

# Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot und Stellenbesetzungsvorgänge

*Emil Magvas, Eugen Spitznagel*

---

## 1 Einleitung

Die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes in Deutschland war, was den ungedeckten Bedarf angeht, lange Zeit - verglichen mit der Seite des Arbeitsangebots - statistisch und analytisch stark unterbelichtet. Damit bewegten sich diagnostische und prognostische Einschätzungen weitgehend auf unsicherem Terrain. Forschungsansätze zur Aufhellung dieses „blinden Flecks“ wurden besonders dann angemahnt, wenn in konjunkturellen Aufschwungphasen der Wirtschaft von den Betrieben über Arbeitskräftemangel, insbesondere bei Fachkräften geklagt wurde. Vielfach wurden dann vermeintliche oder tatsächliche Strukturdiskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt, Funktionsschwächen und mangelhafte Transparenz bemängelt.

Die Statistik der bei den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen geriet mehr und mehr in die Kritik, weil sie die ungedeckte Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt nur unvollständig abbildet. Der Ruf nach einem vollständigen und aktuellen statistischen Nachweis des gesamten ungedeckten Bedarfs an Arbeitskräften und seiner Struktur wurde immer lauter. Ein „Berichtssystem über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot“ wurde gefordert.

Das IAB hat diese Anregungen aufgegriffen und im Jahr 1989 in Westdeutschland erstmals eine repräsentative Betriebsbefragung mit dem Ziel durchgeführt, die von der BA geführte Statistik der offenen Stellen um die nicht gemeldeten Stellen zu ergänzen und damit das gesamtwirtschaftliche Angebot an offenen Stellen zu ermitteln. Seitdem wurde diese Befragung jährlich im vierten Quartal wiederholt. 1992 wurde sie auf die neuen Bundesländer ausgedehnt. Die früheren Erhebungen wurden im Auftrage der BA von der Gesellschaft für Konsumforschung (GfK), Nürnberg, sowie vom ifo Institut für Wirtschaftsforschung, München, durchgeführt. Seit dem Jahr 2000 besorgt Economix Research & Consulting, Gräfelfing/München, die Durchführung dieser Betriebsbefragung.

## 2 Grundlagen und Ziele der Untersuchung

Die Ausgleichsprozesse auf dem Arbeitsmarkt werden von der jeweiligen Angebots- und Nachfragesituation wesentlich bestimmt. Der Umfang des Arbeitskräfteangebots auf der

Makroebene wird seit vielen Jahren mittels des IAB-Konzepts des Erwerbspersonenpotenzials ermittelt.<sup>1</sup> Die realisierte Nachfrage auf der Makroebene, gemessen durch die Zahl der Erwerbstätigen, ergibt sich aus der Entwicklung von Produktion, Produktivität und Arbeitszeit. Die nicht realisierte Arbeitskräftenachfrage setzt sich aus drei Komponenten zusammen: gemeldete offene Stellen, nicht gemeldete offene Stellen und latente offene Stellen. Während die beiden ersten Komponenten das Gegenstück zu den registrierten Arbeitslosen und zur aktiven Stillen Reserve des Erwerbspersonenpotenzials bilden (vgl. Übersicht 1), ist die letztere als „passive stille Reserve offener Stellen“ gewissermaßen das Gegenstück zur aktiven Stillen Reserve des Arbeitsangebots, weil die Betriebe diese Stellen nicht aktiv anbieten, sie aber bei Verfügbarkeit von geeigneten Bewerbern besetzen würden.<sup>2</sup> Diese ergänzenden Informationen, auch im Sinne eines periodisch laufenden „Berichtssystems über den gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarf“, können nur von den Betrieben und Verwaltungen eingeholt werden, die faktisch über den Einsatz von Produktionskapazitäten und Arbeitskräften entscheiden.

Die Bemühungen um den Aufbau eines solchen Berichtssystems beruhen auf folgenden Überlegungen:

- a) Informationen über die Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften, welche die bislang allein vorliegenden Ableitungen aus erwarteten Produktions-, Produktivitäts- und Arbeitszeitentwicklungen ergänzen sollen, können von den Betrieben und Verwaltungen eingeholt werden. Deshalb war eine breit angelegte, repräsentative und gesamtwirtschaftliche Betriebsbefragung ins Auge gefasst worden.

Es darf aber nicht übersehen werden, dass die Summe einzelwirtschaftlicher Bedarfsplanungen sich nicht mit den Entwicklungspotenzialen von ganzen Branchen oder gar der Gesamtwirtschaft deckt. Die aus derartigen einzelwirtschaftlichen Daten abgeleiteten Aggregate tendieren zur Überhöhung, weil die vorgesehenen Personalmehrungen in den Expansionsbetrieben nicht ohne weiteres mit den Beschäftigungsverlusten saldiert werden können, die in anderen Betrieben, möglicherweise gerade als Folge jener Expansion, auftreten können. Andererseits ist eine Unterschätzung des gesamtwirtschaftlichen Personalbedarfs insofern möglich, als dass künftige Neugründungen von Unternehmen naturgemäß nicht berücksichtigt werden können.

---

<sup>1</sup> Vgl. den Beitrag von „Fuchs: [Erwerbspersonenpotenzial und Stille Reserve](#)“.

