

# Offene Stellen

## Ein bewährtes Berichtssystem soll ausgebaut werden

Gerade in ökonomisch schwierigen

Zeiten ist der Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besonders wichtig. Dazu muss man zwar unbedingt wissen, wie viele Personen in welchen Berufen und Regionen arbeitslos sind. Ebenso bedeutsam sind aber Antworten auf die Frage, wie viele offene Stellen es gibt, wie sie sich verteilen, welche Anforderungen damit verbunden sind, wie schnell sie besetzt werden und welche Hindernisse ihrer raschen Besetzung entgegenstehen.

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit kann lediglich Informationen über Umfang und Art der bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Stellen liefern. Die Zahl der nicht gemeldeten Stellen ist unbekannt. Zwar gibt es sehr detaillierte Informationen über die Arbeitslosen. Die Arbeitsplatzseite kann aber nur unvollständig abgebildet werden. Würde man anhand einer einmaligen Erhebung aus der Zahl der gemeldeten Stellen auf alle offenen Stellen schließen, würde das zu erheblichen Schätzfehlern führen. Denn der Anteil der gemeldeten Stellen variiert zwischen Branchen oder Regionen und ist auch von wirtschaftlichen Schwankungen und längerfristigen Trends abhängig. Auch die unterschiedlich intensiven Akquisitionsbemühungen der Arbeitsagenturen spielen eine wichtige Rolle.

### Methodik und Aufbau

Deshalb hat das IAB eine kontinuierliche Berichterstattung über das Stellenangebot aufgebaut. Seit 1989 wird jährlich eine schriftliche Befragung bei Unternehmen und Verwaltungen durchgeführt, zunächst nur in Westdeutschland, ab 1992 auch in den ostdeutschen Bundesländern. Dazu wird jeweils eine repräsentative Stichprobe aus der Beschäftigtendatei der BA gezogen.

Den ausgewählten Betrieben wird ein Fragebogen zugesandt. Aus den Antworten wird durch eine Hochrechnung die Zahl aller offenen Stellen ermittelt – diffe-

renziert nach Berufen, Qualifikationsanforderungen und anderen Merkmalen. Darüber hinaus werden die Stellenbesetzungsvorgänge in den Betrieben untersucht. Dazu gehören z. B. die Analyse der gewählten Suchwege und die Beteiligung der Arbeitsagenturen sowie der Vergleich von geplanter und tatsächlicher Dauer der Stellenbesetzungen. Besonderes Augenmerk liegt auf den Gründen dafür, dass Stellen nur schwer oder gar nicht besetzt werden können, und wie Unternehmen mit dieser Situation umgehen. Auch das wirtschaftliche Umfeld der Betriebe wird einbezogen, um zu erfahren, welche Faktoren die wirtschaftlichen Aktivitäten behindern. Sind es z. B. zu wenige Aufträge oder Probleme bei der Stellenbesetzung?

Der Fragebogen ist in zwei Teile gegliedert. Im ersten Teil, der von allen Betrieben bearbeitet werden soll, werden Fragen zu Umfang und Art der offenen Stellen sowie zur Struktur der Belegschaft und der wirtschaftlichen Situation des Betriebes gestellt. Die Unternehmen und Verwaltungen werden auch gebeten, ihre Beschäftigungsperspektiven für die kommenden zwölf Monate einzuschätzen. Diese Fragen sind in jedem Jahr nahezu identisch, um Entwicklungen im Zeitverlauf darstellen zu können. Darüber hinaus werden wechselnde Sonderfragen einbezogen, die im Arbeitsmarktkontext von aktueller Bedeutung sind. So wurden im Jahr 2003 Fragen zu den Auswirkungen der Einführung von Mini-

und Midi-Jobs sowie einer möglichen Arbeitszeitverlängerung gestellt. Im Jahr 2001 wurden die Betriebe um eine Beurteilung des neu eingeführten Teilzeitgesetzes gebeten.

Der zweite Teil des Fragebogens bezieht sich auf den letzten Fall einer Einstellung in den vorangegangenen zwölf Monaten. Er ist nur an Betriebe gerichtet, die mindestens einen neuen Mitarbeiter oder eine neue Mitarbeiterin eingestellt haben. Mit der detaillierten Darstellung eines einzelnen Stellenbesetzungsvorgangs kann man den Verlauf der Suche und den Einstellungsvorgang sowie Hindernisse bei der Besetzung untersuchen. Gefragt wird hier auch nach geplanten Einstellungen, die sich nicht realisieren ließen, und nach den entsprechenden Reaktionen der Betriebe.

