Abläufe und Techniken entwickeln. Unsere Partner in der Wirtschaft werden das enorme Potential der flexibleren Personaldisposition in Deutschland

nur dann nutzen, wenn der Datenaustausch sowohl mit einheitlichen Standards erfolgt, als auch wirtschaftlich und dynamisch ist.“

Die Einbindung kommerzieller Stellenbörsen spielt für die Erhöhung des Zugangs zu Vermittlungschancen eine zentrale Rolle. Der führende Internet-Stellenmarkt jobs.de ist der Überzeugung, daß für kommerzielle Kooperationspartner die Weiterleitung von Stellenangeboten klare Chancen bietet, Synergien zu nutzen und die Besucherzahlen durch den Zugang zu Kunden des Serviceportals zu steigern. Thomas Züchner, Leiter Marketing und Kommunikation, jobs.de: „Die Zusammenarbeit mit der BA ermöglicht uns, die Reichweite unseres Angebots weiter zu erhöhen. Außerdem erhoffen wir uns zusätzliche Umsätze durch provisionsfreie Schaltaufträge. Und nicht zuletzt bietet eine Zusammenarbeit mit der BA Möglichkeiten, neue Geschäftsmodelle zu entwickeln und am Markt zu platzieren.“
[Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: „Virtueller Arbeitsmarkt erreicht neuen Meilenstein“, Presse-Info Nr. 80 vom 17. November 2003.]

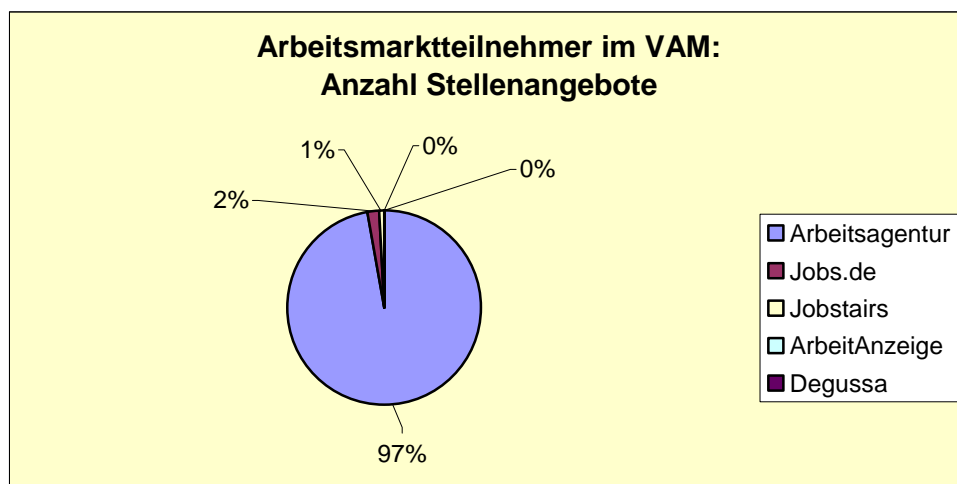
- **Kein Anschluss unter dieser Nummer**
“Wir werden also im Dezember 2003 zehn Jobbörsen angeschlossen haben und bis Mitte nächsten Jahres gehe ich davon aus, dass wir auf 60 bis 70 Börsen kommen werden.“
(Jürgen Koch, Projektleiter VAM bei der BA) [Quelle: Stanislaus Kossakowski: König Kunde ist arbeitslos. Der Umbau der Bundesanstalt für Arbeit. Deutschlandfunk – Hintergrund Wirtschaft. 7. 12. 2003]
- **Aber alle machen mit**
“Natürlich machen alle Jobbörsen mit, nur nicht schon am 1. Dezember“ Jürgen Koch, Projektleiter VAM. [Quelle: Bärbel Schwertfeger: Die Job-Piraten vom Arbeitsamt. Spiegel-Online]

Wirklichkeit:

Bei Betriebsbeginn des VAM waren die verfügbaren Stellenanzeigen unter den Marktteilnehmern wie folgt verteilt:

Tabelle 1: VAM Arbeitsmarktteilnehmer (Stand 10.12.2003)

Teilnehmer	Anzahl Stellenangebote	Prozentanteil
Arbeitsagentur	350.000	97,1
Jobs.de	7114	2,0
Jobstairs	2760	0,8
ArbeitAnzeige	398	0,1
Degussa	9	0,0
Summe:	360.281	100



Der Virtuelle Arbeitsmarkt: Anspruch und Wirklichkeit

Die BA hatte im Rahmen des Projektumfangs der ersten Phase ein Team von bis zu 25 Mitarbeitern zusammengestellt, um einerseits Anforderungen aus der Sicht der Arbeitgeber zu erheben und andererseits um Arbeitgeber zur Mitwirkung am VAM zu bewegen. Dieses Team war seit März/April in der ganzen Bundesrepublik unterwegs. Zum Betriebsbeginn wurden drei Jobbörsen und ein Unternehmen (DEGUSSA) zur direkten Teilnahme am VAM gewonnen.

Lediglich 2,9% der angebotenen Stellen stammen von Quellen außerhalb der BA, so sind beispielsweise die Unternehmens-Jobbörse „Jobstairs“, „Jobs.de“ sowie „ArbeitAnzeige.de“, mit von der Partie. Der DEGUSSA-Konzern ist mit gerade neun Stellenangeboten vertreten.

Die Abwesenheit wichtiger Protagonisten von den Marktteilnehmern des VAM erstaunt:

- **Bund.de**

Die von den Bundesbehörden betriebene Gemeinschaftsjobbörse Bund.de ist weiterhin in Betrieb und einzelne Ministerien und Bundesämter veröffentlichen Stellenangebote immer noch zusätzlich auf der eigenen Behörden-Homepage.



Ungeachtet der Millionen-Investitionen der BA möchte das Bundesverwaltungsamt in Köln als Betreiber der Behörden-Jobbörse offensichtlich noch ihr eigenes Leistungs- und Funktionsangebot verbessern. Zu diesem Zweck veröffentlichten die Betreiber von bund.de auch eine Online-Umfrage über die Benutzerfreundlichkeit und den Zufriedenheitsgrad der Besucher.

(<http://www.collect.topoftheweb.net/questionnaire?key=5PFNB4S7H8BRLRCT6CRI>). Wie aufwendig diese Umfrage gestaltet ist ergibt sich aus der Tatsache, daß die Fragen gleich in 13 europäischen Sprachen (Dänisch, Deutsch, Griechisch, Englisch, Spanisch, Finnisch, Französisch, Isländisch, Italienisch, Holländisch, Norwegisch, Portugiesisch und Schwedisch) formuliert wurde.

- **Volkswagen AG**

Nicht einmal der Vordenker der Arbeitsmarktreformen, Dr. Peter Hartz, Personal-Vorstand im Volkswagenkonzern, der sich mit 13,7% im Besitz der Öffentlichen Hand (Land Niedersachsen) befindet, war willens oder in der Lage, die auf der firmeneigenen Webseite angebotenen 307 Stellen an den Virtuellen Arbeitsmarkt zu übermitteln und somit sein Unternehmen als Marktteilnehmer am Virtuellen Arbeitsmarkt einzubringen.

3.4 Beschleunigung des Vermittlungsprozesses

Anspruch:

- **Beschleunigung**
„Wir haben uns für dieses Jahr das Ziel gesetzt, die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit von 33 Wochen auf 32 Wochen zu verkürzen. Die BA könnte etwa eine Milliarde Euro sparen. Nach erfolgreichem Umbau kann eine optimierte BA die Arbeitslosenquote um einen Prozentpunkt drücken, das sind ungefähr 400.000 Arbeitslose weniger. [Quelle: „Ich bin kein Hartzist“. Florian Gerster im Interview mit der Wirtschaftswoche. 25. 9.2003].
- **Komplette Abwicklung**
„Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) hat am Freitag auf der CeBIT in Hannover ihr Projekt „Der Virtuelle Arbeitsmarkt“ vorgestellt. Es handelt sich um eine selbst beschreibbare Datenbank für alle Arbeitsmarktpartner. Arbeitgeber können zukünftig ihre Personalbeschaffung komplett über das Internet abwickeln; Arbeitssuchende finden im „Virtuellen Arbeitsmarkt“ Stellen aus über 400 Online-Job-Börsen. Sie können ihr Bewerberprofil selbst eingeben und verwalten.

Der Vorsitzende des Vorstandes der BA, Florian Gerster, erwartet vom „Virtuellen Arbeitsmarkt“ die schnellere Besetzung offener Stellen. „Das führt zu mehr Beschäftigung und spart Kosten“, sagte er in Hannover. [Quelle: Pressemitteilung der BA vom 14.3.2003]
- **These**
Der Virtuelle Arbeitsmarkt kann den Vermittlungsprozess nur beschleunigen, wenn „Arbeitgeber über einen kompletten Workflow in der Personalgewinnung via Internet verfügen“ [Quelle: Hartz-Bericht, siehe oben].

