

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Jürgen Kühl

Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen

9. Jg./1976

**4**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen

## Erste Ergebnisse einer Erhebung über Arbeitskräftebedarf

Eine Betriebsbefragung des IAB sollte 1972/73 Möglichkeiten und Grenzen einer Primärstatistik des Kräftebedarfs ermitteln. Sie umfaßte aus 4644 Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes verwertbare Bedarfsangaben, die sich auf ca. 9 Millionen Arbeitsplätze beziehen.

Die monatlichen Zugangs- und Abgangsraten liegen bei 2 % des jeweiligen Beschäftigtenbestandes. Jährlich werden etwa 20 % der Beschäftigten „umgeschlagen“, davon 8 % zwischenbetrieblich. Unter den übrigen Konten für die Herkunft aus und den Verbleib im Arbeitsmarkt spielen das Bildungssystem, das Ausland, die Arbeitslosigkeit und auch die Aushilfsbeschäftigung eine wichtige Rolle. Es dauerte im Durchschnitt knapp acht Wochen, einen Arbeitsplatz zu besetzen.

Von allen besetzten und unbesetzten Arbeitsplätzen waren 2,8 % vakant und bislang vergeblich angeboten worden (Vakanzenquote). Die viertel Million Vakanzen bezogen sich zu 13 % auf Angestellte, zu 44 % auf Facharbeiter und zu 43 % auf an- und ungelernete Kräfte. Drei Viertel dieser Stellen waren länger als einen Monat unbesetzt, für 80% von ihnen fand sich in dieser Suchzeit kein Bewerber. Für jedes fünfte Stellenangebot gab es Bewerber, die aber hauptsächlich wegen unzureichender Qualifikation oder wegen unvereinbarer Entgelterwartungen nicht eingestellt wurden. Der Kräftebedarf der Hälfte aller länger als einen Monat unbesetzten Stellen ließ sich mit Überstunden, Sonderschichten etc. überdrücken. Drei Viertel der Vakanzen glaubten die Betriebe bei intensiver Personalsuche noch besetzen zu können.

Gut vier Fünftel aller unbesetzten Arbeitsplätze waren auch im Arbeitsamt als offene Stellen registriert. Der Bestand an solchen Kräfteanforderungen ist gegenüber den betrieblichen Vakanzen um 11 % bei Stellen für un- und angelehrte Männer und um 7 % bei weiblichen Angestellten überhöht. An den Personaleinstellungen waren die Arbeitsämter mit ihren Vermittlungen zu knapp einem Viertel beteiligt.

Drei Viertel der Betriebe mit 75 % aller erfaßten Arbeitsplätze gaben ihren Veränderungsbedarf zwölf Monate vorausschauend mit einem Beschäftigungszuwachs von 3,5 % gegenüber dem Vorjahr an. Die Summen der betrieblichen Bruttobedarfsgrößen sind gegenüber den globalen Arbeitsmarktwerten um den Ersatzbedarf bzw. die Bedarfsdeckung infolge der Fluktuation überhöht. Rund die Hälfte des Bruttobedarfs ist fluktuationsbedingt, also bei der Berechnung von Arbeitsmarkt-Netto-Bedarfsgrößen auszuschalten.

Die betrieblichen Bedarfsangaben binnen vier und zwölf Monaten entsprachen in der Entwicklungsrichtung und -Schwankung weitgehend der später realisierten Beschäftigung. Das Ausmaß der Kräftebedarfsangaben war gegenüber der tatsächlichen Entwicklung leicht überhöht.

Die Erfahrung mit einer einzigen Direkterhebung des Kräftebedarfs zeigt, daß rund 92 % der Betriebe zu aktuellen und prognostischen Informationen über Personalbewegungen, Vakanzen und Kräftebedarf binnen vier und zwölf Monaten bereit sind, auch nach einheitlichen Merkmalen und Klassifikationen. Prinzipiell ist daher ein primärstatistischer Nachweis des aktuellen und des künftigen Kräftebedarfs der Betriebe auf Stichprobenbasis denkbar. Der Aussagegehalt ist durch leichte Überhöhungen und begrenzte Treffsicherheit eingeschränkt, aber verbesserungsfähig.

### Gliederung

1. Einführung, Begründung und Zielsetzung der Untersuchung
2. Die Methode der Bedarfserhebung sowie der Befragungserfolg
3. Die Ausgangslage bei den Bestands- und den Bewegungsgrößen der Erwerbstätigkeit
  - 3.1 Zugänge und Abgänge von Erwerbstätigen
  - 3.2 Verbleib und Herkunft der Abgänge und Zugänge am Arbeitsmarkt
  - 3.3 Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel
4. Unbesetzte Arbeitsplätze
  - 4.1 Definition und Messung
  - 4.2 Unbesetzte Arbeitsplätze und Vakanzenquote
  - 4.3 Unbesetzte Arbeitsplätze im Rahmen der Beschäftigungsentwicklung
5. Die Bedeutung unbesetzter Arbeitsplätze für betriebliche Arbeitsmärkte
  - 5.1 Bewerberablehnung und Nichteinstellungsgründe
  - 5.2 Betriebliche Auswirkungen unbesetzter Arbeitsplätze
  - 5.3 Betriebliche Reaktionen auf ungedeckten Kräftebedarf
6. Die Einschaltungsgrade der Arbeitsämter bei der Bereitstellung und der Besetzung von Arbeitsplätzen
  - 6.1 Die Einschaltung bei der Bedarfsäußerung
  - 6.2 Die Einschaltung bei der Bedarfsdeckung
7. Die Nachfrage nach Arbeitskräften
  - 7.1 Der Maßansatz
  - 7.2 Höhe, Art, Entwicklung und Zusammensetzung des Arbeitskräftebedarfs
  - 7.3 Unbesetzte Arbeitsplätze und künftiger Arbeitskräftebedarf
  - 7.4 Der Veränderungsbedarf binnen zwölf Monaten
  - 7.5 Fluktuationsbereinigte Bedarfsgrößen — Der globale Kräftebedarf
  - 7.6 Arbeitskräftebedarf und realisierte Beschäftigung
8. Schlußfolgerungen und Ausblick

## 1. Einführung, Begründung und Zielsetzung der Untersuchung

Eine der empfindlichsten Informationslücken in der arbeitsmarktbezogenen Forschung, Planung, Politik und Verwaltung besteht auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes<sup>1)</sup>. Bis heute fehlt in der Bundesrepublik Deutschland ein laufend aktualisierter, vorausschauender, zuverlässiger und aussagekräftiger Nachweis des kurzfristigen betrieblichen Arbeitskräftebedarfs, seiner Höhe und Zusammensetzung, seiner zeitlichen Entwicklung und Dringlichkeit. Es ist ferner weitgehend ungeklärt, warum und in welchem Ausmaß unbesetzte Arbeitsplätze überhaupt existieren und insbesondere bei gegebener Unterauslastung des Arbeitspotentials fortbestehen können. Es ist meist unklar, wann und weshalb vakante Arbeitsplätze als undeckbarer Kräftebedarf oder als Ausdruck betrieblicher Personalengpässe oder gar als Indiz globaler Arbeitskräfteknappheiten gelten können. Es ist noch nicht hinreichend bekannt, in welchem Ausmaß, wann und mit welchem Vorlauf vor der geplanten Bedarfsdeckung Betriebe und Verwaltungen ihren Arbeitskräftebedarf detailliert äußern und welche Instanzen, Medien und/oder Personen sie bei der Bedarfsäußerung und der Bedarfsdeckung einschalten. Schließlich bleibt es weithin offen, welche außer-, zwischen- und innerbetrieblichen Arbeitsmarkt Vorgänge welche betrieblichen Aktionen und Reaktionen in der Personalwirtschaft und -planung hervorrufen und welche Strategien Arbeitsplatzanbieter dabei verfolgen.

Nun hat es bisher zahlreiche Versuche gegeben, Arbeitskräftebedarf, Arbeitsplatzangebote und Nachfrage auf

dem Arbeitsmarkt zu definieren, zu erklären, zu messen und auch vorauszuschätzen. (Gleiches gilt für Ausbildungsplätze, die hier aber ausgeklammert bleiben.) Die dazu verwendeten Ansätze liefern zu den genannten Fragen des Kräftebedarfs mitunter unbefriedigende oder gar keine Antworten. Manchmal liegt dies an theoretischen, methodischen, konzeptionellen und/oder empirisch-statistischen Unzulänglichkeiten. Eine ausführliche Auseinandersetzung mit den Vor- und Nachteilen dieser Vorgehensweisen ist hier nicht möglich<sup>2)</sup>.