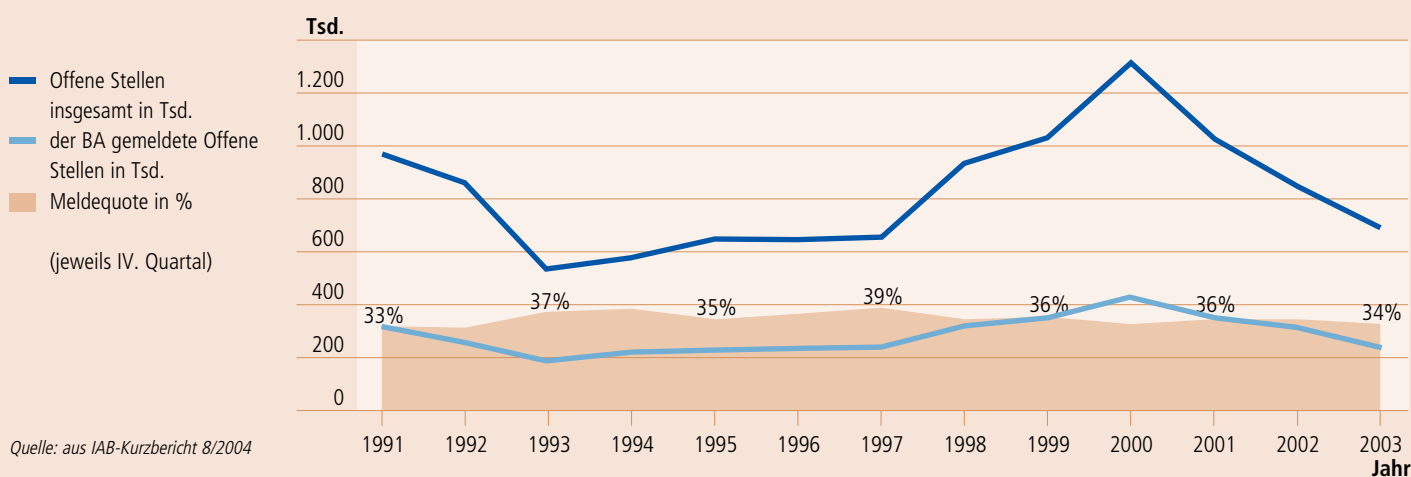
### Bisher viel Nützliches

Die Befragungen erbrachten im Laufe der Jahre Informationen über die Höhe, Struktur und Entwicklung des gesamten Stellenangebots. Sie erwiesen sich als wichtiges Instrument für die aktuelle Einschätzung des Arbeitsmarktes und seiner Entwicklung. So werden die prognostischen Aussagen der Betriebe auch in der kurzfristigen Arbeitsmarktvorausschau des IAB berücksichtigt.

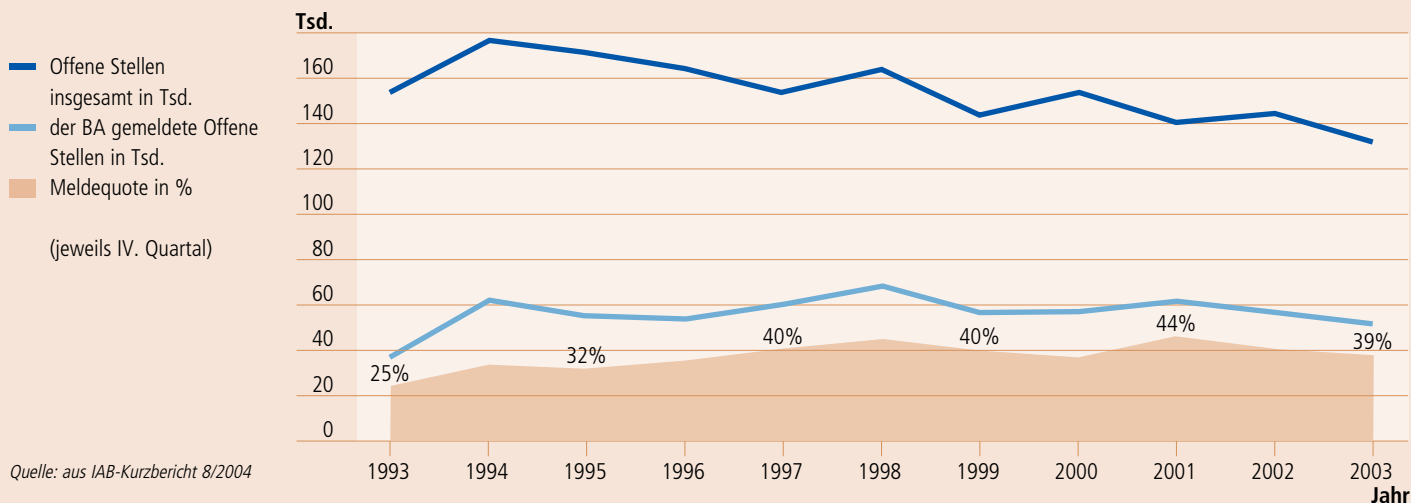
### Warum passt es nicht?