<sup>2</sup> Die Analogie zur Stillen Reserve auf der Seite des Arbeitsangebots (Erwerbspersonenpotenzial) gilt zunächst nur formal für den Terminus selbst. Inhaltlich unterstellt das Konzept des Erwerbspersonenpotenzials Vollbeschäftigungsbedingungen. Für die latenten offenen Stellen hingegen gelten die ökonomischen Bedingungen zum jeweiligen Befragungszeitpunkt sowie die Anforderungen an die Bewerber aus betrieblicher Sicht. Insofern liegen beide Kategorien auf unterschiedlichen Ebenen der Betrachtung.

## Übersicht 1: Komponenten der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitsangebots

Arbeitskräftenachfrage *)			Arbeitskräfteangebot **)			
nicht realisierte Arbeitskräftenachfrage		realisierte Arbeitskräfte- nachfrage bzw.  = Erwerbstätige	beschäftigtes Er- werbspersonen- potenzial	nicht beschäftigtes Erwerbspersonenpotenzial		
				gemeldete Arbeitslose (aktiv)	Stille Reserve im engeren Sinne	
gemeldete offene Stellen (aktiv)	nicht gemeldete offene Stellen (aktiv)	latente offene Stellen (passiv)		arbeitsmarkt- nah (aktiv)	arbeitsmarkt- fern (passiv)	

\*) unter den jeweils herrschenden ökonomischen Bedingungen aus betrieblicher Sicht

\*\*) unter Vollbeschäftigungsbedingungen

Quelle: Eigene Zusammenstellung.

Wie viele Arbeitskräfte in den einzelnen Sektoren und Regionen oder in der Volkswirtschaft insgesamt über den jeweils gegebenen Beschäftigungsstand hinaus zum Zeitpunkt einer Befragung gesucht werden, lässt sich durch Betriebsbefragungen wohl grundsätzlich nicht genau ermitteln. Wohl aber können so Indikatoren gewonnen werden, die unterschiedliche Intensitäten der Nachfrage in Sektoren, Regionen und Zeiträumen widerspiegeln.

b) Dieser Weg implizierte allerdings von vornherein Einschränkungen hinsichtlich der Qualität und der Quantität der Informationen:

- Das Frageprogramm muss sich im Interesse einer hinreichenden Beteiligung der Betriebe in relativ engen Grenzen halten.
- Die abgefragten Informationen müssen sich nach Möglichkeit auf in den Betrieben verfügbare Daten beziehen. Spezifische Recherchen können nicht erwartet werden.
- Im Falle von Fragen nach zurückliegenden Ereignissen kann nur von einem begrenzten Erinnerungsvermögen ausgegangen werden.
- Begrenzt sind aller Erfahrung nach auch Fähigkeit und Bereitschaft der Befragten, betriebliche Entwicklungen vorzuschätzen.
- Bei „qualitativen“ Fragen und Einschätzungen ist zu bedenken, dass die Antworten teils auch von der aktuellen öffentlichen Debatte beeinflusst werden können.
- Die von den Betrieben abgegebenen Urteile zu den Problemen bei der Stellenbesetzung können immer nur die eine Seite der Medaille darstellen. Ein Gesamtbild könnte erst durch Einbeziehung auch von Arbeitsplatzsuchenden entstehen.
- Bei den hier benötigten Fallzahlen sind nur schriftliche Befragungen vertretbar, aus Kostengründen und im Hinblick auf die Belastbarkeit der Betriebe.
- Aus Kostengründen muss auch die Zahl der einbezogenen Betriebe in Grenzen gehalten werden. Dies wiederum schränkt die Spielräume bei der Auswertung ein, z. B. in sektoraler und regionaler Hinsicht.

c) Ausgangspunkt des Berichtssystems ist der Personalbedarf von Betrieben und Verwaltungen. Dies kann aus einzelwirtschaftlicher Sicht zumindest zweierlei bedeuten:

- Welchen Personalstand strebt der Betrieb jetzt oder für einen überschaubaren Zeitraum an, um den erwarteten Produktions-/Leistungsoutput unter Berücksichtigung der Entwicklung von Produktivität und Arbeitszeit zu erbringen? Und wie viele Ar-

beitnehmer mehr (oder weniger) sind dies gegenüber dem gegenwärtigen Bestand? Dies wäre eine Aussage über die *Netto-Bestandsveränderung*.

- Welcher „Einstellungsbedarf“ besteht? Also wie groß ist die Summe aller für einen gegebenen Zeitraum vorgesehenen Einstellungen, die unter Berücksichtigung der erwarteten oder vom Betrieb selbst geplanten Abgänge (Fluktuation, Abwanderungen, Krankheit, Unterbrechungen usw.) erforderlich sind, um den angestrebten Personalbestand zu erreichen oder zu halten. Diese *Brutto-Größe* reflektiert das gesamte Bewegungsvolumen. Sie ist unter verschiedenen Aspekten ebenfalls von Interesse. So ist sie z. B. als Bezugsgröße für Produktivitätsberechnungen unverzichtbar.