Es ist nun zu prüfen, ob mit Hilfe einer in das inner- und außerbetriebliche Arbeitsmarktgeschehen und in die Personalplanung der Betriebe eingebetteten Bedarfserhebung über die laufende und die künftige Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen einige der genannten Mängel bisheriger Bedarfsschätzungen zu überwinden sind. Dabei ist es von Bedeutung, zusätzliche und zuverlässige Einsichten in die Art, die Höhe, die sektorale, betriebsgrößen-spezifische, regionale und qualifikationsbezogene Struktur des Bedarfs und seiner Entwicklung zu gewinnen. Der Ansatzpunkt auf der betrieblichen Ebene, die Breite des Ansatzes und die vertiefte Analyse von Einstellungs-fällen und unbesetzten Arbeitsplätzen können als Begründung dafür dienen, weshalb auf diese Weise neue, detailliertere, vielleicht auch treffsicherere Bedarfsinformationen erwartet werden, als sie bisher vorlagen.

Die vertiefte Erforschung des Arbeitskräftebedarfs ist vor allem aus fünf Aspekten erforderlich und dringlich geworden:

a) Der Verzicht auf eine rechtzeitige, vollständige und zutreffende Berechnung des kurzfristigen Arbeitskräftebedarfs der Betriebe bedeutet, daß die eine Seite des Arbeitsmarktgeschehens weitgehend ausgeblendet bleibt und damit der Transparenz, erfolgreicherer Ausgleichsbemühungen der Arbeitsvermittlung und der Arbeitspolitik, mehr arbeitsmarktformen Entscheidungen der Betriebe, politischer Beeinflussung und der Erfolgskontrolle beschäftigungspolitischer Maßnahmen entzogen bleibt. Eine originäre Bedarfsstatistik ist notwendig, um eine einseitige Angebotsorientierung von Arbeitsmarktforschung und -Statistik zu vermeiden und um eine gleichgewichtigere Erforschung von Angebot und Nachfrage auf dem Markt zu ermöglichen. So setzt z. B. eine gehaltvolle Messung struktureller Arbeitslosigkeit im engeren Arbeitsmarktsinne eine gleichzeitige und detaillierte Bestimmung der Profilelemente von Angebot und Nachfrage voraus, um aus anhaltenden Profildiskrepanzen entsprechende Schlüsse ziehen zu können.

Die Forschung über Arbeitskräftebedarf und die betriebliche Verfügungspolitik über Arbeitsplätze und Arbeitsverhältnisse gilt als eine zentrale Lücke bisheriger und geplanter Bemühungen aus theoretischer, empirischer und statistischer Sicht<sup>3)</sup>.

b) Betriebsbefragungen zum voraussichtlichen Beschäftigungsverlauf ermöglichen eine vertiefte Beurteilung der aktuellen Arbeitsmarkt- und Konjunkturlage und erleichtern Arbeitsmarktprognosen. Die positiven nationalen und internationalen Erfahrungen auf diesem Gebiet lassen sich nutzen und ausbauen<sup>4)</sup>. Allgemein wird aggregierten betrieblichen Antizipationsgrößen ein eigenständiger Prognosewert auf der Makroebene zugemessen<sup>5)</sup>.

c) Die amtliche Erwerbsstatistik liefert keine originären Angaben über Zahl und Art der besetzten und der unbesetzten Arbeitsplätze in selbständigen, über die Beschreibung von Arbeitsplatzinhabern hinausgehenden Katego-

<sup>1)</sup> Im Vorwort zum Standardwerk über Theorie und Messung unbesetzter Arbeitsplätze bezeichnet Arthur F. Burns das Fehlen zutreffender Bedarfsinformationen als „the most serious gap in our entire scheme of economic intelligence“: National Bureau of Economic Research (Hrsg.): The Measurement and Interpretation of Job Vacancies, A Conference Report, New York, London 1966.

<sup>2)</sup> Hinzuweisen ist u. a.: Auf die Möglichkeiten direkter Bedarfsmessung gegenüber der Problematik von abgeleiteten Berechnungen aus den Veränderungen von Produktion, Produktivität und Betriebszeit(en); auf globale gegenüber einzelbetrieblichen Ansätzen; auf quantifizierende Methoden im Vergleich zu Tendenzbefragungen; auf die Einbeziehung oder Vernachlässigung von Personalzu- und -abgängen sowie unbesetzten Arbeitsplätzen; auf die Fluktuationsbereinigung einzelbetrieblicher Bedarfswerte.

<sup>3)</sup> Reyher, L., Lücken der Arbeitsmarktforschung, Gutachten für die Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Nürnberg 1975, S. 50 ff. Die Durchdringung der Arbeitsplatzseite erscheint auch nach der Theoriearbeit im IAB vorrangig erforderlich: Kübl, J., Pusse, L., Teriet, B., Ulrich E., Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit, MittAB 4/1975, S. 287—316. Die Bedarfserhebung dient auch dazu, einige Problemfelder des dort entworfenen Theorieschemas empirisch zu füllen.

<sup>4)</sup> So räumen Gerstenberger u. a. in einer Zusammenfassung internationaler Erfahrungen Bedarfsschätzungen einen beträchtlichen Informationswert bei: Gerstenberger, W., Nerb, G., Schittenhelm, S., Unternehmerische Urteile und Antizipationen über den Bedarf an Arbeitskräften, Mitt(IAB) 9, August 1969, S. 671—697. In den USA wurden Mitte der 60er Jahre mehrere erfolgreiche Versuche unternommen, unbesetzte Arbeitsplätze und Arbeitskräftebedarf zu messen: Medvin, N., Higgins, J., Progress Report . . . Job Vacancy Studies, Employment Service Review, March 1966, S. 25—29; Wingard, I. F. O., Experimental Job Vacancy Survey Program of the United States Department of Labor, in: Measurement a. a. O., S. 349—371; Slotkin, E., Problems in the Collection of Data on Job Vacancies: Chicago Pilot Study, in: Measurement a. a. O., S. 331—347; Ferber, R., Ford, N., The Time Dimension in the Collection of Job Vacancy Data, in: Measurement a. a. O., S. 447—461; Ferber, R., Ford, N., The Collection of Job Vacancy Data Within a Labor Turnover Framework, in: A. M. Ross (ed.): Employment Policy and the Labor Market, Berkeley, Los Angeles 1967, S. 162—190; Fine, S. A., The Feasibility of a Direct Method of Obtaining Manpower Demand Data, Upjohn Institute for Employment Research, 1968; Myers, J. G., Creamer, D., Measuring Job Vacancies, Studies in Business Economics, No. 97, New York 1967; Myers, J. G., Job Vacancies in the Firm and the Labor Market, Studies in Business Economics, No. 109, New York 1969. Für Großbritannien: o. Verf.: Vacancy study, Department of Employment Gazette, March 1974, S. 222—227. Für Österreich: Schriftenreihe des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung (Wien): Arbeitsmarktprognose jeweils für die Jahre 1971, 1972, 1973, 1974, o. Ort und Jahr.

<sup>5)</sup> Vgl. neuerdings Niessen, H.-J., Der Beitrag empirisch erhobener Antizipationsvariablen zur konjunkturellen Kurzfristprognose, Beiträge zur Verhaltensforschung, 17, Berlin 1974, insbesondere S. 73—82.

rien. Statistisch ist nicht belegt, welche Teile besetzter und vakanter Stellen auf dem Arbeitsmarkt angeboten werden. Unbekannt sind der erste Angebotstermin, der vorgesehene Besetzungstermin und die voraussichtliche Befristung der angebotenen Beschäftigungsverhältnisse.

Dazu fehlen bisher auch operationale Definitionen der Arbeitsplätze und ihrer Besetzungs-, Angebots- und Zeitdimensionen. Die Erwerbsstatistik zählt lediglich Beschäftigtenfälle, für die während der jeweiligen Betriebsanwesenheitsdauer der Erwerbstätigen die Existenz eines Arbeitsplatzes unterstellt wird.

d) Ein anderer Aspekt ist darin zu sehen, daß Betriebe und Verwaltungen gesetzlich nicht verpflichtet sind, z. B. bei Betriebsbefragungen regelmäßig Auskünfte über ihre Arbeitsplatzangebote zu geben. Zwar eröffnet der § 9 des Arbeitsförderungsgesetzes durch Rechtsverordnung die Möglichkeit, daß „Arbeitgeber die bei ihnen vorhandenen offenen Arbeits- und Ausbildungsplätze bei dem zuständigen Arbeitsamt anzumelden haben“. Aber von dieser Vorschrift wird bislang kein Gebrauch gemacht, auch weil Arbeitgeber selbst bei ungünstiger Beschäftigungslage freiwillig in erheblichem Umfang offene Stellen beim Arbeitsamt bekanntgeben und weil eine Meldepflicht keine besseren Ergebnisse erwarten läßt, da subjektive Einschätzungen und betriebswirtschaftliche Überlegungen eine maßgebliche Rolle bei der Bedarfsangabe spielen<sup>6)</sup>. Solange die vielschichtigen Aspekte des betrieblichen Kräftebedarfs theoretisch und empirisch noch nicht durchdrungen sind, ist eine Meldeverpflichtung kaum vertretbar. Ohnehin würde mit einer exakten Erfassung aller Vakanzen nur der ungedeckte Teil eines weiterhin unbekanntem Arbeitsplatzangebots in der Vergangenheit in Erfahrung gebracht. Offen blieben weiterhin Höhe, Entwicklung und Struktur des gesamten Kräftebedarfs in der Zukunft.