Durch die Unterscheidung zwischen sofort und später zu besetzenden offenen Stellen ist es möglich, die aktuell ungedeckte Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu bestimmen. Die Gegenüberstellung der Gesamtzahl offener Stellen, die sofort zu besetzen sind, und der Zahl

## Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot 1991 bis 2003 – Westdeutschland



## Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot 1993 bis 2003 – Ostdeutschland



von Arbeitslosen, die theoretisch sofort in der Lage sind, eine Beschäftigung aufzunehmen, liefert Indikatoren für den Mismatch am Arbeitsmarkt. Darunter versteht man Profildiskrepanzen zwischen Stellenangebot und Stellenbewerbern. Es ist wichtig herauszufinden, wie hoch dieser Mismatch ist, wie er sich entwickelt und welche Ursachen er hat. Es geht um die Frage, warum trotz einer hohen Zahl von Arbeitslosen die Unternehmen ihre offenen Stellen nicht schnell oder gar nicht besetzen können. Die Differenzierung beispielsweise nach qualifikatorischen Merkmalen liefert wichtige Hinweise, inwiefern mangelnde Qualifikation von Bewerbern eine Rolle spielt.

Die Zahl der später zu besetzenden Stellen, für die mit zeitlichem Vorlauf Mitarbeiter gesucht werden, liefert Anhaltspunkte für die Einschätzung der von den Betrieben geplanten Beschäftigungsentwicklung und damit für die voraussichtliche Entwicklung des Arbeitsmarktes. Sie ist auch ein Indikator für die Verbreitung einer vorausschauenden Personalpolitik in den Betrieben.

Durch die Befragung über mehrere Jahre hinweg sind auch strukturelle Veränderungen darstellbar. So zeigt sich beispielsweise eine zunehmende Bedeutung höher qualifizierter Stellen, während der Anteil der Stellen für an- und ungelernete Arbeiter rückläufig ist. Daran werden der Strukturwandel der Volkswirtschaft ebenso sichtbar wie die Herausforderungen, vor denen Bildungs- und Ausbildungspolitik stehen.

### Wo gibt es besonders viele Vakanzen?

Wichtig ist auch die Entwicklung der Vakanzraten. Es geht dabei um das Verhältnis zwischen der Zahl der unverzüglich zu besetzenden Stellen und der Zahl der Beschäftigten in den Betrieben. Korrespondierend mit der wirtschaftlichen Entwicklung ist diese Rate seit dem Jahr 2000 im Durchschnitt gesunken. Es zeigt sich aber, dass der Anteil der kleinen Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, die relativ viele vakante Stellen und eine relativ hohe Vakanzrate haben, zunimmt. Auf diese Betriebe entfielen im Jahr 2003 etwa 300 000 von insgesamt rund 500 000 sofort zu besetzenden offenen Stellen. Gleichzeitig findet man in dieser Größenklasse etwa die Hälfte aller schwer besetzbaren Stellen, für die schon länger als geplant nach geeigneten Bewerbern gesucht wurde. Das macht einerseits das zunehmende Beschäftigungspotenzial der kleineren

Unternehmen deutlich, zeigt aber andererseits auch die besonderen Personalprobleme, vor denen sie stehen. Die Ergebnisse der Erhebung können hier wichtige Hinweise für eine Verbesserung des Dienstleistungsangebots der Arbeitsagenturen geben.

