

# IAB-KURZBERICHT

Aktuelle Analysen aus dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

15|2021

## In aller Kürze

- Das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen ist im Zuge der Corona-Krise erstmals seit der Finanzkrise 2008/2009 wieder deutlich gestiegen und die Arbeitsmarkttension aus Sicht der Arbeitgeber entsprechend gesunken.
- Auf eine Stelle für Helfertätigkeiten kamen im vierten Quartal 2020 durchschnittlich 6,5 Arbeitslose, während es im Vorjahresquartal vier Arbeitslose waren. Für Fachkrafttätigkeiten lag das Verhältnis mit 1,3 Arbeitslosen pro offener Stelle nur leicht über dem Wert des Vorjahresquartals.
- Dem Einbruch an offenen Stellen steht ein vergleichsweise moderater Rückgang der von den Betrieben berichteten Neueinstellungen gegenüber. Auf der Branchenebene ist dieser Rückgang mit einem hohen Anteil an Beschäftigten verbunden, für die im Jahr 2020 bei der Bundesagentur für Arbeit Kurzarbeit angezeit wurde.
- Die aus Arbeitgebersicht geringere Arbeitsmarkttension geht seltener mit Schwierigkeiten bei den Stellenbesetzungen einher. Berichten die Betriebe im Jahr 2019 noch für 43 Prozent der Neueinstellungen Besetzungsschwierigkeiten, lag dieser Anteil im Jahr 2020 bei rund einem Drittel.
- Die rückläufige Arbeitsmarkttension zeigt sich zudem in einer kürzeren ungeplanten Vakanzzeit. Hierbei fällt die Verkürzung bei Stellen für Helfertätigkeiten stärker aus als für Fachkrafttätigkeiten.

## Stellenbesetzungen in der Corona-Krise

# Mehr Arbeitslose pro offene Stelle, weniger Besetzungsschwierigkeiten

von Nicole Gürtzgen und Alexander Kubis

**Während der Corona-Krise ist das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen erstmals seit der Finanz- und Wirtschaftskrise wieder gestiegen. Dies ist sowohl auf eine Zunahme der Arbeitslosigkeit als auch auf einen Rückgang bei den offenen Stellen zurückzuführen. Aus Arbeitgebersicht nimmt damit die Arbeitsmarkttension ab. Vor diesem Hintergrund untersuchen wir, wie sich betriebliche Neueinstellungen und Einstellungsprozesse im Zuge der Covid-19-Pandemie verändert haben.**

Die Corona-Krise hinterließ 2020 starke Spuren in der deutschen Wirtschaft: Das Bruttoinlandsprodukt schrumpfte im vergangenen Jahr preis- und kalenderbereinigt um 5,1 Prozent. Auf dem Arbeitsmarkt zeigten sich die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie insbesondere in der ersten Jahreshälfte. Mit dem plötzlich einsetzenden Einbruch der Wirtschafts-

leistung stieg die Zahl der Personen in Kurzarbeit massiv an. Zugleich sank die Zahl der Beschäftigten, während die Zahl der Arbeitslosen zunahm. Auch wenn sich die Wirtschaft zum Ende des Jahres 2020 erholte, war im vierten Quartal immer noch ein Anstieg der saisonbereinigten Arbeitslosigkeit um 537.000 Personen gegenüber dem Vorjahresquartal zu verzeichnen. Dies entspricht einer Zunahme der saisonbereinigten Arbeitslosenquote, bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen, um rund 1,1 Prozentpunkte auf 6,1 Prozent im Dezember 2020 (BA 2021).

Das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen gibt Hinweise darauf, wie schwierig es für Arbeitsuchende ist, eine neue Stelle zu finden. Das umgekehrte Verhältnis wird als Arbeitsmarkttension (aus Sicht der Arbeitgeber) bezeichnet und stellt die Nachfrage nach Arbeitskräften dem Angebot an

Arbeitskräften gegenüber. Je höher das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen und damit je geringer die Arbeitsmarkttension, desto weniger Schwierigkeiten sollten Betriebe – unter sonst gleichen Bedingungen – haben, ihre offenen Stellen zu besetzen. Vor dem Hintergrund, dass die Arbeitsmarkttension während der Corona-Krise deutlich zurückgegangen ist, untersuchen wir im Folgenden, wie sich betriebliche Einstellungsprozesse im Zuge dieser Entwicklung verändert haben. Hierzu verwenden wir Daten der repräsentativen IAB-Stellenerhebung (vgl. Infobox 1 auf Seite 3).

## Entwicklung der Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen

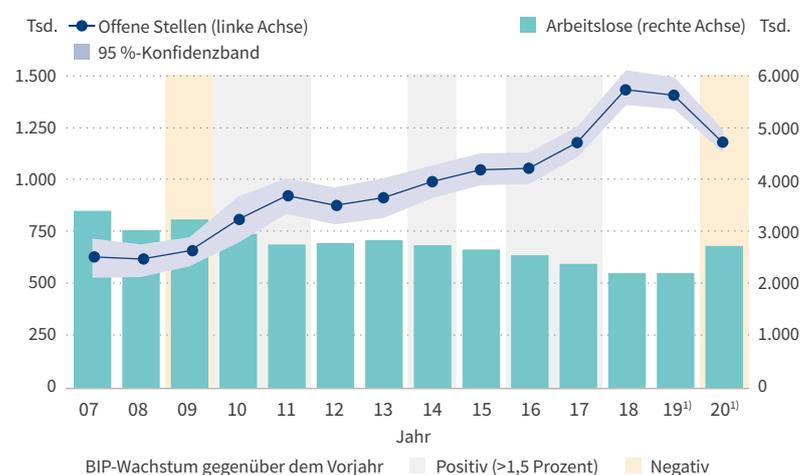
Im vierten Quartal 2020 sank das von den Betrieben berichtete Stellenangebot gegenüber dem Vorjahresquartal um 231.000 offene Stellen (vgl. Abbildung A1). Dies entspricht einem Rückgang von gut einem Fünftel. Durch den Einbruch der offenen Stellen lag das Stellenangebot im vierten Quartal 2020 wieder auf dem Niveau von 2017. Ein Teil des zu Beginn der Corona-Krise beobachteten starken Rückgangs wurde im vierten Quartal 2020 bereits wieder aufgeholt, was eine deutliche Dynamik des Arbeitsmarktes in der aktuellen Krise widerspiegelt (Kubis 2020; Kubis 2021).