Gegenstand des Berichtssystems sollten also nach Möglichkeit sowohl Bestandsveränderungen als auch Ausmaß, Struktur und Entwicklung des gesamten Einstellungsbedarfs sein, und zwar - im Rückblick - auch jenes Teils, der nicht realisiert werden konnte.

- d) Im Mittelpunkt der öffentlichen Debatte steht jedoch die Kategorie „gesamtwirtschaftliches Stellenangebot“ bzw. „die Gesamtzahl offener Stellen“, unabhängig davon, ob den Arbeitsämtern gemeldet oder nicht. Aber was wird hierunter verstanden, welche Informationen werden wirklich gesucht?

Hier bedarf es zunächst einer konkreten zeitlichen Abgrenzung. So sollten Stellen, die zwar schon angeboten, aber erst später zu besetzen sind, von den sofort zu besetzenden Vakanzen unterschieden werden. Nur diese lassen sich auch mit den Arbeitslosen (die ja immer sofort eine Arbeit suchen und deshalb verfügbar sein müssen) vergleichen. Gleichwohl umfasst die Aussage über die Gesamtzahl der offenen Stellen sowohl die Vakanzen als auch die später zu besetzenden Stellen, also das gesamte Stellenangebot, für das die Betriebe zum Befragungszeitpunkt Arbeitskräfte suchen.

- e) Grundsätzlich gilt: Die Bestandszahl offener Stellen ist nur eine Momentaufnahme des laufenden Prozesses von Stellenbesetzungen. Vermutet werden kann, dass es auf der Seite der Arbeitsplätze auch ein Pendant zur „Stillen Reserve“ bei den Arbeitnehmern gibt: z. B. Arbeitsplätze, die von den Betrieben wohl besetzt werden könnten, wenn geeignete Bewerber aufträten, die sie aber nicht aktiv anbieten, weil sie die Suche „entmutigt“ aufgegeben haben (= „passive stille Reserve offener Stellen“, vgl. Übersicht 1). Ob sich dies auf solchem Wege ermitteln lässt und wie derartige „Nachfrage“ unter dem Blickwinkel marktgerechter Maßstäbe zu beurteilen ist, scheint ungewiss.
- f) Schließlich geht es in diesen Untersuchungen auch darum, mögliche Funktionsschwächen des Arbeitsmarktes in Erfahrung zu bringen, um damit gegebenenfalls Ansatzpunkte für gezielte Maßnahmen zur Förderung des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

Von herausragender Bedeutung für die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes und ihre mögliche Förderung ist,

- wie lang die Besetzung von offenen Stellen dauert,
- in welchem Umfang und welcher Art Probleme bei der Besetzung offener Stellen auftreten,
- inwieweit die Besetzung offener Stellen überhaupt nicht gelingt und woran dies vor allem liegt,
- wie in den Betrieben auf derartige Probleme reagiert wird,
- ob es externe Hemmnisse für betriebliche Aktivitäten gibt und welcher Art sie sind (Indikatoren der Besetzungsprobleme).

Diesen Fragen war im Konzept für das gesuchte Berichtssystem breiter Raum zu widmen. Mit Zusatzerhebungen (siehe Methodenteil) wurde deshalb versucht, repräsentative und zugleich differenzierte, aussagefähige Informationen zu gewinnen.

g) In der Diskussion um Arbeitskräftebedarf, Personalmangel und Besetzungsprobleme geht es letztlich um die Frage, ob Beschäftigungs- und Wachstumspotenziale unausgeschöpft bleiben bzw. welche Ansatzpunkte sich bieten, um eventuell vorhandenen Reserven besser zu nutzen. Denn auch bei großer Unterbeschäftigung und einer schwachen Arbeitsnachfrage, die den bisherigen Zeitraum der Untersuchung, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß, charakterisierte, kann nicht ausgeschlossen werden, dass es im Verlauf des inter- und intrasektoralen Strukturwandels in Teilbereichen der Wirtschaft zu Problemen bei der Stellenbesetzung kommen kann. Deshalb wurde im Rahmen der Erhebung auch gefragt,

- in welchem Maße betriebsexterne Gründe die betrieblichen Aktivitäten behindert haben und
- um welche Gründe es sich gegebenenfalls handelte.

Bei den externen Gründen werden im Einzelnen unterschieden: zu wenig Aufträge, zu wenig geeignete Arbeitskräfte, Lieferprobleme bei Vorlieferanten, zusätzlich für ostdeutsche Betriebe Finanzierungsprobleme, Eigentumsfragen, mangelhafte Infrastruktur.

Den Betrieben wurden im Hinblick auf ihre Reaktionen folgende Antwortmöglichkeiten angeboten: Überstunden/Sonderschichten, Leiharbeit/Zeitarbeit, befristete Einstellungen zusätzlicher Aushilfskräfte, Rationalisierung, Verlängerung von Lieferfristen/Weitergabe von Aufträgen an Subunternehmer, Verzicht auf Aufträge sowie eine

offene Kategorie.

Die Angaben über betriebliche Maßnahmen und Strategien können zu Indikatoren für Anspannungen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt verdichtet werden.