Wirklichkeit:

- **Nachgelagerte Bewerbungsschritte**
Voraussetzung für die beschleunigte Arbeitsvermittlung ist, daß nicht nur der VAM moderne Such- und Matchverfahren bereitstellt, sondern daß auch die nachgelagerten Bewerbungsschritte bei Arbeitgebern beschleunigt werden. Je mehr Arbeitgeber in ihren Stellenangeboten eine Online-Bewerbung ermöglichen, um so besser läßt sich der Bewerbungsprozeß insgesamt beschleunigen. Umgekehrt gilt, wenn Postlaufzeiten hinzu kommen und firmeninterne Prozesse nicht schnell genug ablaufen, wartet ein Arbeitsloser um so länger, bis er eine etwaige Stelle besetzen kann und so aus der Arbeitslosenunterstützung herauskommen kann.
- **Bearbeitungsdauer**
„Ein wesentlicher Einflußfaktor hinsichtlich der Bearbeitungsdauer von Bewerbungen ist neben der internen Abstimmung auch die externe Kommunikation mit den Bewerbern, zum Beispiel um den Eingang der Bewerbung zu bestätigen, einen Termin für das Auswahlgespräch vorzuschlagen oder auch Absagen und Vertragsangebote mitzuteilen.“ - „Es wird deutlich, daß Unternehmen nicht nur in der internen Koordination, sondern auch in der Kommunikation nach außen Effizienzsteigerungspotenziale ungenutzt lassen..... Neben Kostenreduzierungen durch die Verringerung von Durchlaufzeiten entstehen darüber hinaus Einsparungen durch den elektronischen Versand.“ [Quelle: Recruiting Trends 2004. Eine empirische Untersuchung der Top-1.000 Unternehmen und von 1.000 Unternehmen aus dem Mittelstand. Prof. Dr. Wolfgang König u.a., Institut für Wirtschaftsinformatik, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main. Januar 2004]
- **Anmeldeverfahren**
Die Eingabe von Stellengesuchen und Stellenangeboten setzt ein kompliziertes Anmeldeverfahren voraus, eine benötigte PIN-Nummer wird per gelber Post zugeschickt. Kunden der ISP AOL und T-Online werden bevorzugt behandelt und können PIN per e-Mail erhalten. Bei Kunden anderer Internet-Service-Providern erfolgt kein Versand per e-Mail . Durch die PIN-Freischaltung und die damit verbundenen Postlaufzeiten ergeben sich automatisch Verzögerungen im Vermittlungsprozeß von ca. drei Arbeitstagen im Durchschnitt.

- **Bewerbungsart**

Bei Stellenangeboten wird die Bewerbungsart vorgeschrieben (z.B. Persönlich, Telefonisch, Schriftlich, Online-Bewerbung). Lediglich bei Stellenangeboten der Jobbörse „ArbeitAnzeige“ oder dem Degussa-Konzern besteht die Möglichkeit, nach etlichen Verzweigungen eine Online-Bewerbung zu erfassen. Auch bei Jobstairs wird der Online-Bewerber auf das jeweilige Unternehmensportal weitergeleitet. Dort ist dann die Online-Bewerbung außerhalb des VAM zu erledigen.

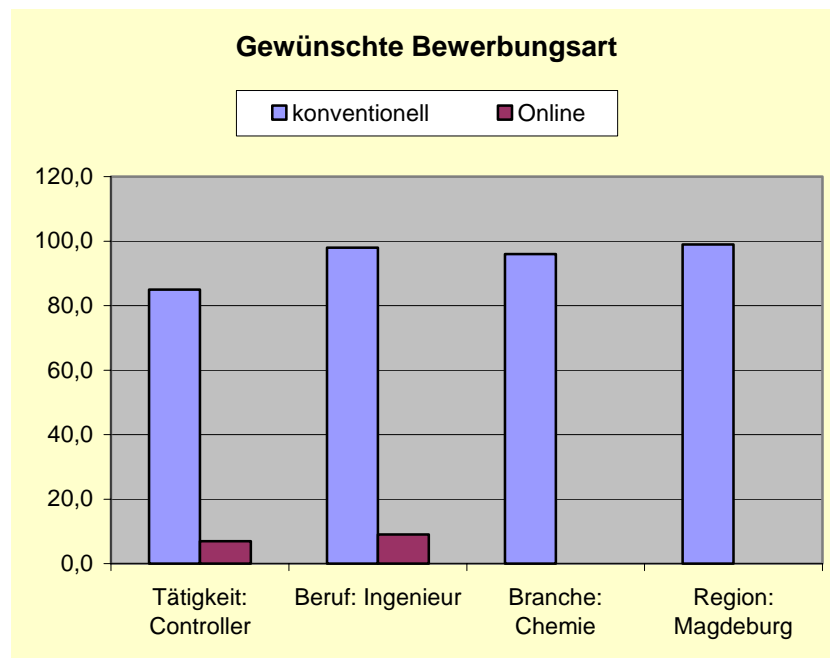
- **Behinderung**

Stellenangebote der arbeitsagentur.de verlangen in hohem Umfang eine schriftliche Bewerbung, wodurch die Chancen für eine Verkürzung des Vermittlungsprozesses mit Füßen getreten werden.

Bei welchen Stellenangeboten im VAM ist eine unmittelbare Online-Bewerbung möglich und bei welchen werden noch konventionelle Methoden vorgegeben? Die untenstehende Tabelle faßt das Ergebnis einer Stichproben-Analyse von Stellenangeboten anhand von Suchabfragen („Art der Bewerbung“ im Kontakt-Teil des Stellenangebots) des VAM zusammen.

Suchbegriff	Schriftlich	Telefonisch	Persönlich	Angabe fehlt	e-Mail	Online Bewerbung	Total Stellen-Angebote
Controller	60	13	3	9	4	3	92
Chemie	50	19	2	25			96
Magdeburg	54	34	8	3			99
Ingenieur	79	12	1	6	5	4	107
Summe	243	78	14	43	9	7	394
Prozent:	61,7	19,8	3,6	10,9	2,3	1,8	100,0

Lediglich 1,8% aller Stellenangebote ermöglichen eine Online-Bewerbung. Diese Stellenangebote stammen ausschließlich von den beiden angeschlossenen Jobbörsen „JobStairs“ und „ArbeitAnzeige“. 2,3% ermöglichen eine e-Mail Bewerbung. Über 10% der Stellenangebote weisen Datenqualitätsmängel auf, denn die Angabe nach der Art der Bewerbung fehlt.



E-Recruitment ist keine Wunderwaffe

Gerade, wenn es parallele Wege für digitale und Papierbewerbungen gibt, kann das sogar zu Mehraufwand führen“, warnt Christoph Beck, Professor an der FH Koblenz. Derzeit fehlt vor

allem bei Mittelständlern die nötige Software, um eingehende Lebensläufe schnell bearbeiten zu können. Der Experte erwartet, dass sich diese Werkzeuge nur langsam verbreiten. „Der Rekrutierungsweg Internet wird frühestens in drei Jahren sein Potenzial voll entfalten“ [Quelle: Constantin Gillies: „Klicken für Millionen. Was bringen Jobbörsen?“, DIE WELT, 28. November 2003]

3.5 Qualität, Einheitliche Datenerfassung und -Basis

Anspruch:

- **Einheitliche Datenerfassung und -Basis**
Die Datenerfassung wird einheitlich und möglichst zentral über eine Service-Line sowie über das Internet erfolgen. Hierdurch können Fehler durch Mehrfacherfassung geringgehalten und eine durchgehende Verfügbarkeit der Daten sichergestellt werden. Eine einheitliche und zentrale Datenbasis stellt den bedarfsgerechten Zugriff auf benötigte Informationen sicher. [Quelle: Hartz-Bericht]. Impliziert wird hier die Forderung nach Datenqualität und Datenkonsistenz.
- **Qualität ist lernbar**
“Die Bringschuld der Arbeitslosen liegt darin, dass sie einmal, hoffe ich, viele von ihnen in der Lage sind, mit dem Computer gut umzugehen. Wer das nicht kann, kann das bei uns lernen. Wir finanzieren das auch. Und dann erwarten wir uns von den Arbeitslosen, dass sie ihre Daten möglichst qualifiziert, möglichst vollständig, möglichst gut in dieses System selbst eingeben. (Heinrich Alt, Vorstand der BA)
[Quelle: Stanislaus Kossakowski: „König Kunde ist arbeitslos“. Deutschlandfunk 7.12.2003]
- **Datenübernahme**
“Aufgrund von rechtlichen und strukturellen Einschränkungen können Ihre Daten und Benutzerprofile, die Sie in diesen Job-Börsen hinterlegt haben, nicht automatisch in den „Virtuellen Arbeitsmarkt“ übernommen werden. Dies gilt sowohl für bereits eingegebene Daten als auch für alle Änderungen, die Sie bis Dezember 2003 an ihrem Profil vornehmen. (Benutzerhinweise der BA zum neuen Virtuellen Arbeitsmarkt. 30.11.2003)

Ergebnis:

- **Aktualität**
Die Aktualität der Stellenangebote gemessen am „Eintrittstermin“ (Ist der Eintrittstermin für eine zu besetzende Arbeitsstelle schon überschritten?) wurde anhand einer Stichprobe von 734 Stellenangeboten gemessen. Dabei wurden unterschiedliche Schlagwortsuchen durchgeführt.

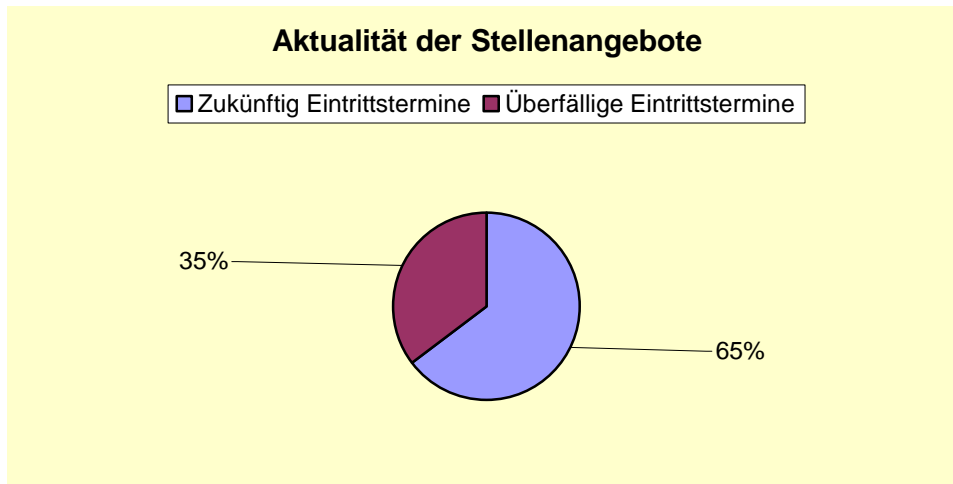
Schlagwortsuche Stellenangebote	Anzahl Stellen- angebote	Anzeigen mit überfälligen Eintrittstermin	Prozent
JobStairs	80	80	100%
Journalist	90	4	4%
Degussa	5	4	80%
Continental	34	3	9%
Metro	91	1	1%
Volkswagen	34	0	0%
BMW	100	49	49%
Programmierer	100	13	13%
ArbeitAnzeige	100	100	100%
Manpower	100	5	5%
Summe	734	259	35%

- **JobStairs**
Die Stichprobe „Jobstairs“ bezieht sich auf die externe Datenquelle der Jobbörse „JobStairs“.