Berücksichtigt man die gleichzeitige Entwicklung der Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen, zeigt sich, dass das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen seit zehn Jahren erstmals wieder deutlich gestiegen ist. Kamen Ende 2019 noch 1,6 Arbeitslose auf eine offene Stelle, waren es im vierten Quartal 2020 2,3 Arbeitslose pro offener Stelle (vgl. Abbildung A2). Dies entspricht einem Zuwachs von mehr als 40 Prozent. Bei getrennter Betrachtung der Arbeitslosen-Stellen-Relation nach Anforderungsniveaus wird deutlich, dass der Anstieg für Helfertätigkeiten (Tätigkeiten für Ungelernte) sowohl absolut als auch relativ stärker ausfällt als für Tätigkeiten, die einen Abschluss erfordern (Kubis/Popp 2021). Bei Fachkrafttätigkeiten, für die ein beruflicher oder akademischer Abschluss benötigt wird, lag der Wert im vierten Quartal 2020 mit 1,3 Arbeitslosen pro offener Stelle nur leicht über dem im Vorjahresquartal beobachteten Niveau von 1,0. Für Helfertätigkeiten hingegen kamen 2020 auf eine offene Stelle 6,5 Arbeitslose, während es im Vorjahresquartal 3,9 Arbeitslose waren (vgl. Abbildung A2). Dies entspricht einem relativen Anstieg von 67 Prozent. Für diese Gruppe hat sich der Trend einer zunehmenden Arbeitsmarkttension schon vor der Corona-Krise nicht mehr fortgesetzt. So verzeichnete die Arbeitslosen-Stellen-Relation für Helfertätigkeiten bereits im Jahr 2019 einen Zuwachs von rund 16 Prozent. Insgesamt beläuft sich der im Zuge der aktuellen Krise zusätzlich beobachtete Anstieg somit auf etwas mehr als 50 Prozentpunkte.

A1

### Zahl der offenen Stellen und Arbeitslosen

2007 bis 2020, jeweils viertes Quartal



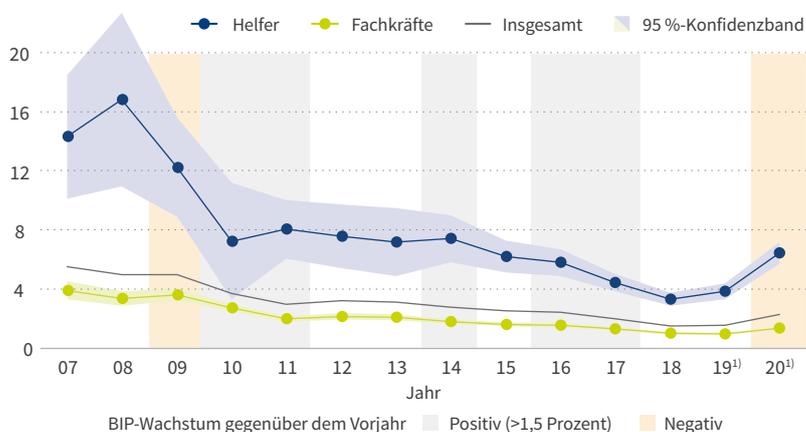
<sup>1)</sup> 2019 und 2020 Hochrechnung auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen am aktuellen Rand.

Quelle: Statistik der BA (Arbeitslose), IAB-Stellenerhebung viertes Quartal (Stellen); Statistisches Bundesamt (BIP); eigene Berechnungen. © IAB

A2

### Arbeitslosen-Stellen-Relation

2007 bis 2020, jeweils viertes Quartal



<sup>1)</sup> 2019 und 2020 Hochrechnung auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen am aktuellen Rand.

Quelle: Statistik der BA (Arbeitslose nach Zielberuf), IAB-Stellenerhebung viertes Quartal (Stellen); Statistisches Bundesamt (BIP); eigene Berechnungen. © IAB

Der Rückgang des Bestands an offenen Stellen kann durch weniger Zugänge, aber auch durch eine kürzere Dauer der offenen Stellen hervorgerufen werden. Als geeignetes Maß für die Dauer einer offenen Stelle bietet sich die Dauer der Personalsuche an, da Betriebe während der Suche eine Stelle als offen berichten sollten (van Ours/Ridder 1991). Auf Basis der IAB-Stellenerhebung kann die Dauer der Personalsuche für die letzte Neueinstellung bestimmt werden, und zwar durch Abfrage des Zeitraums vom Beginn der Suche bis zur Personalentscheidung. Nach Angaben der Betriebe hat die Personalsuche im Jahr 2019 im Mittel 60 Tage gedauert, während 2020 im Mittel 52 Tage zwischen Beginn der Suche und Personalentscheidung vergingen. Ein Teil des Rückgangs des Bestands an offenen Stellen kann also auf jeden Fall durch die kürzere Suchdauer und die damit verbundene höhere Abgangsrate der offenen Stellen erklärt werden.