Um noch mehr über das Ausmaß von Behinderungen betrieblicher Aktivitäten zu erfahren, wurden die Betriebe danach gefragt, ob und gegebenenfalls wie viele Arbeitskräfte sie in den letzten 12 Monaten zusätzlich beschäftigt hätten, wenn diese in ausreichender Zahl und mit der gefragten Qualifikation zur Verfügung gestanden hätten. Diese Frage wird zwar an alle Betriebe gestellt, betrifft aber vornehmlich Betriebe mit Arbeitskräftemangel. Gefragt wird nach Arbeitskräften, die auf Dauer und/oder nur vorübergehend (Saison-, Aushilfskräfte) eingestellt worden wären, sowie nach deren Beschäftigungsdauer im abgelaufenen Jahr. Aus diesen Angaben lässt sich schließlich ein retrospektives *Mehrbeschäftigungspotenzial* ermitteln, das ebenfalls als ein Indikator für nicht gedeckte gesamtwirtschaftliche Arbeitskräftenachfrage fungieren kann. Die absolute Größe dieses Mehrbeschäftigungspotenzials ist konjunkturabhängig. Aber ein gewisser Sockel dürfte - im Sinne friktions- und strukturell bedingter offener Stellen - als „Bugwelle“ zu deuten sein, die vor allem Betriebe auf Expansionskurs vor sich her schieben.

- h) Auch aus der *Zeitstruktur der Stellenbesetzungsprozesse* lassen sich Aufschlüsse zur Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes gewinnen. Dazu werden verschiedene Zeitkategorien unterschieden.

So wird der Besetzungsvorgang eines Arbeitsplatzes als zeitabhängige Größe am umfassendsten von der Suchzeit i. w. S. umschrieben. Diese Kategorie sagt aus, wie lange es - in Kalendertagen - dauert, bis eine offene Stelle besetzt werden konnte. Innerhalb dieser Zeitspanne werden die anderen Kategorien verortet: der Zeitpunkt der Entscheidung für einen bestimmten Bewerber, den hier das Datum des Abschlusses des Arbeitsvertrages markiert, sowie der Zeitpunkt, zu dem die Stelle frühestens besetzt werden sollte, also der Termin der gewünschten Arbeitsaufnahme.

Aus dem Vergleich dieser Zeitpunkte mit dem Beginn der Suche nach Bewerbern bzw. ihrer Beendigung durch die Arbeitsaufnahme lassen sich die übrigen Zeitkategorien ableiten: Suchzeit i. e. S., Besetzungszeit und Vakanzzeit. Rechnerisch ergibt sich die Suchzeit i. w. S. aus der Suchzeit i. e. S. und der Besetzungszeit.

Das personalpolitische und betriebswirtschaftliche Interesse des Betriebes besteht bei der Personalrekrutierung im Allgemeinen darin, diese Zeitabstände möglichst gering zu halten und damit die Friktionskosten zu minimieren. Als Indikator für den Erfolg dieser Bemühungen lässt sich der Anteil der Vakanzzeit an der Suchzeit i. w. S. nutzen, die sog. relative Vakanzdauer. Je kleiner der Wert dieser Kennziffer ist, desto ge-

ringer dürften die Friktionskosten einer Neueinstellung sein. Im konkreten Einzelfall hängt die für die Bewerbersuche und Stellenbesetzung erforderliche Zeitdauer von den Merkmalen der zu besetzenden Stelle ab (Qualifikationsanforderungen, Arbeitsanforderungen zeitlicher und finanzieller Art u. a.). Aber auch das Umfeld, das die Struktur der Stellensuchenden charakterisiert, spielt eine Rolle (z. B. Alters- und Qualifikationsstrukturen des Arbeitskräfteangebots in der Region).

- i) Einen weiteren Befragungsschwerpunkt bilden die eingeschlagenen *Wege bei der Suche* eines geeigneten Bewerbers für die Besetzung einer offenen Stelle. Dabei werden die folgenden Wege unterschieden: eigene Inserate, Stellenangebot im Internet (erstmalig im Jahr 2000 erfragt als neue Möglichkeit der Bewerbersuche), Antwort auf Inserate Arbeitssuchender, Arbeitsamt (einschl. der Internetdienste SIS (Stellen-Information-Service) und AIS (Arbeitgeber-Information-Service) der Arbeitsämter), private Arbeitsvermittlung, Aushang am Werkort, interne Stellenausschreibung, Auswahl aus Initiativbewerbung/Bewerberliste, über eigene Mitarbeiter.

Eine gesonderter Frageblock in der Erhebung wurde (ab 1992 in Westdeutschland, ab 1994 in Ostdeutschland) der Akzeptanz und Nutzung des Stellen-Information-Services der BA (SIS) durch die Betriebe gewidmet. Das SIS ist ein computergestütztes Selbstinformationssystem, das die von den Arbeitgebern angebotenen offenen Stellen für Arbeitssuchende aufbereitet. Es wurde seit 1991 schrittweise in den Arbeitsämtern eingeführt und steht inzwischen auch im Internet der Öffentlichkeit zur Verfügung. Mit seiner Einführung hat sich die Quote der den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen tendenziell erhöht.