Wenn gesetzliche Grundlagen, zuverlässige Bedarfsinformationen von den Betrieben zu beschaffen, nicht bestehen, nicht geschaffen oder genutzt werden sollen, dann bleibt der Weg, kooperativ Betriebsbefragungen durchzuführen. Auch hier bestehen positive Erfahrungen, wie der Arbeitsmarkt-Test der Bundesanstalt für Arbeit zeigt. Dabei handelt es sich um ein Verfahren zur repräsentativen Befragung von Industriebetrieben, um die im jeweils nächsten Monat dort erwartete Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitszeit besser und zuverlässiger als bisher abschätzen zu können. Nach einem Vortest in drei Arbeitsamtsbezirken Baden-Württembergs verlief ein Haupttest in dem gesamten Landesarbeitsamtsbezirk Ende September 1973 positiv.

<sup>6)</sup> Antwort auf eine mündliche Anfrage in der 233. Sitzung des 7. Deutschen Bundestages am 1. 4. 1976, Anlage 6, S. 16 287\* f. In diesem Zusammenhang heißt es in einer Antwort vom 4. 8. 1976: „Für eine Schätzung der Zahl der tatsächlich offenen Stellen fehlen aber die statistischen Voraussetzungen.“, Bundestagsdrucksache 7/5681, S. 30.

<sup>7)</sup> Vgl. vor allem Holt, Ch. C., David, M. H., The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the Labor Market, in: Measurement a. a. O., S. 73—110; Doeringer, P. B., Employer Adaptions to Labor Market Scarcities, in: Employment Stabilization in a Growth Economy, OECD International Seminars 1967 — 4, Supplement to the Final Report, Paris 1968, S. 261—277; Henize, J., Ein Arbeitsmarkt- und Inflationsmodell, in: Systemtheorie und sozio-ökonomische Anwendung, Baetge, J., (Hrsg.): Wirtschaftskybernetik und Systemanalyse, Bd. 3, Berlin 1976, S. 77—98.

<sup>8)</sup> Zum Knappheitsproblem vgl. auch Devine, E. J., Analysis of Manpower Shortages in Local Government, New York u. a. 1970. Zur Problematik der Überschubnachfrage vgl.: Dow, J. C. R., Dicks-Mireaux, L. A., The Excess Demand for Labour, A Study of Conditions in Great Britain, 1946—56, Oxford Economic Papers N. S., 10, Feb. 1958, No. 1, S. 1—33; Hansen, B., Excess Demand, Unemployment, Vacancies, and Wages, Quarterly Journal of Economics, 84, Feb. 1975, No. 1, S. 1—23. Eine Typologie von Arbeitskräfteknappheiten findet sich bei Folk, H., The Shortage of Scientists and Engineers, Lexington 1970, S. 3.

e) Die bisher bekannten Bemühungen, Kräftebedarf zu messen, belegen, daß dabei die außer-, zwischen- und innerbetrieblichen Arbeitsmarktvorgänge ebensowenig außer acht bleiben dürfen wie das Rekrutierungs-, Personalhorungs- und Entlassungsverhalten der Betriebe. Deshalb sind sowohl die zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel als auch die Bewegungen zwischen den Konten des Beschäftigungssystems einerseits sowie die „Ströme“ zu vor- und nachgelagerten Systemen andererseits einzubeziehen. Die betriebliche Personalwirtschaft, insbesondere innerbetriebliche Umsetzungen, die Suchprozesse und Einstellungspraktiken können wichtige Determinanten des Bedarfsgeschehens liefern<sup>7)</sup>.

Im einzelnen werden sechs Zielsetzungen verfolgt:

a) Auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes sollen eine theoretische und begriffliche Klärung, eine Meßmethode und eine empirische Überprüfung anhand betrieblicher Bedarfsangaben die bereits genannten Bedarfsgrößen in Erfahrung bringen. Die Betriebswerte sollen zu globalen Arbeitsmarktdaten aggregiert werden, so daß einerseits der gesamtwirtschaftliche Veränderungs- und Ersatzbedarf zu bestimmen ist und andererseits der Bruttoeinstellungsbedarf um zwischenbetriebliche Arbeitsplatzbesetzungen aus der Fluktuation bereinigt werden kann, um Nettobedarfsgößen zu erhalten.

b) Im Rahmen der inner- und der außerbetrieblichen Personalbewegungen und der Beschäftigungsentwicklung gibt es häufig Bestände unbesetzter Arbeitsplätze, zum Teil über längere Zeit. Solche Vakanzen interessieren weniger als Restgröße am Ende einer Periode. Vielmehr ist zu fragen, wie viele und welche unbesetzten Arbeitsplätze erforderlich sind und angeboten werden, um alle Personalbewegungen abzuwickeln. Es gilt, den Zusammenhang dieser drei Größen/Vorgänge zu klären. Ferner ist nach der Besetzbarkeit dieser Arbeitsplätze (bei gegebener Unterauslastung des Arbeitspotentials) zu fragen. Sofern es sich um unbesetzte Arbeitsplätze in einer unteren Wendepunktlage der Beschäftigung handelt, soll versucht werden, detaillierte Einsichten in die Höhe und die Zusammensetzung eines „Sockels“ unbesetzter Arbeitsplätze zu gewinnen. Eine solche Beschäftigungslage herrschte gerade zur Zeit der Bedarfserhebung im Sommer 1972. Sie ist von der Dauer und der Intensität her gesehen mit der gegenwärtig anhaltenden Unterauslastung des Arbeitspotentials nicht vergleichbar.

c) Der Zusammenhang zwischen Arbeitskräftebedarf, unbesetzt gebliebenen Arbeitsplätzen und betrieblichen Arbeitskräfteknappheiten ist weitgehend ungeklärt<sup>8)</sup>. Insbesondere ist es offen, nach welcher Dauer vergeblicher oder auch erfolgreicher Suche nach Erwerbstätigen, die trotzdem nicht eingestellt wurden, und nach welchen Kriterien verbleibende Vakanzen als unbesetzbar — möglicherweise auch als unrealistisch, nicht marktgerecht oder unakzeptabel — einzustufen sind oder ob es sich tatsächlich um Arbeitskräfteknappheiten unter gegebenen Angebots- und Arbeitsmarktbedingungen handelt. Ferner interessieren die länger als einen Monat „vergeblich“ angebotenen Arbeitsplätze. Deren Besetzbarkeit soll untersucht und wichtige Gründe für die Ablehnung der vorhandenen, aber nicht eingestellten Bewerber um diese Stellen sollen bestimmt werden. Innerbetriebliche Indikatoren für mögliche Kräfteknappheiten lassen sich vor allem aus den Auswirkungen ungedeckten Kräftebedarfs auf Auftragsannahme, Überstunden, Produktion und Lieferfristen ableiten.

d) Selbst wenn das gesamte Arbeitsplatzangebot, d. h. der bis zum Ende einer oder mehrerer künftiger Perioden zu deckende Einstellungsbedarf, in den Betrieben rechtzeitig und richtig bekannt wäre, bleibt es zu prüfen, mit welchen Äußerungen über ihr Arbeitsplatzangebot die Betriebe an den Arbeitsmarkt gehen. Es ist also zu klären, ob die Bedarfsäußerung(en) gegenüber dem Einstellungsbedarf größer, gleich groß oder kleiner sind. Übertreibungen können z. B. von der Absicht getragen sein, den tatsächlichen Bedarf sicher zu decken, Untertreibungen von Erfahrungen vergeblicher Suche nach bestimmten Arbeitskräften herühren.