Inwieweit allein die kürzere Suchdauer oder auch niedrigere Zugangsraten zum rückläufigen Bestand beitragen, kann auf Basis der IAB-Stellenerhebung nicht genau quantifiziert werden, da sie keine Informationen zu Zu- und Abgängen der offenen Stellen enthält. Anders als für die Gesamtheit der offenen Stellen sind für diejenigen, die der Bundesagentur für Arbeit gemeldet werden, explizit Informationen zu Zu- und Abgängen verfügbar. Hier zeigt sich, dass die Zugänge an gemeldeten offenen Stellen gerade mit dem ersten Lockdown ab März 2020 eingebrochen sind und sich im Sommer etwas erholt haben (vgl. Abbildung A3). Im zweiten Lockdown ab Herbst 2020 zeigt sich ein ähnliches Phänomen. Insgesamt liegen die Zugänge bei den gemeldeten Stellen im Jahresdurchschnitt 2020 rund 20 Prozent unter dem Wert des Jahres 2019. Die Abgänge sind gegenüber dem Vorjahr ebenfalls rückläufig (vgl. Abbildung A3). Im Gegensatz zur Entwicklung der Gesamtzahl an offenen Stellen ist also die Entwicklung des Bestands an gemeldeten offenen Stellen im Wesentlichen auf die geringeren Zugänge und nicht auch auf höhere Abgänge zurückzuführen. Hier ist allerdings darauf hinzuweisen, dass die geringeren Abgangsraten möglicherweise auch einen Zuwachs an verspäteten Abmeldungen der gemeldeten offenen Stellen widerspiegeln können.

## Neueinstellungen sinken relativ moderat

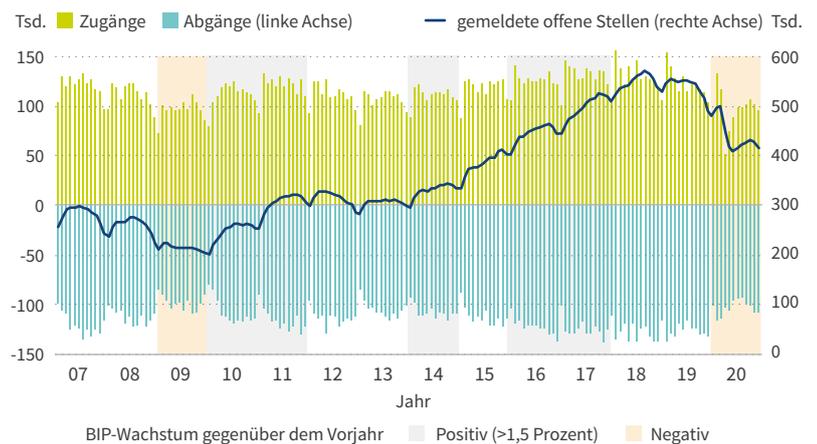
Gegenüber 2019 sank die Zahl der von den Betrieben für die letzten zwölf Monate berichteten sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen im Jahr 2020 um 3,4 Prozent von 4,02 auf 3,88 Millionen (ohne Abbildung). Das ist ein vergleichsweise moderater Rückgang um rund 140.000 Neueinstellungen.

Bei dem Zusammenhang zwischen offenen Stellen und Neueinstellungen ist grundsätzlich zu beachten, dass die Zahl offener Stellen sich nicht in gleichem Umfang in Neueinstellungen niederschlägt. So zeigen Carrillo-Tudela et al. (2020) sowie Lochner et al. (2021), dass Betriebe im Mittel

A3

### Zu- und Abgänge sowie Bestand der bei der BA gemeldeten offenen Stellen

2007 bis 2020, Monatswerte



Quelle: Statistik BA (gemeldete offene Stellen), Statistisches Bundesamt (BIP). © IAB

1

### Datengrundlage: Die IAB-Stellenerhebung

Die IAB-Stellenerhebung wird als repräsentative Quartalsbefragung vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung durchgeführt. In der schriftlichen Hauptbefragung (inkl. Onlineoption) im vierten Quartal 2020 wurden 20.115 Betriebe mit sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt. Zusätzlich zur Erhebung von Informationen zu offenen Stellen und Neueinstellungen thematisiert ein Teil des Fragebogens den letzten Fall einer sozialversicherungspflichtigen Neueinstellung (ohne Ausbildungsverhältnisse, Minijobs, Entfristungen oder Vertragsverlängerungen, Entleihen von Zeit-/Leiharbeitern sowie öffentlich geförderte Beschäftigung wie Ein-Euro-Jobs). Damit werden unter anderem detaillierte Informationen zu den betrieblichen Rekrutierungsstrategien und zur Dauer der Personalsuche erhoben.

Bei den Angaben aus der IAB-Stellenerhebung handelt es sich um hochgerechnete Werte aus einer Stichprobe, die mit einer gewissen statistischen Ungenauigkeit einhergehen. Bei der Interpretation sollte deshalb auch hier berücksichtigt werden, dass sich Veränderungen der Zahlenwerte zum Teil im Bereich des Stichprobenfehlers bewegen. Die Ungenauigkeit nimmt bei Betrachtung kleinerer Untergruppen zu.

nicht dieselbe Zahl an Personen einstellen wie vorher offene Stellen ausgeschrieben waren. Dies spiegelt wider, dass nicht jeder Neueinstellung eine offene Stelle vorausgeht und aus einer offenen Stelle nicht immer eine Neueinstellung resultiert. Für schrumpfende Betriebe zeigen Carrillo-Tudela et al. (2020) auf Basis deutscher Daten, dass das Verhältnis zwischen offenen Stellen und Neueinstellungen kleiner eins ist und mit der Höhe des Beschäftigungsrückgangs variiert. Ein Einbruch in den offenen Stellen muss somit nicht notwendigerweise in gleichem Umfang mit einem Rückgang an Neueinstellungen einhergehen.