Diese liefert ihre Stellenangebote, die von 28 TOP-Unternehmen stammen, mittels Datenübermittlung im BA-HR-XML-Format an den Virtuellen Arbeitsmarkt. Von 80 Stellenangeboten, die bei der Suchabfrage angezeigt wurden, hatten 100% einen Eintrittstermin, der schon abgelaufen war, d.h. in der Vergangenheit lag. Ähnliche Ergebnisse sind bei dem Datentransfer von der Jobbörse „ArbeitAnzeige“ zu vermerken. Andererseits sind Stellenangebote, die in der Trefferliste der Suche nach „Volkswagen“ aufgeführt sind, noch aktuell, d.h. der Eintrittstermin für die zu besetzende Stelle liegt in der Zukunft.

- **Abgelaufene Stellenangebote**

Insgesamt ergibt sich bei einer Stichprobe von 734 Stellenangeboten das Bild, daß 35% der Stellenangebote Probleme mit der Aktualität (Eintrittsdatum abgelaufen) aufweisen.



Treffergenauigkeit bei der Suche nach Bewerbern

Der Virtuelle Arbeitsmarkt verfügt im Gegensatz zur bisherigen Jobbörse SIS über eine komfortable Bewerbersuche, die beispielsweise auch für Berufe/Tätigkeiten eingesetzt werden kann. Allerdings ergeben sich hier bei durchgeführten Stichproben gewisse Ungenauigkeiten, die eine mindere Datenqualität bei den untersuchten Tätigkeitsbezeichnungen erkennbar machen.

Stichprobe bei 500 Bewerberprofilen: Schlagwortsuche nach Tätigkeiten	Genauere Treffer in Prozent	Abweichende Treffer in Prozent	Tätigkeitsbezeichnung bei abweichenden Treffern
„KOCH“	66	34	Straßenbauer, Diverse, Hauswirtschafterin, IT-System-Elektroniker, Bürokaufmann, Fachinformatiker, Mediengestalter, Restaurantfachmann, Zimmermädchen
„METZGER“	94	6	Schweißer, Koch, Gabelstabler
„SCHNEIDER“	84	16	Diverse, Metallschneider, Brennschneider, Entwicklungshelferin, Hauswirtschafterin, Glasschneider
„RECHTSANWALT“	92	8	Diverse, Verwaltungsfachangestellter, Sozialpädagoge
„ARZT“	88	12	Diverse, Organisationsprogrammierer, IT-Systemadministrator, Dipl.-Ing.
„PROGRAMMIERER“	78	22	Prozeßautomatisierung Diverse
Durchschnitt der Stichproben	83,6%	16,3%	

3.6 Zugangsbarrieren bei den Informationskanälen

Anspruch:

- **Geringe Zugangsbarrieren**
Elektronische Arbeitshilfen und Informationskanäle werden nur angenommen wenn es gelingt, die Zugangsbarrieren gering zu halten. [Quelle: Hartz-Bericht: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. August 2002. Seite 200]
- **Internationaler Standard**
Die neue BA-Technologie zum Austausch von Stellen- und Bewerberprofilen ermöglicht in der ersten Phase die automatische Übergabe und Veröffentlichung von Jobangeboten an den „Virtuellen Arbeitsmarkt“. Hierfür kommt ein international anerkannter Datenstandard (HR-XML) zum Einsatz [Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: „Virtueller Arbeitsmarkt erreicht neuen Meilenstein“, Presse-Info Nr. 80 vom 17. November 2003.]
- Die Gründe, weshalb ein eigener HR-BA-XML Standard zur Realisierung des VAM genutzt wird, stellt die BA klar:

Internationaler HR XML Standard (Sep 1.2)	HR-BA-XML Standard Release 1
<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Standard eines internationalen Konsortiums • Hoher Bekanntheitsgrad im Bereich der Personaldienstleistungen und HR-Systemen • Standard schon innerhalb mehrerer Projekte angewendet 	<p>Vorteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abgestimmt und optimiert auf die Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes und des VAM • Beinhaltet alle Kriterien, die für den Informationsaustausch benötigt werden • Angepasster HR-BA-XML Standard für Design VAM Release 1 verfügbar • Flexible und schnelle Anpassungen / Änderungen bei Bedarf möglich
<p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Für internationale Anforderungen entwickelt, daher sehr umfangreich • Viele Kriterien werden im VAM nicht benötigt (ca. 80%) • Änderungen/Anpassungen im Standard nur schwer möglich bzw. dauern zu lange 	<p>Nachteile:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Test der Funktionsfähigkeit • Neuer Standard am Markt

[Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Vorstellung HR-BA-XML-Standard, 30. April 2003.]

- **Vertretung in internationalen Standard-Gremien**
Die Bundesanstalt für Arbeit ist in dem internationalen Standardisierungs-Gremium „HR-XML-Consortium“ vertreten und ist deshalb in diesen Prozess schon lange eingebunden. Offensichtlich ist es der BA nicht gelungen, die Anforderungen des VAM in diese Standardisierungsgremien einzubringen und für eine zeitnahe Umsetzung zu sorgen. Als Ausweg aus diesem Dilemma hat die BA nun ihren eigenen Standard diktiert, der von den Arbeitsmarktteilnehmern und auch insbesondere den Softwareanbietern von HR-Lösungen umgesetzt werden muß.
- **Praxisanforderungen**
Mit der erstmaligen Anbindung einer Jobbörse sind die von der BA einseitig festgelegten Standards wiederum aufgrund diverser Praxisanforderungen geändert worden, und Branchenexperten erwarten eine weitere Änderung der Standards im Frühjahr 2004.
- **Europäisches HR-XML-Konsortium**
Im November 2003 hat sich in Brüssel ein europäisches HR-XML-Konsortium etabliert. Es dürfte erwartet werden, dass nach den ersten Arbeitssitzungen zusätzliche neue Anforderungen an die HR-XML-Standards aufgrund spezifischer europäischer Belange sich ergeben. Dies bringt die BA insofern in eine schwierige Situation, weil sie dann mit ihrem hauseigenen HR-BA-XML-Standards immer mit Änderungen oder Erweiterungen aus zwei

internationalen Standards konfrontiert werden.

- **Der Kunde zahlt**

Die Kooperationsmodelle der BA für die Arbeitsmarktteilnehmer sehen umfassende technische Standards für die Datenkommunikation zwischen Teilnehmer und VAM vor. Wer als Großunternehmen oder Jobbörse nicht gerade alle Personalanzeigen nochmals manuell und damit kostenintensiv im VAM erfassen möchte, muss sich für den effizienten und sicheren Austausch größerer Datenmengen mit der BA dem neuen HR-BA-XML-Standard anpassen.

Zusätzlich ist auf seiten des Teilnehmers eine entsprechende Schnittstelle zum Datenimport und –Export benötigt. Zur authentifizierten und verschlüsselten Internetübertragung von XML-Dateien mit persönlichen Daten wird Connect:Direct eingesetzt. Die BA stellt einen Connect-Direct-Server zur Verfügung. Die Kosten zur Programmierung der Schnittstelle trägt der Teilnehmer. [Quelle: Bundesanstalt für Arbeit. Neue Kooperationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Der Virtuelle Arbeitsmarkt. Partnerschaft und Kooperationsmodelle.]

- **Haftung**

Gleichzeitig lehnt die BA eine Haftung für Inhalte auf ihrer Webseite ab. Es wird keine Risikominderung durch den Einsatz des BA-HR-XML-Standards übernommen und auch etwaige Datenschutzmissachtungen werden ausgeschlossen, auch wenn diese von ihr selbst ausgehen.

- **Datenschutz**

Überhaupt ist dieses Thema für den Bewerber mit schutzbedürftigen personenbezogenen Daten alles andere als klar: Die BA stellt in ihren Datenschutzbestimmungen folgendes hervor klar:

Im Rahmen der Datenverarbeitung werden die erhobenen Daten bei einer von der BA beauftragten Firma gespeichert. Sie werden auf Ihren Wunsch auch an Dritte (Jobbörsen, Arbeitgeber/Arbeitnehmer) übermittelt, wobei Jobbörsen und Arbeitgeber ihrerseits für die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorschriften und AGB's Sorge zu tragen haben. Der Zugriff auf Ihre Daten ist durch Kennwort geschützt. Näheres ist aus den Nutzungsbedingungen zu ersehen. Mit Ihrer Einwilligung erklären Sie sich einverstanden, dass die von Ihnen eingestellten Daten (u. a. Zeugnisse, Lichtbild etc.), sofern Sie sie veröffentlichen, auch von Dritten eingesehen werden können, auch wenn diese sich nicht als Nutzer haben registrieren lassen. Sie tragen selbst die Verantwortung für die Inhalte, die Sie veröffentlichen bzw. zugänglich machen.

Bei JobStairs lesen wir folgende Regeln:

Bei der Nutzung des JobStairs-Dienstes werden Kontakt-Daten wie Name, Adresse, Telefonnummer, Email-Adresse etc. erhoben. Diese Daten dienen zum einen dazu, die Durchführung des Vertragsverhältnisses mit Ihnen zu ermöglichen. Zum anderen lassen sich die Daten - vorbehaltlich der von Ihnen ausdrücklich ausgeschlossenen Unternehmen (siehe unter Ziffer 3.4) - zum Zwecke der Kontaktaufnahme auf Ihr Stellengesuch von den bei JobStairs registrierten Unternehmen, einschließlich der zum Konzern dieser Unternehmen gehörenden Gesellschaften soweit diese ebenfalls bei JobStairs registriert sind (nachfolgend gemeinschaftlich als "teilnehmende Unternehmen" bezeichnet), abrufen.