Bei der Bedarfsäußerung ist ferner zu ermitteln, ob sie sich auf den gesamten Bedarf bezieht oder ob es sich nur um sukzessiv bekanntgegebene Teile handelt. Möglicherweise spielen auch Daueraufträge über die ständig wiederkehrende Beschaffung von Arbeitskräften eine Rolle, ohne daß derartige Bedarfsäußerungen exakt mit dem tatsächlichen ad-hoc-Bedarf übereinstimmen müssen. Schließlich sind auch fiktive Kräfteanforderungen zu berücksichtigen, die ohne konkrete Einstellungsabsichten lediglich darauf beruhen, sich am Informationsprozeß des Arbeitsmarktes zu beteiligen.

e) Die Statistik der offenen Stellen ist in erster Linie eine Geschäftsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit. Sie erlaubt nur tendenzielle Rückschlüsse auf die Bedarfshöhe und -entwicklung und besitzt eine Vorlaufeigenschaft vor anderen Arbeitsmarktreihen, so daß sie sich als ein Konjunkturfrühindikator eignet. Ihre quantitative Bedarfsaussage (brutto — wie netto — Zusatz- und Ersatzbedarf), ihre Realitätsnähe und ihre Repräsentativität für alle Arbeitsplatzangebote sowie für ungedeckten Bedarf oder gar betriebliche Kräfteknappheiten bedürfen jedoch der Klärung<sup>9)</sup>. Zugleich soll ermittelt werden, in welchem Umfang die Arbeitsämter welche Kräfteanforderungen erfahren und wie häufig sie an welchen betrieblichen Einstellungsverfahren beteiligt sind (Einschaltungsgrad). Denkbar sind auch Korrekturfaktoren, mit deren Hilfe Zahlen offener Stellen in echte Bedarfsgrößen umzurechnen sind.

f) Der Zusammenhang zwischen Arbeitskräftebedarf einerseits und möglicher alternativer Besetzung von Arbeitsplätzen sowie realisierter Substitution von Arbeitsplatzinhabern andererseits soll hergestellt werden, um aus dem Bedarfsgeschehen heraus Kenntnisse über die Deter-

minanten für die mögliche und die tatsächliche Substitution von Beschäftigten zu gewinnen.

Die bisher angesprochenen Begriffe und Sachverhalte auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes sind in Übersicht I zusammengefaßt.

Die vorgenannten Zielsetzungen münden alle in den Versuch ein, Möglichkeiten und Grenzen einer Primärstatistik des kurzfristig aktuellen Arbeitskräftebedarfs in Erfahrung zu bringen. Neben der theoretischen Grundlegung und der inhaltlichen Klärung von Arbeitskräftebedarf ist daher ein Meßverfahren zu entwerfen. Als Vorbereitung auf eine wünschenswerte originäre Bedarfsstatistik soll daher ein Durchführungskonzept entwickelt und seine Anwendbarkeit im Hinblick auf die Fähigkeit und die Bereitschaft der Betriebe, vollständig, zutreffend und vorausschauend Bedarfsangaben zu liefern, in einer Betriebsbefragung praktisch erprobt werden. Anhand der Einbettung der Bedarfsaussagen in die betriebliche Personalplanung und anhand der realisierten Beschäftigungsentwicklung läßt sich abschätzen, wie aussagekräftig und zuverlässig eine Bedarfsstatistik sein kann. Hier sind nur die konzeptionellen Fragen einer Bedarfsstatistik zu klären.

## 2. Die Methode der Bedarfserhebung sowie der Befragungserfolg

Da gegenwärtig nur unzureichende, unvollständige oder auf ihren Informationswert hin ungeprüfte Bedarfsinformationen vorliegen und da im Vorbereitungsstadium einer wünschenswerten Bedarfsstatistik zunächst ein Durchführungskonzept zu entwerfen und zu erproben war, wurde im Herbst 1972 in einem ersten Anlauf eine repräsentative Bedarfserhebung durchgeführt<sup>10)</sup>.

Eine Darstellung von Anlage, Zeitablauf, Aufbau und Fragenprogramm der Erhebung über die Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen zeigt die Übersicht 2. Die Haupterhebung zielt auf zentrale Aspekte des Kräftebedarfs. Zusätzlich wurde eine Unterstichprobe von 8900 Einstellungen, das sind 12% der Personalzugänge im August 1972, gezogen. Daneben wurden alle zur selben Zeit im Arbeitsamt bekannten offenen Stellen der Befragungsbetriebe und die dorthin vorgenommenen bestätigten Vermittlungen ausgezählt.

Aus der Schwerbeschädigtenkartei — das war die einzig verfügbare Betriebsdatei — der Arbeitsämter auf dem Stand November 1969 wurde eine bundesweite Stichprobe von 5460 Betrieben mit mehr als 15 besetzten Arbeitsplätzen gezogen und nach zwölf Wirtschaftszweigen des Verarbeitenden Gewerbes (ohne Baugewerbe) und acht Beschäftigungsgrößenklassen geschichtet. Die in die Auswertung einbezogene Nettobetriebszahl von 4644 Betrieben umfaßt 85 % der Stichprobe. Die Ausfallquote von 15% setzt sich etwa je zur Hälfte aus Fällen der Antwortverweigerung und aus Fällen der Antwortmöglichkeit zusammen<sup>11)</sup>. Eine Nacherhebung bei den Ausfallbetrieben wurde angesichts der vergleichsweise guten Antwortquote nicht durchgeführt. Ferner entfiel nachträglich eine Kontrollerhebung im Herbst 1973, so daß die Realitätsnähe der Bedarfsangaben anhand der betrieblich realisierten Beschäftigungsentwicklung nicht direkt zu prüfen war.

Bei dem Befragungserfolg ist stets zu beachten, daß der Zugang zu den benötigten Bedarfsinformationen und die Antwortbereitschaft der Betriebe, im Rahmen ihrer Bedarfskenntnisse zutreffende Aussagen zu liefern, erheb-

<sup>9)</sup> Vgl. Kühl, J., Zum Aussagewert der Statistik der offenen Stellen, MittAB 3/1970, S. 250—276. Als einzigen Frühindikator am oberen Konjunkturwendepunkt hat Vomfelde den bereits bekannten Aussagewert offener Stellen bestätigt. Vomfelde, W., Frühindikatoren der Konjunkturpolitik, Konjunkturpolitik, 19, 1973, 2, S. 69—80. Trotz der bekannten Mängel verwendet Enke mangels originärer Statistiken die Zahlen der Beschäftigten und der offenen Stellen als numerische Indikatoren für die tatsächliche Arbeitskräftenachfrage; Enke, H., Ein aggregiertes ökonomisches Modell für den Arbeitsmarkt der Bundesrepublik Deutschland, Tübingen 1974, S. 32 ff. Obwohl Dürr sich der Problematik offener Stellen bewußt ist, verwendet er sie als Indikator eines (sogar wachsenden) Nachfrageüberhangs, den er allerdings nicht mit ihrer Hilfe beziffert.

Dürr, E., Kritik der marxistischen Erklärung der jüngsten deutschen Depression, Institut für Wirtschaftspolitik an der Universität Köln, Wirtschaftspolitische Chronik, 25, 1976, 2/3, S. 97—112, bes. S. 104 f.

<sup>10)</sup> Auf methodische Einzelheiten kann hier nicht eingegangen werden. Eine Beschreibung der Erhebung liefert Kühl, J., Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 15/1972. Bei dem Stichprobenplan hat M. Eichinger mitgewirkt.

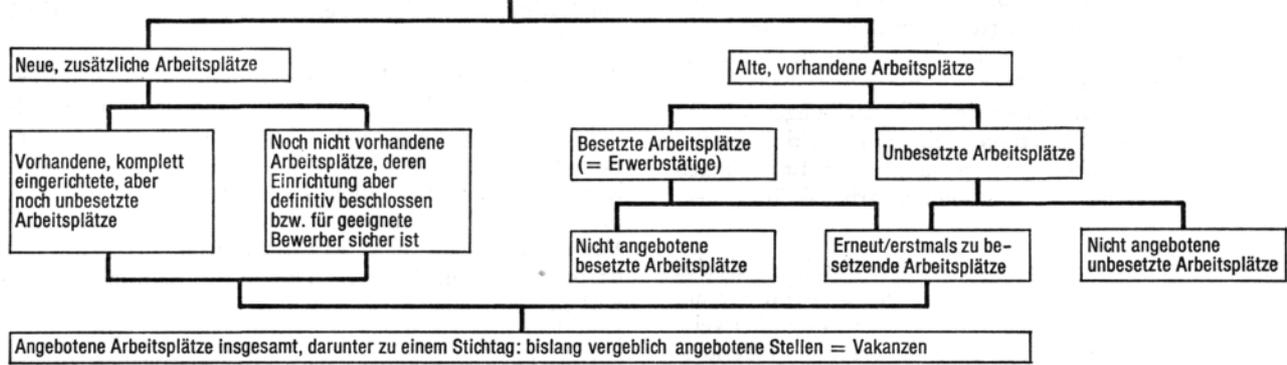
<sup>11)</sup> Z. B. Befragungsbetrieb erloschen, mit anderen Betrieben fusioniert, unbekannt verzogen, ins Ausland verlagert; Personaldatei auf EDV oder in der Umstellung darauf, nur zentrale Datenerfassung auf Unternehmens-, nicht auf Betriebsebene, nicht verwertbare Antworten (z. B. wurden alle Antwortbögen ohne Bedarfsangaben binnen vier Monaten ausgesondert). Überdurchschnittliche Ausfallquoten bestehen in Kleinbetrieben unter 50 Beschäftigten, in Wirtschaftszweigen mit starkem Strukturwandel, hohen Konkurszahlen oder starker Konzentration (Bergbau, Textil- und Bekleidungsindustrie, Nahrungs- und Genußmittelindustrie) sowie in einigen Großstädten der Ballungsräume.