- j) Die Erhebung in den neuen Bundesländern wurden mit Fragen zur Arbeitsmarktpolitik angereichert. Denn wegen der schwierigen Lage des Arbeitsmarktes wurden in der Vergangenheit eine Reihe von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten extensiv genutzt bzw. neue Instrumente entwickelt. So wurden über *ABM (Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen)* und *SAM (Strukturanpassungsmaßnahmen, früher § 249h AFG)* einige Zusatzfragen gestellt, um Aufschlüsse über die Einschätzung dieser Instrumente aus betrieblicher Sicht zu gewinnen.
- k) In die Gesamterhebung des Jahres 2000 wurden schließlich Fragen zur geringfügigen Beschäftigung aufgenommen, weil 1999 eine gesetzliche Neuregelung der *geringfügigen Beschäftigung*, der sog. 630-DM-Jobs, vorgenommen worden war. Ziel war, mögliche Auswirkungen dieser Regelungen auf die Betriebe und deren Reaktionen auszuloten.

In der Übersicht 2 sind exemplarisch die Fragenschwerpunkte der Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot vom Jahr 2000 aufgeführt.

## **Übersicht 2: Inhaltliche Schwerpunkte der IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot im Jahr 2000**

1. Umfang und Struktur des Stellenangebots
  - a) Vakanzen (unverzüglich zu besetzende Stellen)
  - b) später zu besetzende StellenEinschaltung des Arbeitsamtes
  
2. Probleme bei der Besetzung offener Stellen (berührt Frage nach der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts)
  - a) Globale Indikatoren zu Besetzungsproblemen  
Produktions-/Aktivitätsbehinderungen: Betroffenheit und Gründe  
Mehrbeschäftigungspotenzial: Ausmaß der Behinderung  
Latente Arbeitskräftenachfrage (passive „Stille Reserve“ von offenen Stellen)
  - b) Besetzungsprobleme und Beschäftigungsentwicklung  
expansive, stagnierende, schrumpfende Betriebe, Neugründungen
  - c) zeitliche Abläufe der Stellenbesetzung
  - d) betriebliche Reaktionen bei Arbeitskräftemangel
  - e) Schwierigkeiten bei der Besetzung offener Stellen
  - f) erfolglose Suche nach geeigneten Mitarbeitern
  
3. Spezialuntersuchungen  
Nutzung des computergestützten Stelleninformationsservices (SIS) durch Betriebe/Verwaltungen  
ABM und SAM in Ostdeutschland  
Verbreitung geringfügiger Beschäftigung, Auswirkung der gesetzlichen Neuregelung 1999
  
4. Merkmale der letzten Einstellung
  - a) Wege der Bewerbersuche
  - b) Alter, Geschlecht, Qualifikation des Neueingestellten
  - c) Arbeitszeitbedingungen, Art des Arbeitsvertrages, Einstellungsgrund
  - d) Gründe für erfolglose Suche, betriebliche Reaktion auf erfolglose Suche

Die Erfahrungen der bisherigen Erhebungen lehren: Es kann mittels solcher Befragungen von Betrieben bei vertretbaren Kosten kein in jeder Hinsicht analytisch wie arbeitsmarktpolitisch befriedigendes Abbild des komplexen Prozesses der Entstehung und Besetzung von Arbeitsplätzen einschließlich der differenzierten Ausgleichsvorgänge gewonnen werden. Die Befragungsergebnisse machen es aber durchaus möglich, hinreichend verlässliche Indikatoren zu entwickeln, mit deren Hilfe die wichtigsten Fragen dazu beantwortet werden können.

Im folgenden Teil 3 werden wichtige Methodenansätze und -probleme erläutert.

### **3 Erhebungsmethode**

Die schriftlichen Befragungen werden in zwei Stufen durchgeführt. Die erste Stufe hat vor allem das Ziel, ein nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen, Qualifikationsgraden und Regionen strukturiertes Gesamtbild des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots sowie Ursachen und Reaktionen bei Produktionsbehinderungen zu ermitteln (Hauptfragebogen). Die zweite Stufe soll Ausmaß und Art der Probleme bei der Stellenbesetzung sowie die Abläufe der Stellenbesetzungsprozesse beschreiben (Zusatzfragebogen). Diese Zusatzbefragungen sind an Betriebe gerichtet, die in den letzten 12 Monaten Personen eingestellt haben.

Die repräsentativen Stichproben von Betrieben und Verwaltungen aus allen Wirtschaftsbereichen werden (nach der an ihrer Beschäftigtenzahl gemessenen Betriebsgröße geschichtet) aus der Betriebsdatei der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der BA als geschichtete Zufallsauswahl gezogen. In den letzten Erhebungsjahren waren dies regelmäßig je rd. 14.000 Betriebe in West- und Ostdeutschland. Die überproportionale Ost-Stichprobe rechtfertigt sich aus dem Umbruchprozess in den 90er Jahren. Die Rücklaufquoten lagen in Westdeutschland durchschnittlich bei 30 %, in Ostdeutschland bei 33 %.

Die Fragebögen wurden für das westliche und östliche Bundesgebiet wegen der arbeitsmarktlichen Spezifik zunächst unterschiedlich gestaltet, aber in den letzten Jahren soweit wie möglich vereinheitlicht. Der Zusatzfragebogen wurde für die Befragungswelle 2000 schon in identischer Form verwendet.