Bei der Messung der Neueinstellungen ist zusätzlich zu beachten, dass die in der IAB-Stellenerhebung berichteten Neueinstellungen kurze neue Beschäftigungsverhältnisse sowie kurzfristige Rückrufe („Recalls“) untererfassen (Gürtzgen/Küfner 2021). In dem Ausmaß, in dem ein möglicher Einbruch in den Neueinstellungen durch diese zum Teil instabilen neuen Beschäftigungsverhältnisse verursacht worden wäre, wäre der hier berichtete Rückgang unterschätzt.

## Neueinstellungen und Kurzarbeit

Auch wenn die Zahl der von den Betrieben berichteten sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen insgesamt nur moderat gesunken ist, fällt die Entwicklung in den verschiedenen Branchen sehr heterogen aus. Gegenüber 2019 verzeichneten die Bereiche Verkehr und Lagerei, das Verarbeitende Gewerbe sowie der Handel im Jahr 2020 die größten Rückgänge bei den sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen (gemessen als Anteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Vorjahr, vgl. Abbildung A4).

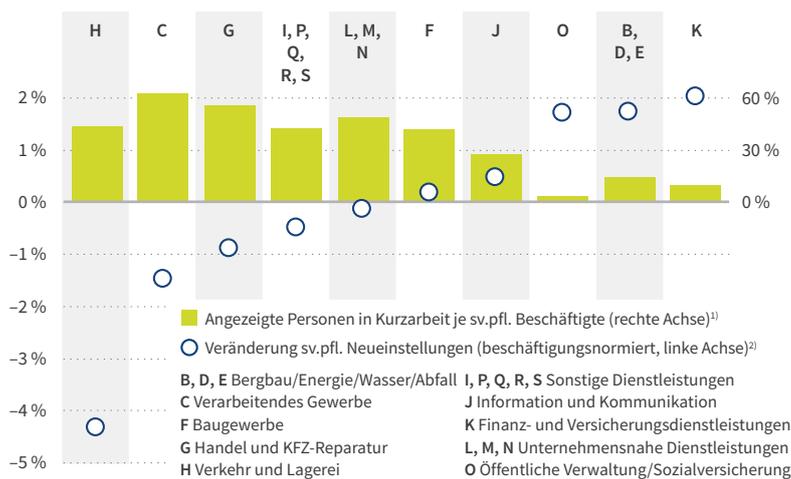
Grundsätzlich zeigt sich, dass Branchen mit einem höheren Anteil Beschäftigter in Kurzarbeit höhere Einbrüche bei den Neueinstellungen aufweisen. So verzeichneten die meisten Branchen, die Kurzarbeit vergleichsweise intensiv genutzt haben, entweder einen Rückgang oder mit wenigen Ausnahmen einen geringen Zuwachs des Anteils der Neueinstellungen an der Beschäftigung. Umgekehrt erfolgten bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, der öffentlichen Verwaltung sowie im Bereich Bergbau/Energie/Wasser/Abfall (gemessen an der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten) die wenigsten Kurzarbeit-Anzeigen. Gleichzeitig stiegen die Anteile der Neueinstellungen an der Beschäftigung in diesen Branchen gegenüber dem Vorjahr am stärksten an.

Dass ein hoher Anteil an Beschäftigten in Kurzarbeit mit rückläufigen Neueinstellungen verbunden ist, liegt nicht zuletzt an den Anspruchsvoraussetzungen für Kurzarbeitergeld: So können Betriebe (konjunkturelle) Kurzarbeit für ihre sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) anzeigen, wenn ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vorliegt. Mit der Inanspruchnahme von Kurzarbeitergeld wird so drohende Arbeitslosigkeit für die Belegschaft und eine erneute (kostenintensive) Personalbeschaffung für den Betrieb vermieden – sofern sich die wirtschaftliche Perspektive des Betriebs wieder bessert. Stellt ein Betrieb gleichzeitig neue Beschäftigte ein, kann dies als Indiz gedeutet werden, dass die Voraussetzung für die Gewährung von Kurzarbeitergeld nicht mehr gegeben ist. Neueinstellungen während gleichzeitiger

A4

### Neueinstellungen und Kurzarbeit nach Wirtschaftszweigen

Veränderung des Anteils von Neueinstellungen an der Beschäftigung 2020 gegenüber 2019 sowie Anteil der in Kurzarbeit angezeigten Personen an der Beschäftigung 2020, in Prozent



<sup>1)</sup> Anzeigen in Kurzarbeit sind als Anteil an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (ohne Auszubildende) der Branche gemessen.

<sup>2)</sup> Die Kreise zeigen die Veränderung des Anteils der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im September des Vorjahres jeweils zwischen 2020 und 2019. Die Neueinstellungen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung werden in der IAB-Stellenerhebung von den Betrieben im vierten Quartal für die letzten zwölf Monate berichtet.