Einzelheiten über die Konzerngesellschaften erfahren Sie über die Webseite der unter dem Menüpunkt "Unternehmensprofile" aufgeführten Unternehmen. Die Links zu den entsprechenden Unternehmenswebseiten finden Sie ebenfalls unter dem Menüpunkt "Unternehmensprofile".

Bei Degussa lesen sich die Datenschutzbestimmen so:

Werden personenbezogene Daten an Dritte weitergegeben?

Wir werden Ihre personenbezogenen Daten nur insoweit an Dritte weitergeben, wie es zur Erbringung des nachgefragten Service unbedingt erforderlich ist. Darüber hinaus werden wir Ihre persönlichen Daten gegenüber anderen Unternehmen oder Institutionen weder offenlegen, überlassen, verkaufen noch anderweitig vermarkten, sofern nicht Ihre ausdrückliche Einverständniserklärung vorliegt. Etwas anderes gilt, wenn wir zu einer Offenlegung und Übermittlung der Daten gesetzlich oder durch gerichtliches Urteil verpflichtet sind.

3.7 Leistungsfähige Such- und Matchingverfahren

Anspruch:

- **Geringe Zugangsbarrieren**
Elektronische Arbeitshilfen und Informationskanäle werden nur angenommen wenn es gelingt, die Zugangsbarrieren gering zu halten. Hierzu sind leicht verständliche Software und die Möglichkeit zur unkomplizierten Bedienung notwendig.

Wirklichkeit:

- **Eisberg-Syndrom**
Als Ergebnis von Suchfunktionen werden im Virtuellen Arbeitsmarkt grundsätzlich nur 10 Seiten zu jeweils 10 Treffern, also 100 maximale Treffer angezeigt. Was sich eventuell auf einer potentiell interessanten 11. Seite befinden würde, darüber wird der Benutzer nicht informiert, wie es bei vielen Suchvorgängen üblich ist. Es erfolgt auch keine Aufforderung, die Suchabfrage zu detaillieren, um noch mehr zielgerichtete Treffer zu erhalten.
- **Reihenfolge**
Die Anzeige von Stellenangeboten erfolgt in der Sortierung nach Eintrittstermin, als Folge davon werden bei einer Suche unter dem Schlagwort „Jobstairs“ unter den ersten angezeigten 100 Treffern nur Stellenangebote von Ernst & Young sowie BMW angezeigt, weil deren Stellenangebote veraltete Eintrittstermine aufweisen und deshalb auf der Trefferliste zuerst erscheinen. Aber dann ist nach 10 Seiten oder 100 Treffern Schluss: Alle anderen Konzerne, deren Stellenangebote bei Jobstairs enthalten sind (in der Summe ca. 1900), werden nicht angezeigt.
- **Semantik beachten**
Eine Schlagwortsuche nach „Jobstairs“ und „RWE“ ergab als Treffer auch den Hinweis auf ein Stellenangebot eines Berufsfeuerwehrmanns in Ober-Österreich.
- **Geographie beachten**
Suchabfrage nach „Controller“ innerhalb der Postleitzahl 1000 ergab 97 von 100 Treffern außerhalb dieses PLZ-Gebiets.

Anspruch:

- **Einheitliche Datenerfassung und –Basis**
Die Datenerfassung wird einheitlich und möglichst zentral über eine Service-Line sowie über das Internet erfolgen. Hierdurch können Fehler durch Mehrfacherfassung geringgehalten und eine durchgehende Verfügbarkeit der Daten sichergestellt werden. Eine einheitliche und zentrale Datenbasis stellt den bedarfsgerechten Zugriff auf benötigte Informationen sicher.

Wirklichkeit:

- **Gehaltsinformation**

Gehaltsinformationen sind vorgesehen, aber nur leere Datenhülsen sind zu finden. Eine Suche nach Stellenangeboten in einer bestimmten Gehaltsbandbreite ergeben fehlerhafte Ergebnisse. Beispiel: Detailsuche nach Gehalt von 90.000 – 100.000 Euro pro Jahr.

- Treffer: Geschäftsführer in Berlin, das Vergütungsangebot lautet „nach Vereinbarung“
- Treffer: Raumpflegerin in Spandau: Vergütungsangebot für 20 Minuten tägliche Arbeit lautet 45,00 Euro.

- **Fähigkeitsprofile**

Fähigkeitsprofile sind im Datenbankdesign des VAM vorgesehen, aber zunächst nur mit Grundwerten (z.B. „Denkfähigkeit: vorhanden“) initialisiert. Fähigkeitsprofile bei Stellenangeboten, die von anderen Marktteilnehmern geliefert werden (Jobstairs), sind nicht vorhanden und werden mit leeren Datenhülsen als Grundwert initialisiert.

3.8 Auf die Kernaufgaben konzentrieren – von Fremdaufgaben entlasten

Anspruch:

- **Kernaufgaben**

Kernaufgaben der BA sind die Vermittlung, vermittlungsfördernde Leistungen und Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit. Sie sollen integriert bleiben. Das schließt nicht aus, Dienstleistungen nach außen zu vergeben und von professionellen privaten Dienstleistern einzukaufen (z.B. Profiling, Weiterbilden und Vermitteln in einer Hand).

- **Fremdaufgaben**

Die umfassende Aufgabenzuweisung und die zum Teil sehr komplexen Ausführungsregeln führen die Bundesanstalt derzeit an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit. Ziel ist daher die Schaffung einer funktionsfähigen Organisation, die sich auf die Kernaufgaben konzentriert mit Unterlegung der notwendigen Servicefunktionen. Aufgaben, die außerhalb der Kernaufgaben der BA liegen, werden künftig entweder ausgelagert, durch andere Finanzierungsquellen als die Beitragsfinanzierung bestritten oder im Sinne von Durchführungsaufträgen personell, organisatorisch und finanziell getrennt ausgewiesen. [Quelle: Hartz-Bericht: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. August 2002.]

- **Vermittlung von wechselwilligen Fach- und Führungskräften.**

Interview-Frage: Warum will die BA jetzt auch verstärkt wechselwillige Fach- und Führungskräfte vermitteln, statt sich vor allem um die Arbeitslosen zu kümmern? Antwort von Heinrich Alt, Vorstand der BA: „Im Gesetz steht, dass wir Unternehmen mit Bewerbern zu versorgen und Arbeitnehmern Stellen anzubieten haben. Auch die Vermittlung von Fach- und Führungskräften ist daher unser gesetzlicher Auftrag. Dieses Marktsegment haben wir auch bisher schon über die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung (ZAV) mitbearbeitet. Im Mittelstand sind wir im mittleren Management sogar Marktführer. Zudem betreiben wir Online-Börsen für Managementvermittlung, für Ingenieure und für IT-Fachkräfte. Also auch hier tun wir nichts Neues. [Quelle: Bärbel Schwertfeger: „Virtueller Arbeitsmarkt – Die Bulldozer-Strategie“. Personalwirtschaft 10-2003].

Wirklichkeit:

- **IT-Fachkräfte-Vermittlung**

Die Realität sieht etwas differenzierter aus. Die BA-Vermittlungsbörse für IT-Fachkräfte lieferte am 30. November interessante Stellenangebote. Für die Tätigkeit "Webdesigner" hatte die BA gerade mal ein einziges Stellenangebot zur Verfügung, für einen "Programmierer" sah es dann mit insgesamt 4 (vier) Stellenangeboten schon hoffnungsvoller aus. Stellenangebote für Projektleiter oder User Support? Fehlanzeige - leider keine Angebote gefunden.

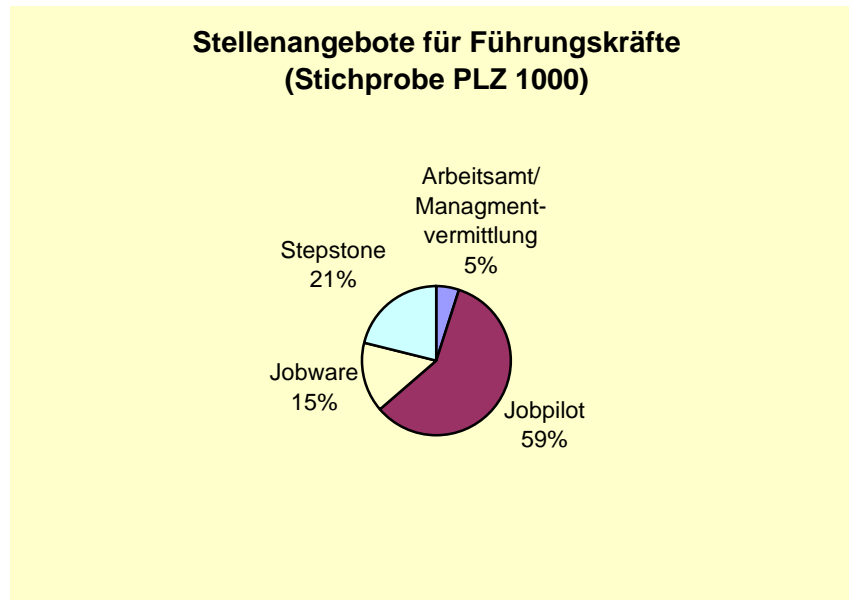
- **Ingenieure**

Die vom BA betriebene Fachbörse für Ingenieure stellt sich diesen Herausforderungen erst gar nicht - denn sie enthält kein einziges Stellenangebot, sondern führt nur Stellengesuche auf. Ohne Stellenangebote sind die stellensuchenden Ingenieure eben nur schwer zu vermitteln und der gerne zitierte gesetzliche Vermittlungsauftrag blieb somit bei der













Konzeption der BA-Ingenieur-Jobbörse auf der Strecke.