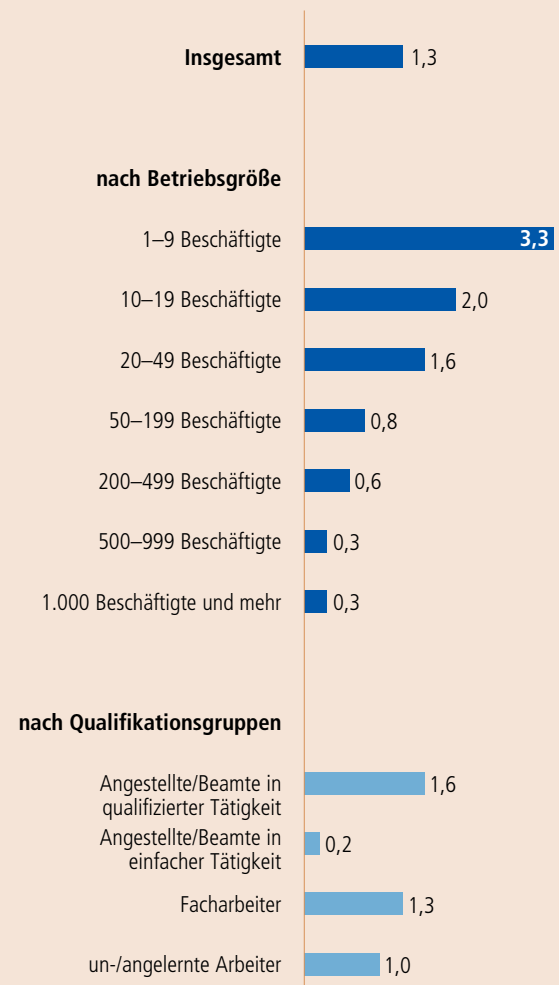
### Was behindert die schnelle Besetzung von Stellen?

Die Antworten auf den zweiten Teil des Fragebogens (letzter Fall einer Einstellung) liefern Informationen über die Art und die Dauer der Such- und Besetzungsvorgänge. So wird gefragt, um welchen Beruf es sich handelte, welches Qualifikationsniveau erforderlich war, auf welchen Wegen gesucht wurde und welcher Suchweg letztlich zum Erfolg geführt hat. Im Falle einer erfolglosen Bewerbersuche werden die Ursachen und die betrieblichen Reaktionen darauf erfragt.

Deutliche Veränderungen zeigen sich z. B. bei der Suchzeit und der Vakanzzeit. Die Dauer der Suche nach einem geeigneten Bewerber oder einer geeigneten Bewerberin sowie die Dauer der Zeit zwischen geplantem und tatsächlichem Einstellungstermin sind Maße für den Grad der Anspannung auf dem Arbeitsmarkt. Sie steigt tendenziell mit höherem Wirtschaftswachstum und verbesserter Beschäftigungslage. In wirtschaftlich schwachen Zeiten ist sie dagegen geringer. Die deutliche Verkürzung der Such- und Vakanzzeiten im Jahr 2003 gegenüber den Vorjahren zeigt in Verbindung mit anderen Indikatoren an, dass weniger die Diskrepanzen am Arbeitsmarkt als viel-

## Vakanzraten 2003 in Deutschland

in Prozent aller Beschäftigten



Quelle: aus IAB-Kurzbericht 8/2004

mehr die schlechte Auftragslage mit entsprechend geringem Arbeitskräftebedarf einer Ausweitung der Beschäftigung in diesem Jahr entgegenstand.

anderen soll das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot auch vierteljährlich ermittelt werden, wobei die dafür gewünschten Merkmale einen geringeren Umfang als



### Die europäische Herausforderung

Aktuell steht dieses Berichtssystem des IAB vor einer neuen Herausforderung. Denn nicht nur in Deutschland, sondern auch im europäischen Kontext gewinnt die Erhebung offener Stellen immer mehr Bedeutung. So beabsichtigt die Europäische Kommission, die einschlägigen Daten der einzelnen Länder als Indikatoren für die gesamteuropäische Arbeitsmarktentwicklung zu nutzen. Außerdem sind sie z. B. für die Beobachtung der Mobilität von Unternehmen und Arbeitnehmern zwischen den Ländern und der Ergiebigkeit nationaler Arbeitsmärkte hinsichtlich Bildung und Ausbildung wichtig. Gegenwärtig versuchen die Mitgliedsländer sowie die Beitrittskandidaten, die Wünsche des Europäischen Statistischen Amtes EUROSTAT hinsichtlich einer vergleichbaren und methodisch fundierten Statistik umzusetzen.

EUROSTAT verfolgt dabei zwei Ziele: Zum einen wünscht das Amt von allen Ländern eine detaillierte jährliche Ermittlung der offenen Stellen nach verschiedenen Merkmalen. Diesen Wünschen kann Deutschland mit der Erhebung des IAB bereits weitgehend entsprechen, während in vielen anderen Ländern noch keine jährliche Untersuchung durchgeführt wird. Zum

bei der jährlichen Erhebung haben. Insgesamt möchten die Europäische Kommission und die Europäische Zentralbank früher als bisher kurzfristige Veränderungen der Arbeitskräftenachfrage erkennen können, um sie in ihre Diagnosen, Analysen und Entscheidungen einzubeziehen.