**Übersicht 1:**

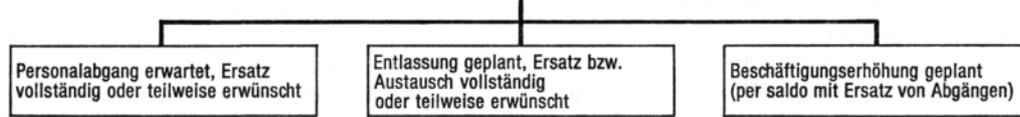
Begriffliche Klärung wichtiger Aspekte auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes

**1. Arbeitsplätze = Potential an Beschäftigungsmöglichkeiten in Betrieben und Verwaltungen**

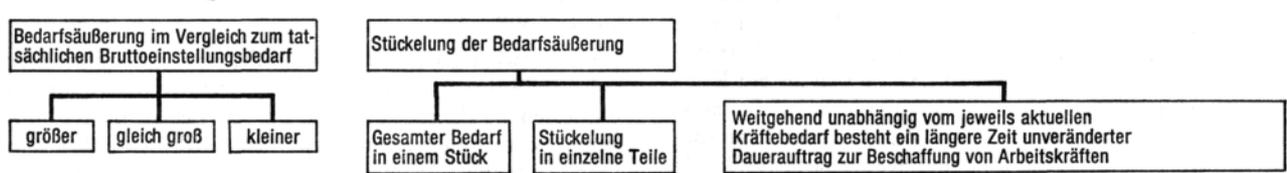
(besetzte + angebotene unbesetzte + anbietbare, aber im Betrachtungszeitraum nicht angebotene Arbeitsplätze)



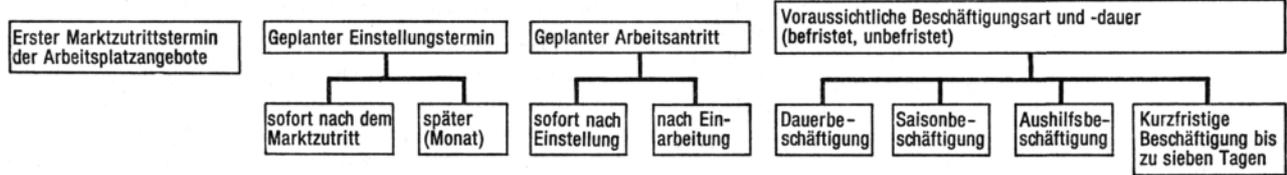
**2. Bruttoeinstellungsbedarf der Betriebe und Verwaltungen für einzelne künftige Zeiträume**



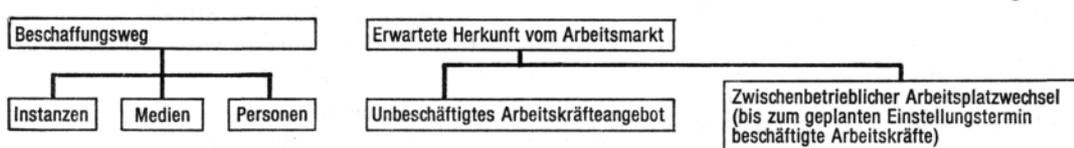
**3. Bedarfsäußerung auf dem Arbeitsmarkt**



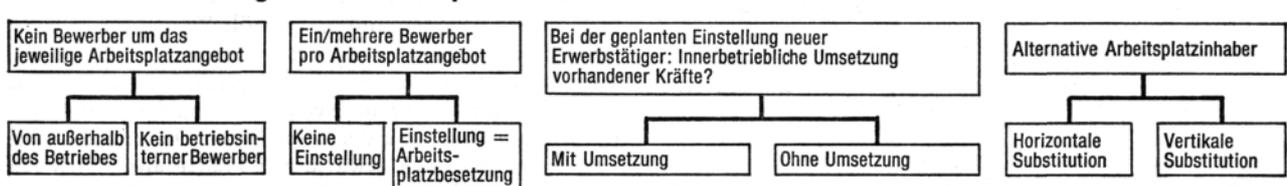
**4. Termine und Fristen**



**5. Beschaffungsweg u. erwartete Herkunft vom Arbeitsmarkt (jeweils bei der Bedarfsäußerung u. der Bedarfsdeckung)**



**6. Besetzbarkeit der angebotenen Arbeitsplätze**



**7. Indizien für Personalengpässe**



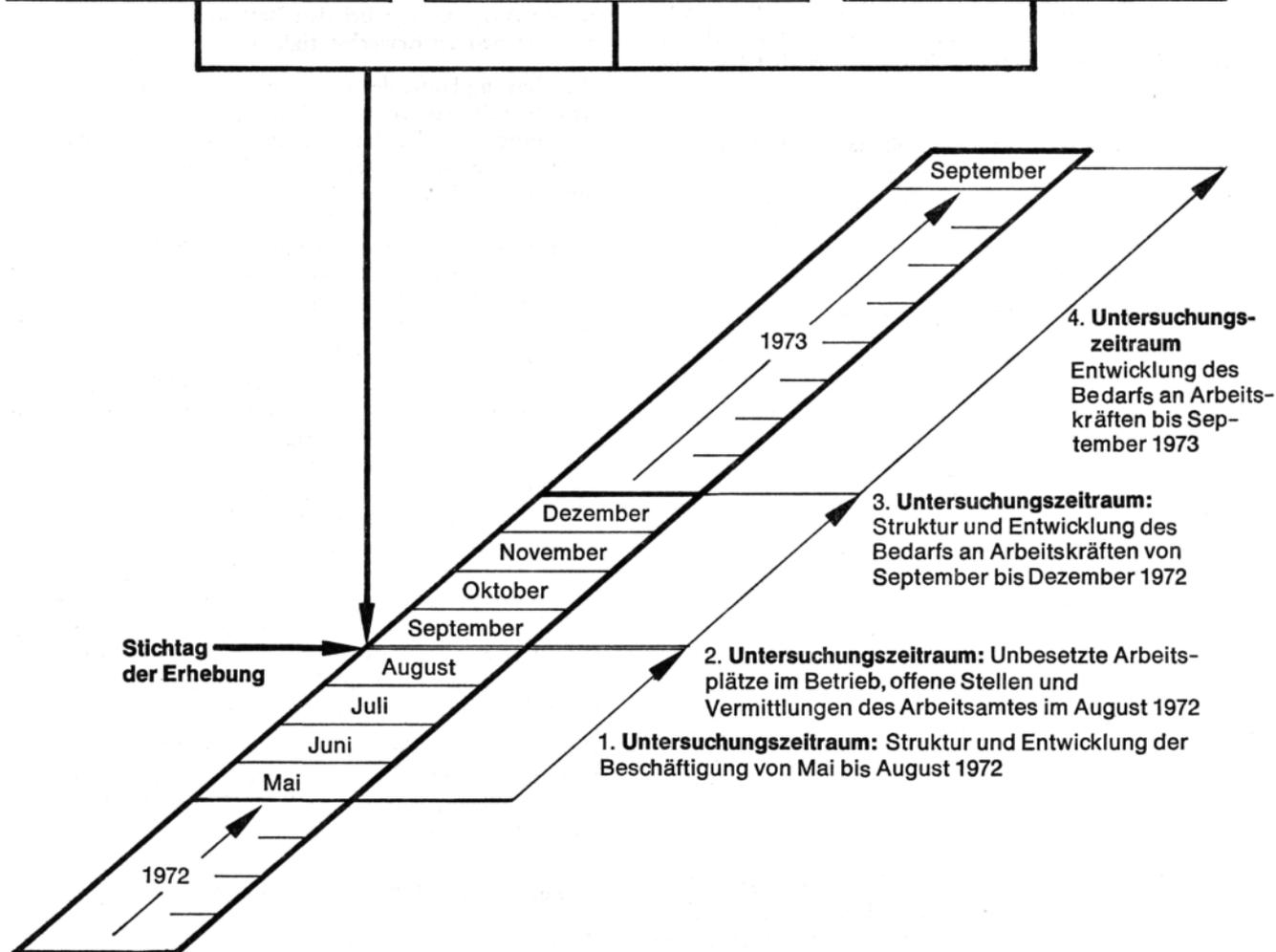
**8. Betriebsbedarf und Arbeitsmarktbedarf bzw. Nachfrage nach Arbeitskräften**

Der Bruttoeinstellungsbedarf aus (2) wird um die voraussichtliche Bedarfsdeckung aus zwischenbetrieblichem Arbeitsplatz- wechsel aus ( 5 ) vermindert und dann entsprechend den Betriebsbedarfswerten in Ersatzbedarf und Veränderungsbedarf, per saldo also Mehr- oder Minderbedarf, zerlegt.