Anmerkung: Die Sortierung der Wirtschaftszweige auf der x-Achse erfolgt nach der Veränderung des Anteils sozialversicherungspflichtiger Neueinstellungen an der Beschäftigung. Nicht dargestellt ist der WZ-Abschnitt Land- und Forstwirtschaft/Fischerei (WZA), da der Fokus dieser Untersuchung auf dem Arbeitsmarkt für sozialversicherungspflichtige Beschäftigung liegt und die Land- und Forstwirtschaft durch einen ausgeprägten Saisonarbeiteranteil sowie einen hohen Bestand an inhabergeführten Familienunternehmen geprägt ist.

Quelle: Statistik der BA (Anzeigen für Kurzarbeit), IAB-Stellenerhebung viertes Quartal (Neueinstellungen). © IAB

Inanspruchnahme von Kurzarbeit sind daher nur unter restriktiven Bedingungen möglich und müssen der BA angezeigt werden. Einen möglichen Ausnahmegrund stellt etwa ein Bedarf für Tätigkeiten dar, der durch die bestehende Belegschaft nicht abgedeckt werden kann.

## Folgen für die Einstellungsprozesse

Im Jahr 2020 haben Betriebe also trotz der Corona-Krise und des damit verbundenen Umfangs an Kurzarbeit in nennenswertem Umfang Neueinstellungen vorgenommen. Gleichzeitig ist das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen erstmals seit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise wieder gestiegen. Um im Folgenden zu untersuchen, wie sich betriebliche Einstellungsprozesse im Zuge der steigenden Arbeitslosen-Stellen-Relation verändert haben, verwenden wir Informationen aus der IAB-Stellenerhebung, die die Betriebe zu ihrer jeweils letzten sozialversicherungspflichtigen Neueinstellung berichten (vgl. Infobox 1).

Das veränderte Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen spiegelt sich zunächst in der Entwicklung des vorherigen Erwerbsstatus neu eingestellter Personen wider (ohne Abbildung). Während in der letzten Dekade mit Ausnahme der Jahre 2012 und 2013 Neueinstellungen von vorher arbeitslosen Personen relativ seltener geworden waren, haben Neueinstellungen von vorher beschäftigten Personen bis 2019 relativ an Bedeutung gewonnen. 2020 hingegen ist der Anteil der vorher beschäftigten Personen gesunken und der Anteil der Personen, die vor der Neueinstellung weder arbeitslos noch beschäftigt waren, geringfügig gestiegen. Allerdings sind die Unterschiede zu den Vorjahren nicht statistisch signifikant. Hatten Betriebe bis vor der Corona-Krise bei der Besetzung offener Stellen zunehmend um bereits beschäftigte Personen konkurriert, wird dieser Trend im Jahr 2020 zumindest nicht weiter fortgesetzt. Dies kann einen ersten Hinweis darauf liefern, dass Stellenbesetzungsschwierigkeiten im Zuge der Krise abgenommen haben könnten.

## Weniger Schwierigkeiten bei den Stellenbesetzungen

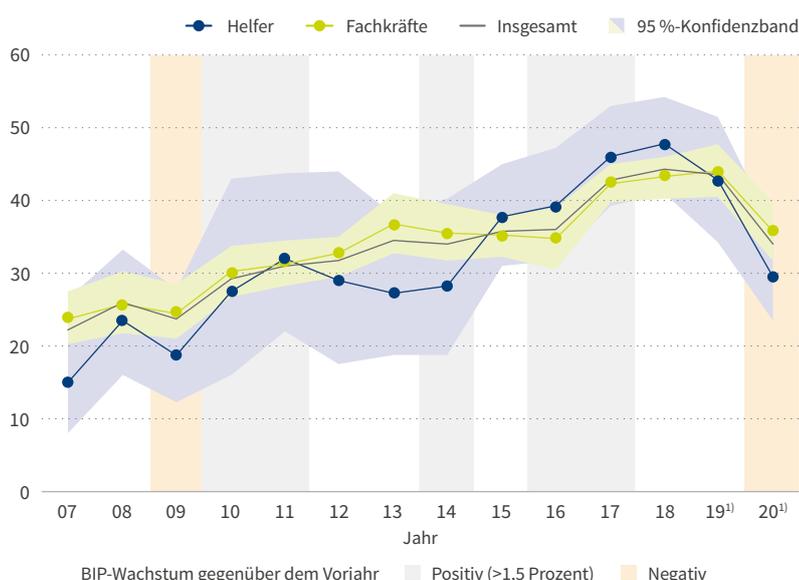
In der IAB-Stellenerhebung werden die Betriebe direkt danach gefragt, ob die letzte Stellenbesetzung generell mit Schwierigkeiten verbunden war. Bis zum Jahr 2019 ist der Anteil solcher Stellenbesetzungen bezogen auf alle Neueinstellungen fast kontinuierlich gestiegen. Mit Ausnahme von 2009 während der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise wurde bis 2019 in fast allen Jahren ein zunehmender Anteil an Neueinstellungen beobachtet, bei denen aus betrieblicher Sicht Schwierigkeiten auftraten (vgl. Abbildung A5). Während der Corona-Krise hingegen sank dieser Anteil nach Angaben der Betriebe um 9 Prozentpunkte gegenüber 2019 und lag im Jahr 2020 bei 34 Prozent. Erwartungsgemäß entwickeln sich der Anteil der Neueinstellungen mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten und die Arbeitsmarktanspannung zeitgleich in die gleiche Richtung. Dies zeigt, dass schwierige Stellenbesetzungen weniger häufig werden, je mehr Arbeitslose auf eine offene Stelle kommen.