Zwar ist Deutschland gegenwärtig eines von wenigen Ländern, die noch keine vierteljährliche Erhebung durchführen. Jedoch haben die meisten Länder, die bereits eine unterjährige Erhebung vorweisen können, Probleme mit der Repräsentativität der Ergebnisse oder mit der Zahl der Merkmale, die von EUROSTAT gewünscht werden. Das IAB möchte die vierteljährlichen Erhebungen für Deutschland sowohl methodisch fundiert als auch repräsentativ durchführen. Unterstützt durch EUROSTAT wurde deshalb bereits eine Machbarkeitsstudie erarbeitet. Ihr wesentliches Ergebnis war, dass es für eine vierteljährliche Ermittlung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots keine Alternative zu Unternehmensbefragungen gibt und dass diese ohne eine große Stichprobe nicht zu repräsentativen Ergebnissen führen können.

Das IAB hat für das Jahr 2005 erstmals die Durchführung einer vierteljährlichen Erhebung der offenen

Stellen geplant, allerdings noch nicht für alle Quartale. Die Stichprobe der Jahresbefragung 2004 wurde deutlich erhöht, um möglichen Ausfällen vorzubeugen. Im



Oktober 2004 haben ca. 58 000 Unternehmen einen Fragebogen erhalten. Die Unternehmen, die sich beteiligen, werden im zweiten Quartal 2005 erneut um Angaben gebeten. Geplant sind dann telefonische Interviews mit einem knappen Fragenprogramm, das die wesentlichen von EUROSTAT gewünschten Merkmale enthält. Diese Erhebungsmethode soll zuvor getestet werden.

Falls sie sich bewährt, soll ab 2006 die Zahl der offenen Stellen in allen vier Quartalen ermittelt werden. Das Berichtssystem wird damit deutlich erweitert. Es kann sowohl für wissenschaftliche Zwecke als auch für die Beratung von Politik und Praxis noch besser genutzt werden. Die jährliche große Befragung im vierten Quartal bietet weiterhin die Möglichkeit, strukturelle Veränderungen der Arbeitsnachfrage zu erkennen und zu untersuchen. Durch die vereinfachte Befragung in den ersten drei Quartalen ergibt sich darüber hinaus die Chance, die Entwicklung des Stellenangebots als Indikator für kurzfristige Veränderungen am Arbeitsmarkt zu nutzen. Damit können in Zukunft sowohl die Arbeitsagenturen als auch die allgemeine Beschäftigungspolitik schneller als bisher auf Veränderungen der Arbeitsnachfrage reagieren.

### Perspektiven für die Forschung

Die wissenschaftliche Analyse des Datenmaterials wird in Zukunft weiter intensiviert werden. Es sollen dabei verstärkt mikroökonomische Analysemethoden angewandt werden, um wichtige Fragen zu den Bestimmungsgrößen von Stellenbesetzungen beantworten zu können, insbesondere zum Mismatch. So sollen anhand der betrieblichen Angaben Distanzen zwischen den Stellenprofilen und den Profilen der eingestellten Bewerber dargestellt sowie die Bestimmungsgrößen ihrer Überbrückung analysiert werden. Unter welchen Bedingungen kommt es besonders schnell zu einer Stellenbesetzung und wann dauert sie besonders lange? Welche Bedeutung haben dafür z. B. die Arbeitszeiten oder die Befristung, die Berufserfahrung oder die betriebliche Flexibilität bei der Einstellung?

Eine andere Frage ist, welche Profile schwer und nicht besetzbare Stellen haben. Wenn diese Stellen systematisch ausgeprägte Anforderungsprofile zeigen, so ergeben sich daraus wichtige Hinweise für die Vermittlungsagenturen, z. B. für Qualifizierungsmaßnahmen. Bei den Agenturen eingehende Stellenangebote könnten besser und schneller beurteilt (Profiling) und den Betrieben könnte mit spezifischen Maßnahmen bei der Stellenbesetzung geholfen werden. Auch Unterschiede zwischen Stellenbesetzungsprozessen in großen und kleinen Unternehmen sollen analysiert werden.

Außerdem wird die Rolle der verschiedenen Vermittlungsdienste der Bundesagentur für Arbeit bei der Personalsuche im Vergleich zu anderen Rekrutierungskanälen einen weiteren Forschungsschwerpunkt bilden.

### Die Autoren



Anja Kettner ist Mitarbeiterin im Forschungsbereich 4: Konjunktur, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt im IAB.



Dr. Eugen Spitznagel ist Leiter des Forschungsbereichs 4: Konjunktur, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt im IAB.

### Für weitere Informationen

anja.kettner@iab.de  
eugen.spitznagel@iab.de