Die Struktur der Betriebe, die sich an den Befragungen beteiligt haben, weicht in Bezug auf wichtige Merkmale wie Betriebsgröße, Branchenzugehörigkeit, Zahl oder Qualifikationsstruktur der gemeldeten offenen Stellen von der Grundgesamtheit ab. Dies ergibt sich aus der disproportionalen Auswahl und dem spezifischen Antwortverhalten der kontaktierten Betriebe. Mit dem Gewichtung-/Hochrechnungsverfahren wird dies weitgehend ausgeglichen und damit die Repräsentativität der Ergebnisse hergestellt.

Die Gewichtung/Hochrechnung erfolgt im Hinblick auf drei Verteilungen:

- Betriebe nach 22 Wirtschaftszweigen und 6 Betriebsgrößen (Betriebskonzept),
- sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach 22 Wirtschaftszweigen und 6 Betriebsgrößen (Beschäftigtenkonzept),
- gemeldete offene Stellen nach 22 Wirtschaftszweigen.

Für die Ergebnisdarstellung werden die 22 Wirtschaftszweige zu 15 zusammengefasst. Die Hochrechnung orientiert sich sowohl an der Statistik der gemeldeten Stellen als auch an der Statistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Damit wird erreicht, dass die Ergebnisse der Befragung auf Basis der geschichteten Stichprobe der Verteilung der gemeldeten offenen Stellen nach Wirtschaftszweigen und der Verteilung der Betriebe bzw. Beschäftigten in der Grundgesamtheit entspricht. Die Ermittlung der spezifischen Hochrechnungsfaktoren erfolgt durch ein iteratives Anpassungsverfahren, das die Gewichtung nach beiden Kriterien optimiert.

Im Ergebnis des Anpassungsprozesses ergeben sich sowohl die der Grundgesamtheit entsprechenden Eckzahlen für die Betriebe bzw. Beschäftigten als auch die der BA-Statistik entsprechenden gemeldeten offenen Stellen.

Im Rahmen dieses Iterationsprozesses werden auch die Betriebe ohne freie Personalstellen bei der Gewichtung berücksichtigt, sodass die regelmäßig zu beobachtende Überrepräsentation von Betrieben mit Personalbedarf in der Stichprobe durch die Hochrechnung ausgeglichen wird.<sup>3</sup>

Die Daten des Zusatzfragebogens werden ebenfalls nach dem Betriebs- und Beschäftigungskonzept hochgerechnet, indem die Gewichte des Hauptfragebogens zunächst übernommen werden. Darüber hinaus wird eine Gewichtung mit der Zahl der Neueinstellungen durch die Betriebe während der letzten 12 Monate vorgenommen, um repräsentative Aussagen für die Gesamtheit aller Einstellungen in diesem Zeitraum zu erhalten.

## **4 Ergebnisse**

Die Befragungsergebnisse bestätigten die verbreitete Vermutung, dass nur ein Teil aller offenen Stellen den Arbeitsämtern gemeldet wird. Sie lassen eine Quantifizierung und

---

<sup>3</sup> Zu beachten ist allerdings, dass - bedingt durch die Art der Stichprobenziehung - jene Kleinbetriebe, die keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben, in der Erhebung nicht enthalten sind. Da andererseits auch die von diesen Betrieben gemeldeten Stellen in der Gesamtzahl der gemeldeten offenen Stellen einbezogen sind, werden diese Betriebe in den Gesamtergebnissen implizit berücksichtigt. Über das Ausmaß dieses Einflusses kann jedoch wegen fehlender Daten keine Angabe gemacht werden.

Strukturierung der nicht gemeldeten Stellen zu. Die Meldequote als Quotient aus den Arbeitsämtern gemeldeten Stellen und dem gesamten Stellenangebot beträgt rd. ein Drittel (vgl. Übersicht 3). Sie nahm zwar im Beobachtungszeitraum tendenziell zu, unterliegt aber in ihrer jährlichen Ausprägung einem antizyklischen Verlauf. Vakanzen werden relativ häufiger, später zu besetzende Stellen relativ seltener gemeldet. In Ostdeutschland sind die Arbeitsämter spürbar stärker als im Westen an der Personalsuche der Betriebe/Verwaltungen beteiligt, was auf die weitere Verbreitung von geförderter Beschäftigung zurückzuführen ist; denn Arbeitsstellen für ABM und SAM werden ausschließlich über das Arbeitsamt vergeben.