Bei getrennter Betrachtung der Anforderungsniveaus zeigt sich, dass Besetzungsschwierigkeiten

A5

### Besetzungsschwierigkeiten bei sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen

2007 bis 2020, Anteile der Betriebe in Prozent



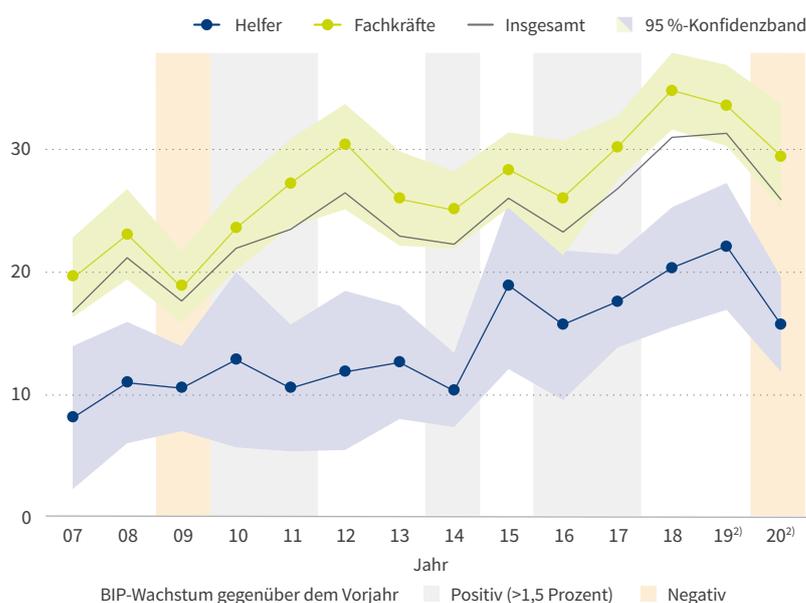
<sup>1)</sup> 2019 und 2020 Hochrechnung auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen am aktuellen Rand.

Anmerkungen: Die Differenz gegenüber dem Vorjahr 2019 ist für Helfer und Fachkräfte signifikant von null verschieden. Der Unterschied in den Differenzen gegenüber dem Vorjahr zwischen den Qualifikationsgruppen ist nicht signifikant von null verschieden.

Quelle: IAB-Stellenerhebung viertes Quartal, Statistisches Bundesamt (BIP). © IAB

## Ungeplante Vakanzzeit<sup>1)</sup> bei sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen

2007 bis 2020, in Tagen



<sup>1)</sup> Gewünschter bis tatsächlicher Arbeitsbeginn.

<sup>2)</sup> 2019 und 2020 Hochrechnung auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen am aktuellen Rand.

Anmerkungen: Die Differenz gegenüber dem Vorjahr 2019 ist für Fachkräfte nicht signifikant von null verschieden, für Helfer signifikant von null verschieden. Der Unterschied in den Differenzen gegenüber dem Vorjahr zwischen den Qualifikationsgruppen ist nicht signifikant von null verschieden.

Quelle: IAB-Stellenerhebung viertes Quartal, Statistisches Bundesamt (BIP). © IAB

ten bei Neueinstellungen auf Stellen, die keine Ausbildung erfordern, im Zuge der Corona-Krise tendenziell stärker gesunken sind als für Neueinstellungen mit höherem Anforderungsniveau (vgl. Abbildung A5). Allerdings lassen sich die Anteile der Neueinstellungen mit Besetzungsschwierigkeiten an allen Neueinstellungen für die beiden Anforderungsniveaus über den gesamten zeitlichen Verlauf nicht statistisch präzise voneinander abgrenzen.

Konkret nach den Gründen für die Stellenbesetzungsschwierigkeiten gefragt, können Betriebe eine zu geringe Zahl von Bewerberinnen und Bewerbern, einen Mangel in ihrer mitgebrachten beruflichen Qualifikation, zu hohe Lohn- und Gehaltsforderungen sowie die mangelnde Akzeptanz der Arbeitsbedingungen auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber angeben. Verglichen mit den Vorjahren war während der Corona-Krise vor allem eine zu geringe Zahl an Bewerbungen wesentlich seltener ein Hindernis bei der Rekrutierung (ohne Abbildung).

## Kürzere ungeplante Vakanzzeit

Die ungeplante Vakanzzeit einer Stelle ist ein weiterer zentraler Indikator für das Ausmaß der Schwierigkeit bei ihrer Besetzung. Die Vakanzzeit misst den Zeitraum zwischen dem betrieblich gewünschten und dem tatsächlichen Arbeitsbeginn. Sie erfasst somit die Dauer, während der die zu besetzende Stelle ungeplant vakant bleibt. Verglichen mit der Suchdauer – also dem Zeitraum zwischen dem Beginn der Suche und der Personalentscheidung – weist die ungeplante Vakanzzeit tendenziell höhere Schwankungen im konjunkturellen Verlauf auf. So zeigen Bossler et al. (2018), dass die ungeplante Vakanzzeit seit Anfang der 1990er Jahre in wirtschaftlichen Boomphasen meist länger wurde und in Rezessionen stets abgenommen hat. Ein ähnliches Muster lässt sich während der aktuellen Corona-Krise beobachten: Aus betrieblicher Sicht vergingen im Jahr 2020 im Durchschnitt 26 Tage vom gewünschten bis zum tatsächlichen Arbeitsbeginn. Verglichen mit den Jahren 2018 und 2019, in denen die ungeplante Vakanzzeit mit durchschnittlich 31 Tagen ihren höchsten Wert seit 2005 erreicht hatte, war somit die ungeplante Vakanzzeit während der Krise im Mittel 5 Tage kürzer (vgl. Abbildung A6). Insgesamt setzt sich der in den letzten fünf Jahren beobachtete steigende Trend der ungeplanten Vakanzzeit in der aktuellen Krise somit nicht fort.