- **Managementvermittlung**

Auf der Jobbörse "Managementvermittlung" verzeichnet die BA für den gesamten Postleitzahlbereich 10000 (Berlin / Brandenburg) gerade mal 15 Stellenangebote, die private Jobbörse Jobware bietet in diesem Bereich das dreifache an, Stepstone kommt auf das vierfache, und jobpilot untermauert ihre Marktposition in diesem Segment gar mit dem 11fachen Angebot.



- **Transferbilanz**
Nicht alle bestehenden Jobbörsen des Arbeitsamts wurden in den VAM übernommen.

Jobbörse	Funktion / Zielgruppe	Integration im Virtuellen Arbeitsmarkt	Verbleib als eigenständige Job- oder Informationsbörse
	Arbeitgeber-Information-Service		Ja
	Ausbildungs-Stellen-Informationsservice		Ja
	Vermittlungsbörse für Firmennachfolger, Kooperationen und Existenzgründer	Ja	
	Bewerberbörse für Ingenieurinnen und Ingenieure	Ja	
	IT-Vermittlungsbörse für IT-Fachkräfte, Green-Card		Ja
	JOB-Vermittlungsbörse Nebenbeschäftigungen	Ja	
	Künstlerdienste		Ja
	Managementvermittlung	Ja	
	Praktikumsbörse	Ja	
	Stelleninformationssystem	Ja	
	Zentrale Bühnen- Fernseh- und Filmvermittlung		Ja
	Zentrale und Internationale Management- und Fachvermittlung für Gaststättenpersonal		Ja

3.9 Künstlerdienste

Die Künstlerdienste sind spezielle Fachvermittlungseinrichtungen der Bundesanstalt für Arbeit für die Unterhaltungs-, Musik-, Werbe- und Modebranche. Sie vermitteln Künstler aus den Bereichen Orchester, Bands, Musiker, Show, Artistik und Entertainment, Models und Komparsen.

Die Künstlerdienste sind zunächst für ihre jeweilige Region zuständig. Bei Bedarf können sie aber auch bundesweit tätig werden. Alle Serviceleistungen der Künstlerdienste sind gebührenfrei.



ANNEKATHRIN

Annekathrin S. ist Fotomodell / Mannequin mit Erfahrung in Fernsehauftritten und diversen Modenschauen.

Gleich neun unterschiedliche Vermittler sind für die Stellensuche und Kontaktaufnahme von Annekathrin S. beim Künstlerdienst des Arbeitsamts eingetragen.

Annekathrin S. ist eines von 759 Fotomodellen, die in der Künstlerdienst-Datenbank des Arbeitsamts registriert sind.

Eine andere, kommerzielle Jobbörse ist Modelstyle (www.modelstyle.com). Für eine einmalige Grundgebühr von Euro 29.- erledigt diese kommerzielle Jobbörse die Aufnahme in die Model-Datenbank und die Anbahnung von Kontakten zu Fotoagenturen und anderen Events.

3.10 Betriebsbeginn

Anspruch;

- Der Betriebsbeginn des Virtuellen Arbeitsmarktes wurde schon frühzeitig angekündigt.

Wirklichkeit:

- Das Projektteam unter der Leitung von Jürgen Koch (BA) und dem Generalunternehmer Accenture haben diesen Termin eingehalten und am Morgen des 1. Dezember 2003 stand das neue Webportal unter der Adresse www.arbeitsagentur.de im Netz bereit.
- Die Einhaltung des Starttermins muß angesichts der enorm schwierigen Bedingungen, unter denen das VAM-Projekt umzusetzen war, als herausragender Erfolg des Projektteams bewertet werden.
- Der politisch wichtige Realisierungstermin hat aber in letzter Konsequenz zu Kostenerhöhungen, zu Funktionseinschränkungen und auch zu minderer Datenqualität geführt.
- Bei Betriebsaufnahme stellte sich am Montag, den 1. Dezember 2003 rasch heraus, daß das neue Webportal der BA dem Besucheransturm nicht gewachsen war und es zeigt in der Folge alle Symptome einer virtuellen Arbeitsverweigerung:
 - Besucher konnten den Virtuellen Arbeitsmarkt nicht anwählen
 - Die Anzeige von grafischen Elementen, die auf der Einsiegsseite plaziert sind, wurde solange verzögert, bis dem Besucher eine Fehlermeldung „Object not found“

angezeigt wurde

- Zahlreiche Querverweise auf weiterführende Links funktionierten nicht und es kam eine Rückmeldung „Error 404 – Seite nicht gefunden“.
- Bei Suchabfragen nach verfügbaren Stellenangeboten oder Bewerberprofile machten Besucher Bekanntschaft mit den Tücken der „Benutzer-Session-Kontrolle“: Wer sich zu lange Zeit zum Lesen der Suchergebnisse nahm, sah sich unvermittelt mit einem Abbruch der Session konfrontiert: „Achtung: Seite nicht länger gültig“. Die Suchanfrage musste von vorne beginnen. Autofahrer kennen aus dem Strassenverkehr den Effekt, den eine zu kurze Grün-Phase an einer Ampel bewirkt: der Stau beginnt und alsbald blockiert der Rückstau den Verkehr über die Kreuzung.
- Beispiel: Time-out Problem bei Suchabfragen „Achtung Seite nicht mehr gültig“.

Hinweis 1: Es ist ein Fehler aufgetreten. Bitte beachten Sie, dass Sie nicht mit mehreren gleichzeitig geöffneten Fenstern arbeiten können und dass Sie die Zurück Schaltfläche nur innerhalb der Anwendung nutzen. Gehen Sie zurück zur Homepage. (APPS_FiltTok_001)

- Beispiel: Response-Zeit-Problem

Hinweis 1: Sehr geehrter Benutzer, auf Grund eines technischen Problems ist eine Verarbeitung im Moment nicht möglich. Bitte versuchen Sie zu einem späteren Zeitpunkt die Verarbeitung erneut. Ein Techniker ist bereits benachrichtigt, wir bitten um Ihr Verständnis. (APPS_TecFehler_001).

Gerade in diesem Bereich hatte die Webseite des Arbeitsamts relativ schnelle Ladezeiten zu verzeichnen, die nicht zuletzt auf den Verzicht speicheraufwendiger Grafik-Elemente erzielt wurde. Im Gegensatz zum Arbeitsamt sind die Webseiten privater Jobbörsen mit aufwendigen Grafiken und Bannerwerbung gestaltet; dies führt zweifelsohne zu einer optisch ansprechenden Einstiegsseite, aber auch zu längeren Ladezeiten.

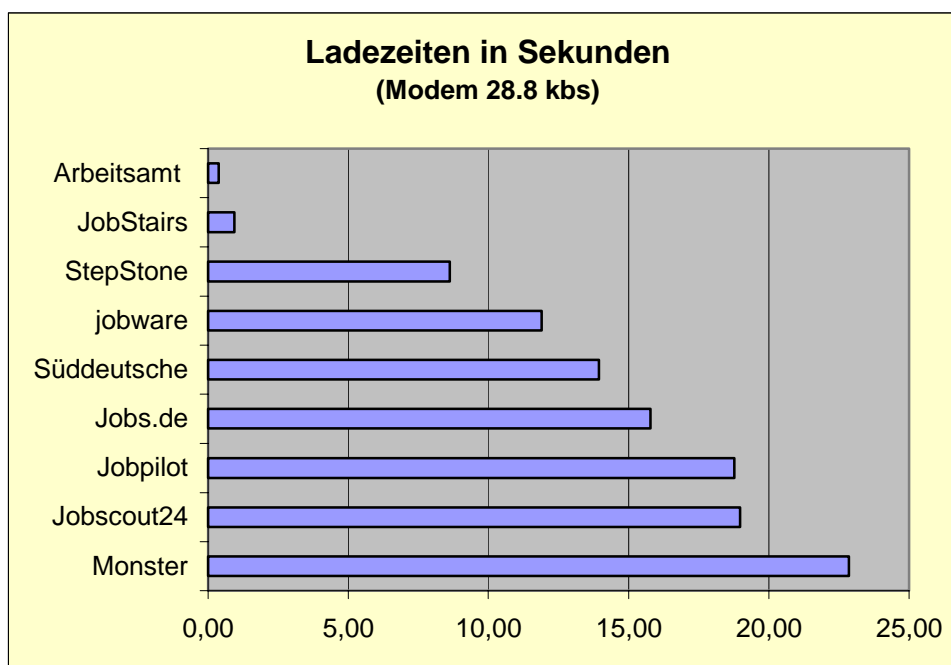
- Angesichts des Besucheransturms zeigte sich die BA überrascht und baute vorsorglich ein Argumentarium auf: 1 Million Besucher wären nicht erwartet worden und durch Verzicht auf zusätzliche leistungssteigernde Hardware hätte die BA zwischen 2 und 3 Millionen Euro eingespart. An anderer Stelle wurde darauf hingewiesen, daß angeblich ein dem Arbeitsamt nicht wohlwollend gesinnter Hacker die Webseite der arbeitsagentur.de angegriffen hätte und so das Chaos verursacht hätte.

Alle Erklärungsversuche überzeugen nicht. Der Betrieb der neuen Webseite wird lt. Pressemitteilungen extern im Böblinger Rechenzentrum von HP betrieben, zudem ist HP aktiv im IT-Outsourcing-Dienstleistungsgeschäft tätig und sollte kurzfristig mehr Rechenkapazität zur Verfügung stellen können (Wettbewerber IBM würde dies mit dem Werbeslogan „Computing on Demand“ argumentieren). Auch wenn es am ersten Tag 1 Million Besucher gab, wäre dies nicht aussergewöhnlich: Bei über 4.5 Millionen (arbeitslosen) Kunden wären dies lediglich knapp 20% des „Kunden“-Stamms, die auf die Webseite zugreifen. Zudem sind die Arbeitslosen ja seitens der BA strikt angehalten, sich um eine Arbeitsaufnahme zu kümmern.