Übersicht 2:

Anlage, Zeitablauf, Aufbau und Fragenprogramm der Erhebung über Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen

Teil A: Stichprobe mit 4644 Betrieben (Nettobetriebszahl)	Teil B: Unterstichprobe: 8900 Einstellungsfälle	Teil C: Vollerhebung für 4644 Betriebe
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Entwicklung und Struktur der Bestände sowie der Zu- und Abgänge (Herkunft vom/Verbleib im Arbeitsmarkt) von Beschäftigten</li> <li>2. Höhe, Entwicklung und Struktur des Arbeitskräftebedarfs binnen vier und zwölf Monaten (Zu-, Ersatzbedarf)</li> <li>3. Bedarf und unbesetzte Arbeitsplätze</li> <li>4. Zahl, Struktur, Besetzbarkeit und Nicht-Besetzungsgründe bei freien Arbeitsplätzen sowie Auswirkungen auf Produktion und Betriebszeiten mit Folgereaktionen</li> <li>5. Problematik der Kräfteknappheit</li> <li>6. Arbeitskräftebedarf und Personalplanung</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zahl, Struktur und Besetzung freigewordener Arbeitsplätze sowie Ursache des Freiwerdens und Verbleib der Arbeitsplatzinhaber</li> <li>2. Zahl, Struktur und Herkunft der Einstellungsfälle vom Arbeitsmarkt</li> <li>3. Alternative Arbeitsplatzbesetzung</li> <li>4. Innerbetriebliche Umsetzungen</li> <li>5. Beschaffungswege für neue Arbeitskräfte</li> <li>6. Realisierte Substitution von Arbeitsplatzinhabern</li> <li>7. Potentielle und realisierte Substitution von Arbeitsplatzinhabern unter Bedarfsaspekten</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Zahl, Struktur und zeitliche Dringlichkeit der bei den Arbeitsämtern registrierten offenen Stellen der Befragungsbetriebe</li> <li>2. Zahl und Struktur der dem Arbeitsamt vom Betrieb bestätigten Einstellungen, d. h. effektive Vermittlungen</li> <li>3. Höhe und Struktur der Einschaltungsgrade bei Kräfteanforderungen und Einstellungen</li> <li>4. Offene Stellen sowie Höhe, Art, Entwicklung und Struktur des aktuellen und des künftigen Kräftebedarfs</li> <li>5. Offene Stellen und betriebliche Arbeitskräfteerkrutierung</li> </ol>



lich durch die ständigen Kontakte, die Zusammenarbeit mit und die Personalbeschaffungen der Betriebe bei den Arbeitsämtern erleichtert wurden. Deren im Betrieb bekannte Fachkräfte führten die Befragung nach schriftlicher Vorbereitung der Betriebe persönlich durch. Die Bedarfserhebung erfolgte im Rahmen der Auskunftsmöglichkeiten des Arbeitsförderungsgesetzes, ohne daß eine spezielle Rechtsgrundlage dafür geschaffen werden mußte. Dies erübrigt sich, weil die Betriebe sehr kooperationswillig und auskunftsbereit waren, woraus sich auch ablesen läßt, wie groß ihr Interesse an Fragen des Kräftebedarfs ist und welche Bedeutung sie einer Bedarfserhebung zumessen.

Dagegen stellen kleinere Mängel der Auswahlgrundlage — Untererfassung der Betriebe, gegenüber der Industrieberichterstattung kaum vergleichbare Betriebsdefinition, z. T. andere Wirtschaftszweiguordnungen als dort, ferner Veränderungen der Zahl der Betriebe zwischen 1969 und Herbst 1972, nicht erfaßte neue Betriebe, Wirtschaftszweig- und/oder Größenklassenwechsel der Betriebe — und das Auseinanderfallen von Schichtungs- und Erhebungsmerkmal Fehlerquellen dar. Die Hochrechnung der Befragungsergebnisse erfolgte nur mit den Angaben der Nettobetriebsmenge auf die Grundgesamtheit der entsprechend geschichteten Industriebetriebe vom September 1972.

Wichtige Beurteilungsgrößen der Bedarfserhebung sind in Übersicht 3 enthalten. In nur ca. 6 % der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (ohne Bauwirtschaft) wurden

**Übersicht 3:**  
**Kenngrößen zur Bedarfserhebung mit Stand Ende August 1972**

Merkmal	Hochrechnung		Relativer Standardfehler
	ohne	mit	
Betriebe	4 644	47 975	—
Besetzte Arbeitsplätze	3 262 100	8 786 450	0,9 %
Unbesetzte Arbeitsplätze	70 930	257 180	2,0 %
Offene Stellen	58 030	210 400	—
Angaben zu Bedarfsart, -höhe, -entwicklung binnen vier Monaten machten		Betriebe	%-Satz
		4644	100 %
Angaben zur Bedarfshöhe und -entwicklung binnen zwölf Monaten		3397	73,1 %
Angaben zur Zahl und Struktur unbesetzter Arbeitsplätze machten 4644 Betriebe, davon hatten unbesetzte Plätze		2971	64,0 %
Ausfallquote (in keinem Teilbereich Angaben gemacht) 15 % Nettobetriebszahl		4644	

3,26 Mio besetzte und 71 000 unbesetzte Arbeitsplätze direkt erhoben. Hochgerechnet sind in 48 000 Betrieben 8,8 Mio besetzte und 0,26 Mio unbesetzte Arbeitsplätze sowie 0,21 Mio offene Stellen repräsentativ erfaßt wor-

<sup>12)</sup> Zur Berechnung von Standardfehlern bei geschichteten Stichproben vgl. z. B. Myers, J. G., Creamer, D.: Measuring Job Vacancies, a. a. O. S. 148—152. Bei einer 3%-Betriebsstichprobe beträgt der größte Standardfehler bei unbesetzten Arbeitsplätzen bei Myers 7 %, der kleinste 5,3 %.

den. Der relative Standardfehler<sup>12)</sup> beträgt bei besetzten Arbeitsplätzen knapp 1%, bei unbesetzten 2%. Zwei Drittel der Nettobetriebszahl hatten unbesetzte Arbeitsplätze. Alle Betriebe machten Angaben zur Beschäftigung und den Personalzu- und -abgängen in den drei vorangegangenen Monaten sowie zur Bedarfsentwicklung in den folgenden Monaten — andernfalls waren sie von der Auswertung ausgeschlossen; knapp drei Viertel der Betriebe gaben ihren Kräftebedarf binnen zwölf Monaten an.

Unabhängig von den konkreten Bedarfswerten läßt sich anhand der Antwortbereitschaft und der Fehlerbereiche sagen, daß eine Bedarfserhebung der vorliegenden Art Erfolg hatte und mit vertretbarem Aufwand zuverlässige Ergebnisse liefern kann.

Gegenüber der Erhebungsmethode, dem Ansatz, der Antwortfähigkeit und -bereitschaft der Betriebe sind eine Reihe von Vorbehalten angebracht, die bei den einzelnen Ergebnissen herauszustellen sind. Trotz aller Einschränkungen erscheint es — dies zeigt auch die nationale und internationale Erfahrung — gerechtfertigt, die so dringliche Erforschung des kurzfristigen Kräftebedarfs auch dort voranzubringen und direkt anzusetzen, wo aktuell über Beschäftigung und Arbeitsplätze verfügt wird.

### 3. Die Ausgangslage bei den Bestands- und den Bewegungsgrößen der Erwerbstätigkeit

Die Messung laufender und ungedeckter Nachfrage nach Arbeitskräften ist vor dem Hintergrund großer Personalbewegungen in die Betriebe und aus den Betrieben zu sehen, die auch bei vergleichsweise geringen Veränderungen der Gesamtbeschäftigung ständig ablaufen. Betrieblicher Einstellungsbedarf entsteht, wenn vorhandene Beschäftigte ersetzt werden müssen (z. B. infolge natürlicher Abgänge) oder ausgetauscht werden sollen und/oder wenn die Beschäftigtenzahl erhöht werden soll. Zur gesamtwirtschaftlichen Interpretation des Betriebsbedarfs müssen die Zugangs- und Abgangsgrößen danach unterschieden werden, ob sie in zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel münden oder daher kommen bzw. ob sie aus dem bisher unbeschäftigten Arbeitskräfteangebot stammen oder aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Solange die Ergebnisse aus dem Fluktuationsprogramm der neuen Beschäftigtenstatistik noch nicht vorliegen, stellen die folgenden Tabellen über Art und Ausmaß der monatlichen Arbeitsmarktbewegungen die einzigen detaillierten Informationsquellen dar. Dabei ist stets zu beachten, daß die Zugänge und Abgänge aus betrieblicher Sicht und nicht aus der Personenperspektive erhoben worden sind. Es handelt sich zunächst immer um Arbeitsmarktwerte als Summen der Betriebswerte.