Bei getrennter Betrachtung der Anforderungsniveaus zeigt sich, dass die ungeplante Vakanzzeit für Stellen, die keine Ausbildung erfordern, durchgängig (statistisch signifikant) unter der Vakanzdauer für Fachkraft-Stellen mit höherem Anforderungsniveau liegt (vgl. Abbildung A6). Dies deckt sich mit der Beobachtung, dass das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen für Helfertätigkeiten durchweg höher ausfällt als das entsprechende Verhältnis für Fachkräfte (vgl. Abbildung A2). Sank die ungeplante Vakanzzeit für Stellen, die keine Ausbildung erfordern, von im Durchschnitt 22 Tagen im Jahr 2019 auf rund 16 Tage 2020, fiel der Rückgang mit 4 Tagen bei Neueinstellungen auf Fachkraft-Stellen etwas geringer aus.

## Betriebe gehen seltener Lohnkompromisse ein

Da die Anpassung des Lohns einen zentralen Mechanismus zum Ausgleich von Angebot und Nachfrage darstellt, ist davon auszugehen, dass Betriebe auch mit einer veränderten Entlohnung auf die sinkende Arbeitsmarktanspannung reagieren. So ist aus theoretischer Sicht zu erwarten, dass bei sinkender Arbeitskräftenachfrage die Löhne ebenfalls sinken sollten.

Geht also die niedrigere Arbeitsmarktanspannung mit weniger häufigen Lohnkompromissen der Arbeitgeber einher? Im Rahmen der IAB-Stellenerhebung werden die Betriebe gefragt, ob es „für die Besetzung der [zuletzt besetzten] Stelle erforderlich [war], mehr zu zahlen als ursprünglich vorgesehen“. Bossler et al. (2018) zeigen, dass der Anteil an Neueinstellungen, bei denen Lohnkompromisse für die Besetzung erforderlich waren, zwischen 2004 und 2017 einem tendenziell steigenden Trend folgte. Dieser Trend wurde durch die Corona-Krise gebrochen: Waren im Jahr 2019 rund 17 Prozent der Neueinstellungen mit betrieblichen Lohnkompromissen verbunden, war dies 2020 bei knapp 11 Prozent der Fälle erforderlich (vgl. Abbildung A7). Ein vergleichbarer Rückgang war während der Finanzkrise im Jahr 2008/2009 nicht zu beobachten.

Die Differenzierung nach Anforderungsniveaus zeigt, dass die Anteile an Neueinstellungen, bei denen Lohnkompromisse erforderlich waren, über die Zeit hinweg großen Schwankungen unterworfen waren (vgl. Abbildung A7). Dabei mussten die Betriebe bei Neueinstellungen auf Stellen für Helfertätigkeiten fast über den gesamten Beobachtungszeitraum seltener Lohnkompromisse eingehen als bei Neueinstellungen mit höherem Anforderungsniveau. Allerdings können die Anteile der Neueinstellungen mit Lohnkompromissen für die beiden Anforderungsniveaus über den gesamten zeitlichen Verlauf nicht statistisch präzise voneinander abgegrenzt werden. Im Zuge der Corona-Krise machten Betriebe vor allem bei Neueinstellungen mit dem Anforderungsniveau Fachkraft deutlich weniger Kompromisse als vor der Rezession. Dieses Ergebnis ist zunächst kontraintuitiv, da sich die Arbeitslosen-Stellen-Relation für dieses Anforderungsniveau weniger zugunsten der

Betriebe verändert hat als bei Stellen für Helfertätigkeiten. Es spiegelt aber möglicherweise wider, dass die Betriebe bei Neueinstellungen für Helfertätigkeiten vor der Corona-Krise weitaus seltener Kompromisse hinsichtlich der Entlohnung eingegangen sind als bei Fachkraft-Stellen und das Potenzial für einen Rückgang in den Kompromissen für dieses Anforderungsniveau somit wesentlich niedriger ausfallen dürfte.

## Fazit

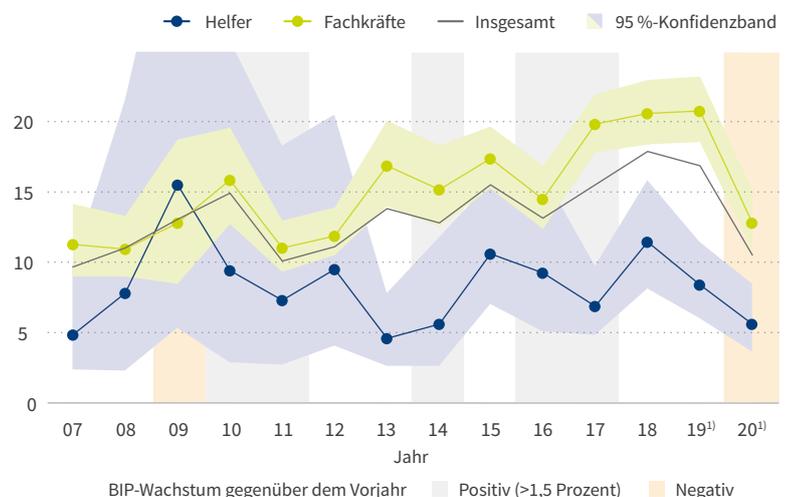
Mit Beginn der Covid-19-Pandemie hat das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen erstmals seit der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise wieder deutlich zugenommen. Dieser Anstieg ist einerseits auf eine Zunahme der Arbeitslosigkeit und andererseits auf einen Rückgang an offenen Stellen zurückzuführen. Die geringere Arbeitsmarktanspannung aus Arbeitgebersicht zeigt sich bei Helfertätigkeiten stärker als bei Tätigkeiten, die einen beruflichen oder akademischen Abschluss erfordern.