Auch ohne Hardware-Erweiterungen haben die Experten des Computerlieferanten HP kurz nach Auftreten der ersten Response-Zeit-Probleme der neuen Webseite www.arbeitsagentur.de ganze Arbeit geleistet: in dem hochkomplizierten Tuning-Prozess werden systemtechnische Engpässe analysiert und beseitigt, nach drei Tagen reagierte der Virtuelle Arbeitsmarkt wieder mit normalem Antwortzeitverhalten. Allerdings bleiben weitere Details im Dunkeln: Die Böblinger Zentrale Unternehmenskommunikation von HP lässt diesbezügliche Anfragen per e-Mail lieber

unbeantwortet und schweigt sich zum Thema „Virtueller Arbeitsmarkt“ aus.

Jobbörse	Grösse in Bytes	Ladezeit Modem 28kbs	Ladezeit ISDN 64kbs
Arbeitsamt	1.352	0,38	0,17
JobStairs	3.374	0,94	0,42
StepStone	31.068	8,63	3,88
Jobware	42.844	11,90	5,36
Süddeutsche	50.171	13,94	6,27
Jobs.de	58.813	15,78	7,10
Jobpilot	67.576	18,77	8,45
Jobscout24	68.321	18,98	8,54
Monster	82.260	22,85	10,28
Arbeitsagentur	Nicht messbar	Nicht messbar	Nicht messbar



3.11 Online-Positionierung

Anspruch:

- Die Teilnahme am VAM wird für die mitwirkenden Jobbörsen eine Steigerung der Besucherzahlen und der Besucherfrequenz bringen.

Wirklichkeit:

- Online-Positionierung
Ein Blick auf die Online-Positionierung der Jobbörsen ergibt kein aussagefähiges Bild, welches diesen Anspruch zur Zeit rechtfertigen könnte.
- Die Online-Popularität ist eine Kennziffer, die sich aus mehreren Faktoren bildet.
- Vergleichende Besucherstatistiken mit Traffic-Zahlen zu einzelnen Webseiten sind nicht generell öffentlich verfügbar (IVW, Nielsen usw.). Die vier großen privatwirtschaftlichen

Jobbörsen teilten mit, daß ihre zusammen 50.000 Stellenangebote von 150.000 mehr Besuchern als bei der BA frequentiert wurden. Darüber hinaus sind die von den privaten Jobbörsen veröffentlichten Stellenangebote für den Arbeitgeber kostenpflichtig, deshalb verbergen sich natürlich dahinter immer qualifizierte Jobs für qualifizierte Bewerber.

- Zur Messung der Online-Popularität werden andere, generell öffentlich verfügbare Messgrößen herangezogen, um eine gewisse Aussage über die Online-Popularität einer Jobbörse zu treffen.

Die Messgrößen umfassen:

- Anzahl der Treffer bei einer Suchmaschinen-Abfrage (Google)
- Anzahl Links in der Suchmaschine Google (Abfrage beispielsweise nach `link:www.jobbörse.de`) geben Hinweise auf die sog. Link-Popularität, d.h. wie viele andere Websites Links auf die betreffende Jobbörse gesetzt haben.
- Alexa-Ranking. Diese Kennziffer gibt einen Ranglistenplatz unter den am häufigsten besuchten Websites des gesamten World Wide Webs an. Im Alexa-Ranking wird das Surfverhalten von etwa 10 Millionen Benutzern weltweit verzeichnet. Je niedriger dieser Ranglistenplatz ist, desto häufiger wird diese betreffende Webseite angewählt.

Ein Vergleich der einzelnen Messgrößen der Online-Popularität ergibt folgendes Bild:

Jobbörse / Bezeichnung	Anzahl Treffer in Google	Anzahl Links in Google	Alexa- Ranking 29.11.03	Alexa- Ranking 13.12.2003	Verän- derung Ranglisten- plätze
Arbeitsamt	659.000	6.940	3.462	3.683	221
Jobpilot	68.200	2.340	11.054	11.677	623
Stepstone	18.600	491	15.820	14.359	-1461
Monster	623.000	1.800	26.571	27.747	1176
Jobscout24	14.700	522	42.022	45.199	3177
Jobware	114.000	1.840	53.041	54.041	1000
Stellenanzeigen.de	636.000	207	65.543	59.133	-6410
jobs.de	n/a	400	105.356	104.550	-806
Jobstairs	1.370	94	208.476	180.065	-28411
ArbeitAnzeige	956	44	n/v	443.841	
Jobcenter/ Süddeutsche*	63.500	2.990	5.979	n/a	n/a

Die Online-Popularitäts-Kennzahlen müssen allerdings differenziert betrachtet werden: Das Webportal von www.arbeitsamt.de beinhaltet 66.167 interne und externe Links, ist also schon hochgradig vernetzt, allerdings erscheinen nur ein Bruchteil dieser Links auch im Google-Index. Die Jobbörse Jobs.de erreicht bei einer Google-Abfrage nach Jobs eine aussergewöhnlich hohe Trefferzahl, weil weltweit der Begriff „Jobs“ als Gattungsbegriff gesucht wird. Das Alexa-Ranking für die Jobbörse der Süddeutschen Zeitung kann nicht problemlos übernommen werden, da diese Zahlen für die gesamte Webseite der Süddeutschen Zeitung, also auch inklusive aller redaktionellen Rubriken und Anzeigen, erhoben wird und nicht nur den Jobbörsen-Auftritt „Jobcenter“ betrifft.

Nach den vorliegenden Zahlen hat sich bei der Jobbörse „Jobstairs“ eine Verbesserung der Alexa-Rangfolge um etwa 28.000 Ranglistenplätze ergeben, während andere Jobbörsen (Stellenanzeigen.de sowie Stepstone.de ebenfalls Verbesserungen aufweisen).

Es wurde festgestellt, daß die Webseite des neuen VAM unter www.arbeitsagentur.de durch ein besonderes Sicherheitsprotokoll (HTTPS) geschützt ist. Damit wird auch unterbunden, dass automatische Software-Roboter nicht mehr auf die Webseite zugreifen können und Messungen der Online-Popularität (Alexa-Ranking) oder der Ladezeit nicht möglich sind.

4 Fallbeispiel Degussa

Der Degussa-Konzern ließ sich von der BA publizitätsträchtig als erster Arbeitgeber-Teilnehmer am Virtuellen Arbeitsmarkt ankündigen. Anhand eines Fallbeispiels lassen sich verschiedene derzeit ungelöste Probleme im Zusammenhang mit der Platzierung von von Stellenanzeigen eines Konzerns verdeutlichen.

4.1.1 Mehrfachplatzierung

Der Degussa-Konzern platziert seine wenigen Stellenanzeigen gleich bei mehreren Jobbörsen. Es wird deutlich, daß lediglich 4 Stellenangebote beim VAM aus einer automatischen Datenquelle stammen, weitere 10 Angebote (Ausbildungsplätze) wurden manuell als Stellenangebot erfaßt. Obwohl es sich um relativ wenige Stellenanzeigen handelt, macht dieses Beispiel deutlich, wie sich Inkonsistenz und Intransparenz am Arbeitsmarkt in der Praxis auswirken.

Mehrfachplatzierung von Stellenangeboten des Degussa-Konzerns (Stand 13.12.2003)	Anzahl Stellenanzeigen
Stellenangebote im konzernweiten HR-Portal	16
Stellenangebote bei JobStairs	10
Stellenangebote beim Virtuellen Arbeitsmarkt (automatische Datenquelle)	4
Ausbildungsplätze (manuelle Platzierung der Stellenanzeige durch arbeitsagentur.de)	10
Stellenangebote bei Stepstone.de	2
Stellenangebote bei jobpilot.de	3
Stellenangebote bei Unister.de	14
Stellenangebote bei DV-Job (Stepstone)	2

Bei den 14 Stellenanzeigen, die bei Unister.de platziert wurden, sind bei 4 Anzeigen Probleme mit Hyperlink-Verbindungen aufgetreten (Error 404 – Page not found, Access Forbidden).

Aus diesem zahlenmässig kleinen Beispiel ergibt sich natürlich die Frage, in welcher Jobbörse der Stellensuchende nach offenen Stellenangeboten recherchieren sollte.

4.1.2 Bereinigung der veralteten Stellenanzeigen

Bei den vielfach platzierten Stellenanzeigen wird nicht ersichtlich, ob die Stellenanzeigen veraltet sind. So gibt die Suchanzeige bei arbeitsagentur.de an, zu welchem **Eintrittsdatum** die Stelle zu besetzen sei (Vorschau Betrachtung), während bei anderen Jobbörsen das **Erfassungsdatum** der Stellenanzeige (Transaktionsbetrachtung) angezeigt wird. Es wird auch deutlich, daß die beim VAM als Datenquelle „Degussa“ aufgeführten vier Stellenangebote bereits ein überfälliges Eintrittsdatum anzeigen.

4.1.3 Geringe Integration mit Online-Bewerbungsprozessen

Bei Anzeige eines Degussa-Stellenangebots bei Jobstairs wird der potentielle Online-Bewerber unmittelbar auf die einzelne Stellenanzeige in der Degussa-Konzern-Datenbank weitergeleitet und von dort kann er in einer insgesamt 6-stufigen Online-Bewerbung sein Personalprofil eingeben.

Erfolgt der Link-Aufruf jedoch aus dem Virtuellen Arbeitsmarkt heraus (Datenbankquelle Degussa), landet der potentielle Online-Bewerber erst einmal auf der allgemeinen Konzern-Portalseite. Von dort muss sich der Online-Bewerber relativ mühsam durch zusätzliche Suchschritte bis zur Seite „Online-Bewerbung“ durchklicken. Ähnliches gilt auch für die Stellenanzeigen, die bei StepStone, DV-Jobs, oder Unister.de. platziert wurden.