Tabelle 1 gibt die in den Monaten Juni bis August 1972 realisierten Bestands- und Bewegungsgrößen der Erwerbstätigkeit sowie einige Kennziffern der betrieblichen Personalbewegungen an.

#### 3.1 Zugänge und Abgänge von Erwerbstätigen

Insgesamt ist die Ausgangslage durch eine untere Wendepunktsituation der Beschäftigung Ende Juli/Anfang August gekennzeichnet. Die Industrieberichterstattung für Betriebe mit 10 und mehr Beschäftigten datiert diese Wende bereits auf Anfang Juli. Unter Beachtung der unterschiedlichen Grundgesamtheiten des Industrieberichts und

**Tabelle 1:**  
**Realisierte und geplante Bewegungs- und Bestandsgrößen des Arbeitsmarktes sowie wichtige Kennzahlen von Juni bis Dezember 1972 nach dem Geschlecht**  
**— absolut und in % —**

Zeile	Arbeitsmarkt-Vorgang		Realisierte Größen im Monat			Geplante Größen, Bedarfsgrößen im Monat			
			Juni	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
1	Personalabgänge	M	119650	140234	152748	121605	70224	55559	82350
	insgesamt	F	57895	69744	67829	59418	34126	30480	54111
		M+F	177545	209978	220577	181023	104350	86039	136461
	dar.: Ausländische Arbeitnehmer		48216	56307	58923	55879	32817	35490	50165
2	Ersatz von Abgängen	M	69221	91849	102092	71131	50544	38613	48945
		F	31230	35601	45744	33278	24624	19315	21340
		M+F	100451	127450	147836	104409	75168	57928	70285
3	Personalzugänge	M	104980	142427	158177	204693	103719	61457	71454
	insgesamt (Zeile 2+4)	F	55442	62036	87056	111316	52251	49974	34536
		M+F	160422	204463	245233	316009	155970	111431	105990
4	darunter:	M	35759	50578	56085	133562	53175	22844	22509
	Zugänge für zusätzliches Personal	F	24212	26435	41312	78038	27627	30659	13196
		M+F	59971	77013	97397	211600	80802	53503	35705
5	Erwerbstätigenänderung	M	-14670	+2193	+5429	+83088	+33495	+5898	-10896
	insgesamt gegenüber dem Vormonat (Zeile 3-1)	F	-2453	-7708	+19227	+51898	+18125	+19494	-19575
		M+F	-17123	-5515	+24656	+134986	+51620	+25392	-30471
6	Endbestand an Erwerbstätigen (Arbeitsplätze)	M	6259626	6261819	6267248	6350336	6383831	6389729	6378834
		F	2507679	2499971	2519198	2571095	2589220	2608714	2589139
		M+F	8767305	8761790	8786446	8921431	8973051	8998443	8967973
	darunter: Für ausländische Arbeitnehmer		1230113	1226534	1230868	1260675	1279441	1284495	1284558
7	Prozentuale Aufteilung der Personalzugänge auf:								
	Zusatz Einstellungen (Zeile 4/3)	M	34,1	35,5	35,5	65,3	51,3	37,2	31,5
		F	43,7	42,6	47,5	70,1	52,9	61,4	38,2
		M+F	37,4	37,7	39,7	67,0	51,8	48,0	33,7
	Ersatz Einstellungen (Zeile 2/3)	M	65,9	64,5	64,5	34,7	48,7	62,8	68,5
		F	56,3	57,4	52,5	29,1	47,1	38,6	61,8
		M+F	62,6	62,3	60,3	33,0	48,2	52,0	66,3
8	Abgangsquoten in % (Zeile 1/Zeile 6)	M	1,91	2,24	2,44	1,92	1,10	0,87	1,29
		F	2,31	2,79	2,69	2,31	1,32	1,17	2,09
		M+F	2,03	2,40	2,51	2,03	1,16	0,96	1,52
	Zugangsquoten in % (Zeile 3/Zeile 6)	M	1,68	2,28	2,52	3,22	1,63	0,96	1,12
		F	2,21	2,48	3,46	4,33	2,02	1,92	1,33
		M+F	1,83	2,33	2,79	3,54	1,74	1,24	1,18
9	Personalumschlagsquote in % (Zeile 1+3/Zeile 6)	M+F	3,86	4,73	5,30	5,57	2,90	2,19	2,70
10	Veränderung der Beschäftigung bezogen auf den Personalumschlag in % (Zeile 5/Zeile 1+3)	M+F	-5,1	-1,3	+5,3	+27,2	+19,8	+12,9	-12,6

der Bedarfserhebung kann dieser Unterschied als unerheblich gelten. Die Aufschwungphase der Industrieproduktion hatte schon zum Jahresbeginn 1972 begonnen, der Arbeitsmarkt reagierte also — wie bekannt — später.

Auf die geplanten bzw. erwarteten Bedarfsgrößen soll erst später eingegangen werden.

Ende Juni hatten die Betriebe 6,26 Mio mit Männern, 2,51 Mio mit Frauen besetzte Arbeitsplätze. Die Beschäftigung betrug insgesamt 8,77 Mio Erwerbstätige. Sie ging im Juni und Juli zurück und stieg im August wieder an. Hinter dem Beschäftigungsabbau um 17 100 Personen (— 0,2 %)

im Juni 1972 stehen z. B. 177500 Personalabgänge und 160 400 Einstellungen. Die Abgangsquote von monatlich ca. 2% der Belegschaft bedeutet, daß jährlich etwa ein Viertel bis ein Fünftel aller Arbeitsverhältnisse im Verarbeitenden Gewerbe (ohne Bauwirtschaft) enden, sei es durch Entlassung seitens des Betriebes, sei es durch Kündigung des/der Erwerbstätigen. Die Abgangsraten sind bei Frauen höher als bei Männern, bei Ausländern größer als bei Inländern. Etwa 40 % der Abgänge eines Monats werden im selben Zeitraum wieder ersetzt, der Rest später oder gar nicht. Hier zeigt sich bereits, daß dem hohen Personalumschlag im Durchschnitt längere Wiederbesetzungsfristen frei gewordener Arbeitsplätze als ein Monat entsprechen.

**Tabelle 2:**  
**Verbleib der Abgänge von Erwerbstätigen im August 1972 auf dem Arbeitsmarkt nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen — in %**