Die veränderte Arbeitslosen-Stellen-Relation spiegelt sich in der Entwicklung des vorherigen Erwerbsstatus neu eingestellter Personen wider. Hatten Betriebe bis vor der Corona-Krise bei der

A7

### Lohnkompromisse bei sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen

2007 bis 2020, Anteil der Betriebe in Prozent



<sup>1)</sup> 2019 und 2020 Hochrechnung auf Basis vorläufiger Beschäftigtenzahlen am aktuellen Rand.

Anmerkungen: Die Differenz gegenüber dem Vorjahr 2019 ist für Fachkräfte signifikant von null verschieden, für Helfer nicht signifikant von null verschieden. Der Unterschied in den Differenzen gegenüber dem Vorjahr zwischen den Qualifikationsgruppen ist signifikant von null verschieden.

Quelle: IAB-Stellenerhebung viertes Quartal, Statistisches Bundesamt (BIP). © IAB



**Prof. Dr. Nicole Gürtzgen**  
ist Leiterin des  
Forschungsbereichs  
„Arbeitsmarktprozesse und  
Institutionen“ im IAB.  
[nicole.guertzen@iab.de](mailto:nicole.guertzen@iab.de)



**Dr. Alexander Kubis**  
ist Mitarbeiter im  
Forschungsbereich  
„Arbeitsmarktprozesse und  
Institutionen“ im IAB.  
[alexander.kubis@iab.de](mailto:alexander.kubis@iab.de)

Besetzung offener Stellen zunehmend um bereits beschäftigte Personen konkurriert, wird dieser Trend im Jahr 2020 zumindest nicht weiter fortgesetzt. Zudem berichten die Betriebe verglichen mit den Vorjahren von weniger Stellenbesetzungsschwierigkeiten, einer kürzeren ungeplanten Vakanzzeit und weniger häufigen Kompromissen hinsichtlich der Entlohnung.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass sich mit der geringeren Arbeitsmarktanspannung Suchprozesse am Arbeitsmarkt zugunsten der Betriebe und zuungunsten der Arbeitssuchenden verändert haben. Dennoch ist festzuhalten, dass Betriebe weiterhin für einen beträchtlichen Anteil an Neueinstellungen von Stellenbesetzungsschwierigkeiten berichten und Kompromisse bei der Besetzung offener Stellen eingehen. Zudem haben nicht alle Betriebe von den günstigeren Bedingungen bei Stellenbesetzungen in gleichem Maße profitiert. So verzeichnen vor allem die Branchen mit einem hohen Anteil an Kurzarbeit Rückgänge bei den Neueinstellungen.

Ob und wie lange die rückläufige Arbeitsmarktanspannung bestehen bleiben wird, hängt entscheidend von der aktuellen Erholung des Arbeitsmarktes ab. Mit der Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit, von der Ungelernte (Helfertätigkeiten) in starkem Maße betroffen sind, deutet sich an, dass die veränderte Arbeitsmarktlage für diese Gruppe länger andauern wird als für Fachkräfte.

## Literatur

- Bossler, Mario; Gürtzgen, Nicole; Kubis, Alexander; Moczall, Andreas (2018): [IAB-Stellenerhebung von 1992 bis 2017: So wenige Arbeitslose pro offene Stelle wie nie in den vergangenen 25 Jahren](#). IAB-Kurzbericht 23/2018.
- Bundesagentur für Arbeit [BA] (2021): Arbeitslose und Arbeitslosenquoten – Deutschland und West/Ost (Zeitreihe Monats- und Jahreszahlen ab 1950) (Stand Mai 2021). Arbeitsmarktberichterstattung der BA, [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheft-suche\\_Formular.html?topic\\_f=analyse-fruehindikatoren](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheft-suche_Formular.html?topic_f=analyse-fruehindikatoren) (Abruf: 10.6.2021).
- Carrillo-Tudela, Carlos; Gartner, Hermann; Leo, Kaas (2020): [Recruitment policies, job-filling rates and matching efficiency](#). IAB-Discussion Paper 15/2020.
- Gürtzgen, Nicole; Küfner, Benjamin (2021): [Hirings in the IAB Job Vacancy Survey and the administrative data – an aggregate comparison](#). FDZ-Methodenreport 2/2021 (en).
- Kubis, Alexander (2021): IAB-Stellenerhebung 4/2020: [1,18 Millionen offene Stellen im vierten Quartal](#). IAB-Forum, 18.2.2021.
- Kubis, Alexander (2020): [IAB-Stellenerhebung 2/2020: Fast 500.000 weniger offene Stellen als ein Jahr zuvor](#). IAB-Forum, 4.8.2020.
- Kubis, Alexander; Popp, Martin (2021): [Einbruch am Arbeitsmarkt ging zu Lasten von Helfertätigkeiten](#). IAB-Forum, 10.6.2021.
- Lochner, Benjamin; Merkl, Christian; Stüber, Heiko; Gürtzgen, Nicole (2021): A note on recruiting intensity and hiring practices. Cross-sectional and time-series evidence. Labour Economics 68. Online First.
- Van Ours, Jan; Ridder, Geert (1991): Cyclical variation in vacancy durations and vacancy flows. An empirical analysis. European Economic Review 35, 1143–1155.