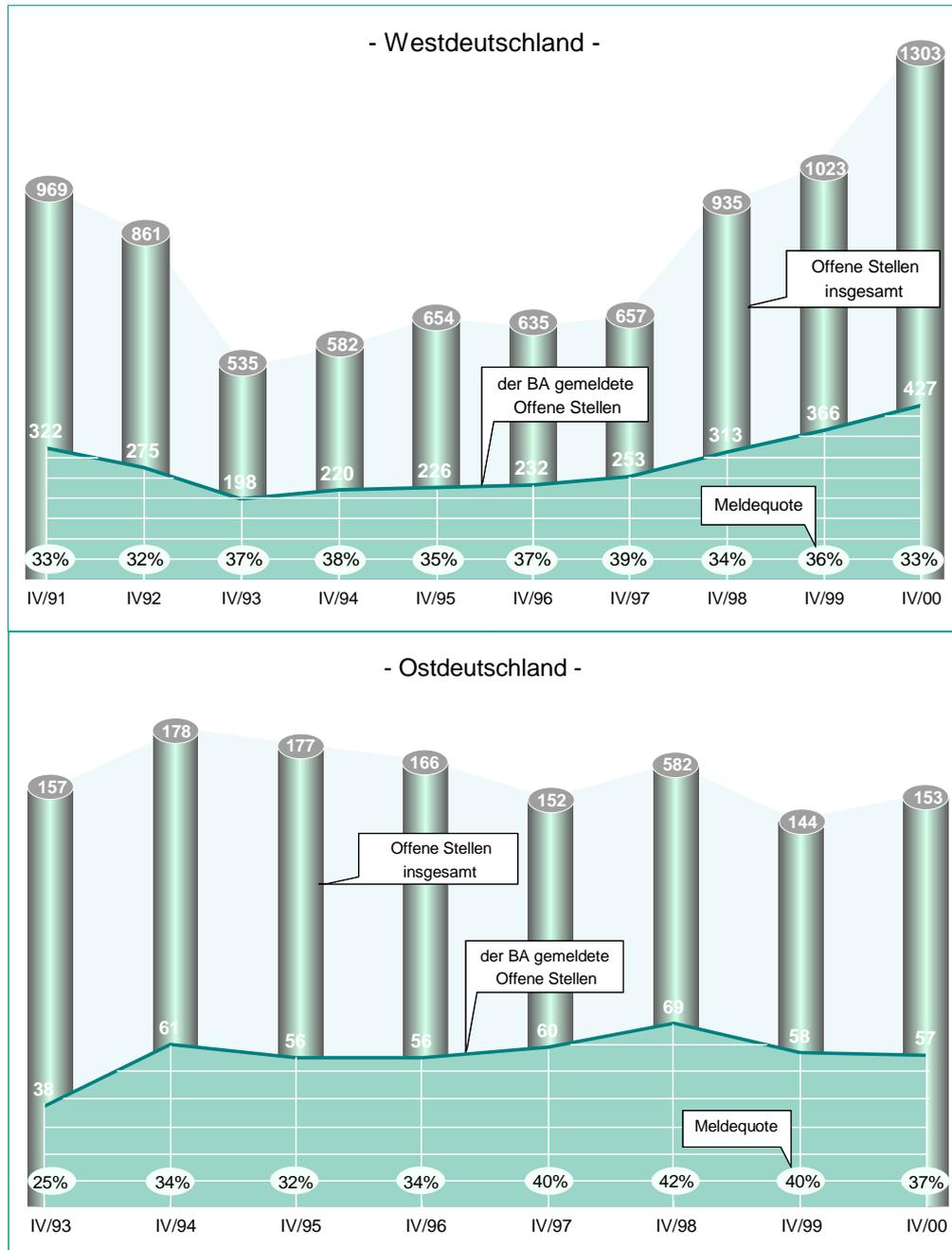
Die Meldungen der westdeutschen Betriebe über offene Stellen, Aktivitätshemmnisse und Probleme bei der Stellenbesetzung reflektieren in erster Linie die konjunkturelle Entwicklung im Erhebungszeitraum. Wirtschaftliche Belebung erhöht regelmäßig das Stellenangebot der Betriebe, konjunkturelle Abschwächung vermindert es. Die Entwicklung in Ostdeutschland ist seit dem Systemwechsel durch die Probleme des Transformationsprozesses so stark geprägt, dass konjunkturelle Wechsellagen noch nicht sichtbar werden.

Zwischen 10 % und 20 % der westdeutschen Betriebe, in denen ein Viertel bis die Hälfte aller Beschäftigten arbeiteten, suchten im Erhebungszeitraum jeweils im vierten Quartal Personal. Geringere Suchaktivität war in Jahren mit schwacher wirtschaftlicher Entwicklung z. B. 1993 oder 1997/1998 zu beobachten, höhere in Jahren mit wirtschaftlichem Aufschwung z. B. 1990/1991 und 1999/2000. Die Suchaktivität ostdeutscher Betriebe war Mitte der 90er Jahre höher, liegt aber seit 1999 unterhalb der in Westdeutschland.

Nachdem z. B. zur Zeit des „Vereinigungsbooms“ 1990/1991 in Westdeutschland nur ein Viertel der Betriebe über Aktivitätshemmnisse berichtet hatte, stieg ihr Anteil im Rezessionsjahr 1993 auf 40 % und sank in den Folgejahren auf ein Drittel. Während der Aufschwungsphasen wurden die wesentlichen Hemmnisse auf der Angebotsseite gesehen, d. h. es wurde über zu wenig geeignete Arbeitskräfte geklagt. In Phasen der wirtschaftlichen Abkühlung trat hingegen die Nachfrageseite, also zu wenig Aufträge, in den Vordergrund.