Bei Unister gibt es teilweise Links für Online-Bewerbung, doch diese verweisen auf ein weiteres zwischengeschaltetes HR-Portal von Jobpartners.com, dessen Linkadresse (<http://www.jobpartners.com/jpapps/degussa/jobs/logorreg.jsp?0.8422241027980648>) aber ungültig ist. Die Ursache wird klar gemacht: Es erscheint die Meldung:

“Diese Stelle ist nicht länger gültig/ausgeschrieben.“

4.1.4 Fazit

Infolge der zahlreichen Mehrfachplatzierungen und den damit verbundenen Medien-Brüchen wird für die Informationskette für den Stellensuchenden immer unklarer. Darunter leiden die Konsistenz und die Aktualität der Stellenanzeigen.

Da die Mehrfachplatzierung von Stellenanzeigen häufig durch manuelle Erfassung bei den betreffenden Stellenbörsen umgesetzt wird, sind diese Arbeitsschritte personal- und kostenintensiv.

Für den Online-Bewerber wird es zusehends unklar, in welcher Jobbörse er denn die Suche nach Konzern-Stellenangeboten beginnen soll.

Am Ende leidet auch das wichtige „Employer Branding“ unter dieser mangelnden Integration.

5 Appendix: Die Empfehlungen der Hartz-Kommission zur Reform der Arbeitsvermittlung

Das Projekt „Der Virtuelle Arbeitsmarkt“ zielt auf einen umfassenden Online-Service für alle am Arbeitsmarktgeschehen beteiligten Kundengruppen ab. Arbeitgeber verfügen über einen kompletten Workflow in der Personalgewinnung via Internet. Zusätzlich vereinfacht eine Job-Clearing-Datenbank (Virtueller Arbeitsmarkt) arbeitssuchenden Menschen den Einstieg in die Online-Jobbörsen. Stellen aus über 300 Jobbörsen werden unter der Adresse www.arbeitsamt.de abrufbar. Auch die Vermittlungs- und Beratungsspezialisten der JobCenter werden zukünftig online präsent sein: Der virtuelle Berater unterstützt bei Bedarf persönlich in allen Fragen rund um Arbeit und Beruf. Alle Services werden mobil abrufbar und in ein umfassendes Kundenbeziehungssystem eingebettet sein. (Quelle: Hartz-Bericht: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. August 2002. Seite 200)

Anforderungen an IT

Die zukünftige IT wird alle Geschäftsprozesse durchgängig unterstützen, eine bundesweit verfügbare und einheitliche Datenhaltung für alle Fachanwendungen gewährleisten sowie einen öffentlichen Zugang zu Informationen und Dienstleistungen der BA über Internet (e-government) und Selbstinformationseinrichtungen zur Verfügung stellen.

Anwenderfreundlichkeit der IT sicherstellen.

Elektronische Arbeitshilfen und Informationskanäle werden nur angenommen wenn es gelingt, die Zugangsbarrieren gering zu halten. Hierzu sind leicht verständliche Software und die Möglichkeit zur unkomplizierten Bedienung notwendig. Internet- und CallCenter-basierte Lösungen stellen einen anwenderfreundlichen Zugang zu den Dienstleistungen der BA für interne und externe Kunden sicher. Die IT-Unterstützung muss sich an der bestmöglichen Bedienung der Kunden und einer größtmöglichen Entlastung der Verwaltung orientieren. Servicegetriebene Lösungsansätze werden daher Vorrang vor technikgetriebenen eingeräumt.

Einheitliche Datenerfassung und –basis

Die Datenerfassung wird einheitlich und möglichst zentral über eine Service-Line sowie über das Internet erfolgen. Hierdurch können Fehler durch Mehrfacherfassung geringgehalten und eine durchgehende Verfügbarkeit der Daten sichergestellt werden. Eine einheitliche und zentrale Datenbasis stellt den bedarfsgerechten Zugriff auf benötigte Informationen sicher. (Quelle: Hartz-Bericht: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht der Kommission. August 2002. Seite 198)

Auf die Kernaufgaben konzentrieren

Kernaufgaben der BA sind die Vermittlung, vermittlungsfördernde Leistungen und Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit. Sie sollen integriert bleiben. Das schließt nicht aus, Dienstleistungen nach außen zu vergeben und von professionellen privaten Dienstleistern einzukaufen (z.B. Profiling, Weiterbilden und Vermitteln in einer Hand).

Von Fremdaufgaben entlasten

Die umfassende Aufgabenzuweisung und die zum Teil sehr komplexen Ausführungsregeln führen die Bundesanstalt derzeit an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit. Ziel ist daher die Schaffung einer funktionsfähigen Organisation, die sich auf die Kernaufgaben konzentriert mit Unterlegung der notwendigen Servicefunktionen.

Aufgaben, die außerhalb der Kernaufgaben der BA liegen, werden künftig entweder ausgelagert, durch andere Finanzierungsquellen als die Beitragsfinanzierung bestritten oder im Sinne von Durchführungsaufträgen personell, organisatorisch und finanziell getrennt ausgewiesen.

In Zusammenarbeit mit privaten Arbeitsmarktdienstleistern

Der Virtuelle Arbeitsmarkt: Anspruch und Wirklichkeit

Trotz einer erheblichen Steigerung in den vergangenen Jahren haben private Arbeitsmarktdienstleister (Zeitarbeitsfirmen, Arbeitnehmerüberlasser, private Arbeitsvermittler) in Deutschland im Vergleich zum europäischen Ausland einen relativ geringen Marktanteil. Die Zeitarbeitsquote in Deutschland liegt bei ca. 0,7%, in England und Frankreich bei ca. 2,5%, in den Niederlanden sogar bei ca. 4,1%.

Die Steigerung des Marktanteils privater Arbeitsvermittler wird vor allem dadurch zu erreichen sein, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung sich Dienstleistungen professioneller Privater dort einkauft, wo deren Kompetenz höher eingeschätzt wird als die eigene oder zusätzliche Kapazitäten benötigt werden.

Ziel ist ein ideologiefreies Nebeneinander von öffentlich-rechtlichen, gemeinnützigen und privat ausgerichteten Vermittlungseinrichtungen wie in anderen europäischen Ländern.

6 Appendix: Typologie der Jobbörsen

Die Jobbörsen unterscheiden sich erheblich hinsichtlich Positionierung, Marktbreite, Funktionsumfang und Angebotsmerkmalen. Umfang des Dienstleistungsangebots. Differenzierungsmerkmale sind u.a.:

- Umfang der Online-Funktionalität
- Umfang der Datenbank-Selektionsmöglichkeit
- Positionierung hinsichtlich geographischer Zielgebiete
- Positionierung hinsichtlich spezifischer Branchen
- Positionierung hinsichtlich spezifischer Berufsgruppen
- Schwerpunkte des Informationsangebots
- Integrationsgrad der Recruiting-Prozesse zwischen Jobbörsen und Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer

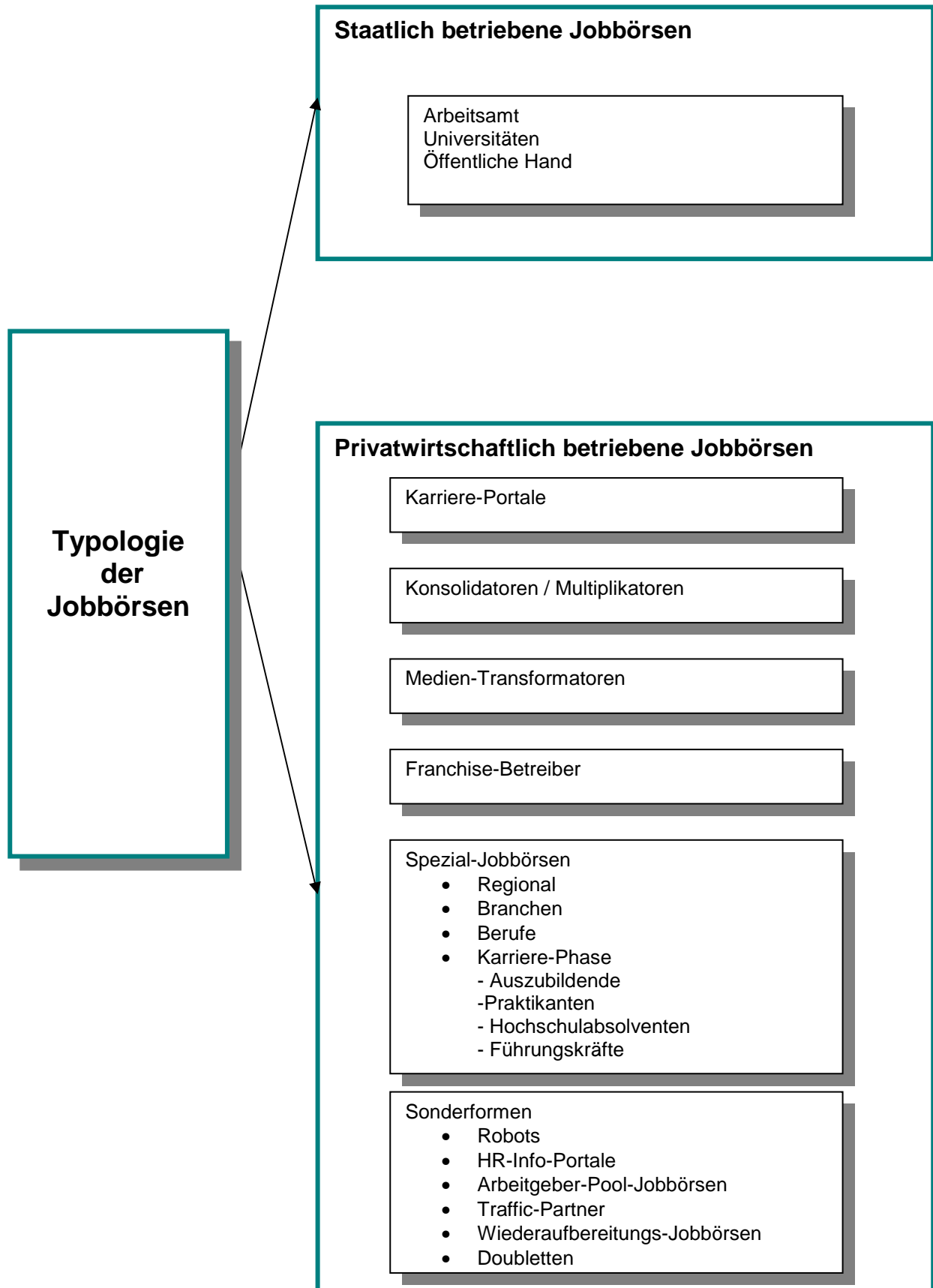
Definition

Eine Jobbörse ist ein Internet-basierter Online-Stellenmarkt, in welchem der Betreiber Stellenangebote von Dritten, d.h. Arbeitgebern und / oder Stellengesuche von Bewerbern mittels Informationsabfrage und –Selektion zur Vermittlung bereit stellt. Stellenangebote bzw. Stellengesuche sollen originäre Einträge bei einer Jobbörse sein.