In Ostdeutschland bewegten sich die Meldungen über Aktivitätshemmnisse etwa auf gleich hohem Niveau wie im Westen. Als vorrangiges Problem wurden allerdings über die *gesamte* Beobachtungszeit hinweg fehlende bzw. unzureichende Aufträge angesehen. Jeder siebente Betrieb im Westen, aber nur jeder siebzehnte im Osten nannte im Herbst 2000 (auch) fehlende Arbeitskräfte als einen Grund für die Behinderung seiner wirtschaftlichen Aktivitäten.

### Übersicht 3: Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot in West- und Ostdeutschland (in Tsd.)



Quelle: IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot.

Wie reagieren die - relativ wenigen - betroffenen Betriebe auf Arbeitskräftemangel? Insgesamt nutzen sie ein ganzes Bündel von Maßnahmen. Das gilt für west- und ostdeutsche Betriebe gleichermaßen. Als bevorzugte betriebswirtschaftliche Maßnahmen zum Ausgleich fehlenden Personals werden Überstunden und Sonderschichten eingesetzt, zu gleichen Teilen „sehr stark“ und „weniger stark“. Ein hoher Anteil der Betriebe - im Osten weniger als im Westen - nennt aber auch den Verzicht auf Aufträge bzw. Leistungen als

Konsequenz, wenn auch überwiegend „weniger stark“. Die übrigen betriebswirtschaftlichen Maßnahmen wie Rationalisierung, Einstellung von Aushilfskräften, Weitergabe von Aufträgen an Subunternehmer u. a. werden in geringerem Maße genutzt.

## **5 Schlussbemerkungen**

Die IAB-Erhebung über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot ist zunächst eine Ergänzung der Geschäftstatistik der BA zu den gemeldeten Stellen. Mit Hilfe dieser Erhebung wird das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in Umfang und Struktur ermittelt. Außerdem werden Probleme bei der Stellenbesetzung seitens der Betriebe ausgelotet, betriebliche Reaktionen auf Besetzungsprobleme aufgezeigt sowie weitere Erkenntnisse gewonnen, die im Zusammenhang mit Hemmnissen der wirtschaftlichen Aktivität von Betrieben, insbesondere durch Arbeitskräftemangel stehen. Die Ermittlung der Zeitstrukturen bei der Stellenbesetzung gestattet tiefere Einsichten in die Abläufe der betrieblichen Personalrekrutierung. Zudem wird die Rolle der BA bzw. ihrer Arbeitsämter bei der Besetzung offener Stellen aufgezeigt. Somit sind die Ergebnisse der jährlichen Befragung auch für geschäftspolitische Entscheidungen der BA relevant.

Mit wechselnden Schwerpunkten, die das im Wesentlichen unveränderte Fragenprogramm ergänzen, wird dem jeweils aktuellen Informationsbedarf Rechnung getragen. Das alles trägt zur Erhöhung der Transparenz auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes bei. Ein Teil der Indikatoren, die z. B. Besetzungsschwierigkeiten der Betriebe anzeigen oder Gründe für erfolglose Suche nach geeigneten Bewerbern benennen, bedürfen einer weiteren und vertieften Analyse des Befragungsmaterials. Ebenso sollte der regionalen Differenzierung der Auswertung, wenngleich dies auf Grund von teilweise zu geringen Ergebnisdaten nur in beschränktem Umfang möglich ist, mehr Raum gewidmet werden.

Auch auf der Ebene der Europäischen Union gibt es Ansätze und Bemühungen zur Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots. So erwägt die EU-Kommission, dass alle EU-Mitgliedsländer hierzu vierteljährlich Erhebungen durchführen (Job vacancy survey). Das von Eurostat vorgeschlagene Erhebungskonzept orientiert sich weitgehend an der jährlichen IAB-Erhebung. Das IAB wurde im Jahr 2001 von Eurostat mit einer Machbarkeitsstudie beauftragt, um inhaltliche und zeitliche Erweiterungsmöglichkeiten der laufenden Erhebung zu untersuchen.

## **Literatur**

Reyher, Lutz/Spitznagel, Eugen/Kretschmer, Gerhard (1990): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot; Umfang, Struktur und Besetzungsprobleme In: MittAB, Jg. 23, H. 3.

- Leikeb, Hanspeter/Spitznagel, Eugen (1984): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot in der Bundesrepublik Deutschland - 1993, in: IAB-Werkstattbericht 6/1994.
- Magvas, Emil (1998): Der Stellen-Informationen-Service (SIS) der Arbeitsämter - Nutzung und Bewertung durch Betriebe. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, in: IAB-Werkstattbericht 11/1998.
- Magvas, Emil/Spitznagel, Eugen/Vogler-Ludwig, Kurt (1998): Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots in West- und Ostdeutschland. Umfang, Struktur und Stellenbesetzungsvorgänge - Ergebnisse repräsentativer Befragungen, in: IAB-Werkstattbericht 16/1998.
- Magvas, Emil (1999): Wie lange dauert es, eine Stelle zu besetzen? Wer wird eingestellt? Auswertung der Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot in West- und Ostdeutschland, in: IAB-Werkstattbericht 18/1999.
- Magvas, Emil/Spitznagel, Eugen (2001): Arbeitskräftemangel - Bereits Hemmnis für Wachstum und Beschäftigungsentwicklung?, in: [IAB-Kurzbericht 13/2001](#).