Jobsuchmaschinen (Suchmaschinen) und **Wiederverwerter** („Traffic Partnerships“) sind demzufolge keine eigenständigen Jobbörsen, da diese Angebote bzw. Gesuche bereits in einer anderen Jobbörse im Internet erschienen sind.

Jobbörsen können **bilaterale** Stellenmärkte (Angebote **und** Gesuche) oder **unilaterale** Stellenmärkte (entweder Angebote **oder** Gesuche) sein, je nach Betriebsmodell der betreffenden Jobbörse.

HR-Portale mit allgemeinen Informationen zu Bewerbungstipps und Arbeitsmarkt sind mangels spezifischer Stellenangebote oder Stellengesuche keine Jobbörsen im Sinne dieser Definition. Ebenso sind **Arbeitgeber-Stellenportale**, auf denen Stellenanzeigen veröffentlicht werden, keine Jobbörse, da diese Arbeitgeber-Stellenmärkte ausschließlich Stellenangebote für die eigene Firma und nicht von Dritten veröffentlichen.



7 Literaturverzeichnis

- Bundesanstalt für Arbeit:
 - „Virtueller Arbeitsmarkt erreicht neuen Meilenstein“, Presse-Info Nr. 80 vom 17. November 2003.
<https://www.arbeitsagentur.de/vam/?content=/content/supertemplates/Content.jsp&docId=27400>
 - Haushaltsplan der BA 2003
 - Bundesanstalt für Arbeit veröffentlicht ersten Quartalsbericht. Presse-Info Nr. 49 vom 22. Juli 2003.
 - Florian Gerster, Frank-J. Weise, Heinrich Alt, Vorwort des Vorstandes, Quartalsbericht Stand 30. Juni 2003.
 - Neue Kooperationen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Der Virtuelle Arbeitsmarkt. Partnerschaft und Kooperationsmodelle.
http://www.arbeitsamt.de/hst/markt/virtueller_arbeitsmarkt_kooperationen.pdf
 - Vorstellung HR-BA-XML-Standard, 30. April 2003.
- Gillies, Constantin: „Klicken für Millionen. Was bringen Jobbörsen?“, DIE WELT, 28. November 2003
- Hartz, Peter: Bericht der Hartz-Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, August 2002
- König, Wolfgang, (und andere): Recruiting Trends 2004. Eine empirische Untersuchung der Top-1.000-Unternehmen in Deutschland und von 1.000 Unternehmen aus dem Mittelstand. Frankfurt am Main, Januar 2004. Prof. Dr. Wolfgang König, Dr. Tim Weitzel, Dr. Oliver Wendt, Tobias Keim (Institut für Wirtschaftsinformatik der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main) – Dr. Falk von Westarp (TMP Worldwide/Monster Deutschland)
- Kossakowski, Stanislaus: „König Kunde ist arbeitslos. Der Umbau der Bundesanstalt für Arbeit.“ Deutschlandfunk – Hintergrund Wirtschaft. 7. 12. 2003]
- Schwertfeger, Bärbel: „Virtueller Arbeitsmarkt – Die Bulldozer-Strategie“. Personalwirtschaft 10-2003.
- Schwertfeger, Bärbel: „Die Job-Piraten vom Arbeitsamt“. Spiegel-Online
- Wirtschaftswoche: „Ich bin kein Hartzist“. Florian Gerster im Interview mit der Wirtschaftswoche. 25. 9.2003.

8 Haftungsausschluss

Inhalt des Informationsangebotes

Der Autor übernimmt keinerlei Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche gegen den Autor, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden, sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern seitens des Autors kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt. Alle Angebote sind freibleibend und unverbindlich. Der Autor behält es sich ausdrücklich vor, Teile der Seiten oder das gesamte Angebot ohne gesonderte Ankündigung zu verändern, zu ergänzen, zu löschen oder die Veröffentlichung zeitweise oder endgültig einzustellen.

Verweise und Links

Bei direkten oder indirekten Verweisen auf fremde Internetseiten ("Links"), die außerhalb des Verantwortungsbereiches des Autors liegen, würde eine Haftungsverpflichtung ausschließlich in dem Fall in Kraft treten, in dem der Autor von den Inhalten Kenntnis hat und es ihm technisch möglich und zumutbar wäre, die Nutzung im Falle rechtswidriger Inhalte zu verhindern. Der Autor erklärt hiermit ausdrücklich, dass zum Zeitpunkt der Linksetzung keine illegalen Inhalte auf den zu verlinkenden Seiten erkennbar waren. Auf die aktuelle und zukünftige Gestaltung, die Inhalte oder die Urheberschaft der gelinkten/verknüpften Seiten hat der Autor keinerlei Einfluss. Deshalb distanziert er sich hiermit ausdrücklich von allen Inhalten aller gelinkten /verknüpften Seiten, die nach der Linksetzung verändert wurden. Diese Feststellung gilt für alle innerhalb des eigenen Internetangebotes gesetzten Links und Verweise sowie für Fremdeinträge in vom Autor eingerichteten Gästebüchern, Diskussionsforen und Mailinglisten. Für illegale, fehlerhafte oder unvollständige Inhalte und insbesondere für Schäden, die aus der Nutzung oder Nichtnutzung solcherart dargebotener Informationen entstehen, haftet allein der Anbieter der Seite, auf welche verwiesen wurde, nicht derjenige, der über Links auf die jeweilige Veröffentlichung lediglich verweist.

Urheber- und Kennzeichenrecht

Der Autor ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheberrechte der verwendeten Grafiken, Tondokumente, Videosequenzen und Texte zu beachten, von ihm selbst erstellte Grafiken, Tondokumente, Videosequenzen und Texte zu nutzen oder auf lizenzfreie Grafiken, Tondokumente, Videosequenzen und Texte zurückzugreifen. Alle innerhalb des Internetangebotes genannten und ggf. durch Dritte geschützten Marken- und Warenzeichen unterliegen uneingeschränkt den Bestimmungen des jeweils gültigen Kennzeichenrechts und den Besitzrechten der jeweiligen eingetragenen Eigentümer. Allein aufgrund der bloßen Nennung ist nicht der Schluß zu ziehen, dass Markenzeichen nicht durch Rechte Dritter geschützt sind! Das Copyright für veröffentlichte, vom Autor selbst erstellte Objekte bleibt allein beim Autor der Seiten. Eine Vervielfältigung oder Verwendung solcher Grafiken, Tondokumente, Videosequenzen und Texte in anderen elektronischen oder gedruckten Publikationen ist ohne ausdrückliche Zustimmung des Autors nicht gestattet.

Datenschutz

Sofern innerhalb des Internetangebotes die Möglichkeit zur Eingabe persönlicher oder geschäftlicher Daten (Emailadressen, Namen, Anschriften) besteht, so erfolgt die Preisgabe dieser Daten seitens des Nutzers auf ausdrücklich freiwilliger Basis. Die Inanspruchnahme und Bezahlung aller angebotenen Dienste ist - soweit technisch möglich und zumutbar - auch ohne Angabe solcher Daten bzw. unter Angabe anonymisierter Daten oder eines Pseudonyms gestattet.

Rechtswirksamkeit dieses Haftungsausschlusses

Dieser Haftungsausschluss ist als Teil des Internetangebotes zu betrachten, von dem aus auf diese Seite verwiesen wurde. Sofern Teile oder einzelne Formulierungen dieses Textes der geltenden Rechtslage nicht, nicht mehr oder nicht vollständig entsprechen sollten, bleiben die übrigen Teile des Dokumentes in ihrem Inhalt und ihrer Gültigkeit davon unberührt.

9 Disclaimer

Content

The author reserves the right not to be responsible for the topicality, correctness, completeness or quality of the information provided. Liability claims regarding damage caused by the use of any information provided, including any kind of information which is incomplete or incorrect, will therefore be rejected. All offers are not-binding and without obligation. Parts of the pages or the complete publication including all offers and information might be extended, changed or partly or completely deleted by the author without separate announcement.

Referrals and links

The author is not responsible for any contents linked or referred to from his pages - unless he has full knowledge of illegal contents and would be able to prevent the visitors of his site from viewing those pages. If any damage occurs by the use of information presented there, only the author of the respective pages might be liable, not the one who has linked to these pages. Furthermore the author is not liable for any postings or messages published by users of discussion boards, guestbooks or mailinglists provided on his page.

Copyright

The author intended not to use any copyrighted material for the publication or, if not possible, to indicate the copyright of the respective object. The copyright for any material created by the author is reserved. Any duplication or use of objects such as diagrams, sounds or texts in other electronic or printed publications is not permitted without the author's agreement.

Privacy policy

If the opportunity for the input of personal or business data (email addresses, name, addresses) is given, the input of these data takes place voluntarily. The use and payment of all offered services are permitted - if and so far technically possible and reasonable - without specification of any personal data or under specification of anonymized data or an alias.

Legal validity of this disclaimer

This disclaimer is to be regarded as part of the internet publication which you were referred from. If sections or individual terms of this statement are not legal or correct, the content or validity of the other parts remain uninfluenced by this fact.