Wirtschaftszweig	Zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel			Abgänge in die Nicht-Erwerbstätigkeit									Abgang von Aushilfsbeschäftigten			Verbleib unbekannt			Insgesamt in % absolut jeweils M+F				
				Ausbildung, Fortbildung, Umschulung			Ausland			Arbeitslosigkeit											Ruhestand, Tod, Erwerbsunfähigkeit, Schwangerschaft, Wehrpflicht, längere Unterbrechung, sonst. Abgänge		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F		
Bergbau	49,4	20,0	48,9	4,7	8,0	4,7	2,8	0	2,7	1,3	4,0	1,3	15,9	42,3	16,5	6,5	21,1	6,8	19,4	4,6	19,1	100	8722
Industrie der Steine und Erden	26,5	17,8	26,1	1,7	2,3	1,7	5,5	0,8	5,2	3,9	1,1	3,8	2,6	40,0	4,3	8,9	22,1	9,5	51,1	16,0	49,4	100	13039
Eisen-Stahl-NE-Metall-Industrie	41,6	38,3	41,3	5,2	2,8	4,9	9,1	5,2	8,7	8,4	2,1	7,7	6,3	12,4	6,9	14,9	23,3	15,7	14,5	16,0	14,7	100	16633
Chemie u. Mineralöl-, Gummi- u. Asbestverarbeitung, Sägewerke, Holzbearbeitung	38,1	31,9	36,2	4,6	2,9	4,0	6,0	3,1	5,1	1,7	2,6	2,0	8,3	16,9	11,0	23,3	22,4	23,0	17,9	20,1	18,6	100	17538
Maschinenbau	44,3	34,1	42,4	8,1	3,3	7,2	5,5	3,2	5,1	1,2	1,6	1,3	8,9	21,0	11,2	15,2	16,7	15,5	16,8	20,1	17,4	100	24018
Stahlbau, Straßen-, Luftfahrzeugbau, Schiffbau	35,9	26,5	34,8	4,7	1,8	4,3	7,3	3,5	6,8	1,8	1,1	1,7	8,7	13,9	9,3	15,9	24,8	16,9	25,8	28,3	26,1	100	20524
Elektrotechnik, Feinmechanische Industrie, Optik	38,9	30,9	35,6	9,3	2,4	6,4	5,2	5,8	5,4	1,5	4,2	2,6	7,2	14,9	10,4	19,3	14,9	17,5	18,7	26,9	22,1	100	27729
Eisen-, Blech, Metallwarenindustrie	46,8	35,1	43,3	3,2	2,0	2,8	7,6	12,4	9,0	2,3	1,6	2,1	5,4	11,6	7,2	17,3	19,1	17,8	17,4	18,2	17,7	100	16753
Feinkeramik, Glas, Holzverarbeitung, Musikinstrumente, Spiel-, Schmuckwaren, Sportgeräte	39,4	26,0	34,8	5,4	2,0	4,2	5,7	4,5	5,3	1,3	1,1	1,2	8,3	10,8	9,2	28,4	22,4	26,4	11,5	33,2	19,0	100	12863
Papier- u. Papperherstellung, Druckerei, Kunststoffverarbeitung	39,6	30,9	36,2	4,2	3,5	4,0	4,7	6,7	5,5	1,4	1,9	1,6	5,8	13,3	8,7	27,2	25,2	26,4	17,1	18,6	17,7	100	17077
Leder-, Textil- u. Bekleidungsindustrie	41,3	36,9	38,3	4,7	2,0	2,9	8,8	6,5	7,2	2,3	3,9	3,4	9,8	20,7	17,2	16,5	6,9	9,9	16,6	23,1	21,1	100	25907
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	37,2	27,5	33,4	4,0	0,7	2,7	6,6	9,8	7,9	1,3	1,9	1,6	6,1	11,7	8,3	28,2	21,2	25,5	16,5	27,1	20,7	100	19776
Insgesamt	39,4	32,2	37,4	5,2	2,3	4,3	6,3	6,4	6,3	2,4	2,7	2,5	7,6	16,2	10,2	18,1	16,7	17,7	20,6	23,5	21,5	100	
Absolut	60654	21863	82518	7981	1535	9517	9620	4326	13945	3732	1864	5596	11584	10957	22540	27695	11331	39026	31484	15954	47438		220579

**Tabelle 3:**  
**Verbleib der Abgänge von Erwerbstätigen im August 1972 auf dem Arbeitsmarkt nach Geschlecht und Beschäftigtengrößenklassen — in %**

Beschäftigtengrößenklasse	Zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel			Abgänge in die Nicht-Erwerbstätigkeit									Abgang von Aushilfsbeschäftigten			Verbleib unbekannt			Insgesamt in % absolut jeweils M+F				
				Ausbildung, Fortbildung, Umschulung			Ausland			Arbeitslosigkeit											Ruhestand, Tod, Erwerbsunfähigkeit, Schwangerschaft, Wehrpflicht, längere Unterbrechung, sonstige Abgänge		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F		
16- 19	33,7	40,1	35,2	0,5	0	0,4	1,4	17,6	5,1	17,2	3,8	13,0	11,3	27,1	14,9	10,2	0	7,8	27,2	11,5	23,6	100	4120
20- 49	44,2	34,8	40,6	3,9	2,9	3,5	6,3	6,7	6,4	2,4	2,0	2,2	6,5	20,5	11,9	16,3	12,9	15,0	20,4	20,3	20,4	100	17962
50- 99	35,9	34,5	35,5	3,6	1,2	2,9	4,2	7,8	5,3	1,1	2,3	1,4	4,3	21,1	9,1	13,4	10,0	12,4	37,5	23,1	33,4	100	26233
100- 199	45,4	31,6	40,0	4,7	2,5	3,8	6,4	6,2	6,3	1,8	1,0	1,5	4,7	11,7	7,5	17,3	19,9	18,3	19,7	27,2	22,7	100	27188
200- 499	48,8	35,3	44,3	4,9	3,0	4,3	7,4	6,9	7,2	1,0	3,5	1,8	6,4	15,0	9,3	17,2	12,1	15,5	14,3	24,1	17,5	100	45556
500- 999	40,8	31,2	37,8	6,0	2,0	4,7	6,9	5,0	6,3	2,1	3,4	2,5	7,4	16,2	10,1	21,0	21,7	21,2	15,7	20,6	17,2	100	29003
1000-1999	36,6	29,0	34,6	5,6	1,8	4,6	6,1	5,8	6,0	7,5	3,6	6,5	6,7	14,4	8,7	17,7	19,7	18,2	19,8	25,8	21,3	100	21851
2000 und mehr	31,5	27,6	30,5	6,8	2,0	5,6	6,5	5,3	6,2	1,5	3,1	1,9	12,0	15,9	13,0	21,6	22,2	21,7	20,1	23,8	21,0	100	48667
Insgesamt	39,4	32,2	37,4	5,2	2,3	4,3	6,3	6,4	6,3	2,4	2,7	2,5	7,6	16,2	10,2	18,1	16,7	17,7	20,6	23,5	21,5	100	220579

Solange die Erwerbstätigkeit insgesamt sich nur geringfügig veränderte, lagen die Zugangsquoten ebenfalls um die 2 % pro Monat. Auch hier zeigt sich die größere Bewegung bei Frauen und Ausländern. Etwa 38 % der Einstellungen dienten dazu, die Beschäftigtenzahl zu erhöhen, ca. 62 % sollten Personalabgänge ganz oder teilweise ersetzen. Die Summe von Zu- und Abgängen, bezogen auf die Beschäftigtenzahl, ergibt eine Personalumschlagsquote, die von 3,9% im Juni über 4,7 % im Juli auf 5,3 % im August ansteigt. Hier spielen die Einstellungen und Entlassungen vor, während und nach der sommerlichen Urlaubspause und die Saisonentwicklung um die Jahresmitte eine große Rolle. Auf der betrieblichen Ebene bedeutet dies, daß für die Verwirklichung einer erforderlichen Belegschaftszielgröße zahlreiche Personalabgänge abzuwickeln und viele Erwerbstätige zu suchen, zu rekrutieren, auszuwählen und unter Vertrag zu nehmen sind.

### 3.2 Verbleib und Herkunft der Abgänge und Zugänge am Arbeitsmarkt

Die globalen Bewegungszahlen sind in den Tabellen 2 bis 5 für den Monat August — die Daten wurden nur für diesen Monat erhoben — nach den dahinterstehenden Strömen denkbarer Arbeitsmarktkonten untergliedert und für einzelne Wirtschaftszweige sowie nach Beschäftigtengrößenklassen getrennt ausgewiesen. Es ist nicht das Ziel dieses Beitrags, ein Kontensystem des Arbeitsmarktes zu entwerfen und empirisch zu füllen. Aus der Unterstichprobe von 8900 Einstellungsfällen stehen aber genügend Detailinformationen zur weiteren Untergliederung der Ströme zur Verfügung, die hier nicht ausgebreitet werden können.

Die Betriebe gaben (vgl. Tabelle 2 und 3) an, daß gut ein Drittel ihrer Personalabgänge in den zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel geht, also über den Arbeitsmarkt zu Arbeitskontrakten mit anderen Betrieben. Diese Abgänge erfolgen in andere Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes (auch Kleinbetriebe) und in andere Sektoren. An dieser Fluktuation im engeren Sinne sind Männer mehr als Frauen beteiligt. Sektorale Unterschiede sind weniger beachtenswert als die Beobachtung, daß in Klein- und Mittelbetrieben stärker als in Großbetrieben Abgänge in den Arbeitsplatzwechsel zwischen Betrieben erfolgen.

Ein knappes Viertel der entlassenen Beschäftigten gab die Erwerbstätigkeit vorübergehend oder endgültig auf: So gingen 2,5 % von ihnen in die registrierte Arbeitslosigkeit, 6,3 % ins Ausland zurück und 10,2% hörten ganz oder längere Zeit auf zu arbeiten. Beachtenswert sind die fast 10000 Personen, gleich 4,3% aller Personalabgänge, die im Bildungswesen ihre Qualifizierung begannen oder fortsetzten. Die Erwerbstätigkeit in Großbetrieben kann u. U. mit mehr Bildungsanstrengungen außerhalb des Betriebes verbunden sein als in Kleinbetrieben. Darauf deuten die überdurchschnittlichen Personalabgänge in das Bildungswesen aus Großfirmen hin.

Besondere Bedeutung hat die Aushilfsbeschäftigung gerade in den Urlaubsmonaten, so daß immerhin gut jeder sechste Betriebsabgänger zu dieser Gruppe zählt, übrigens mehr Männer als Frauen. Für jeden fünften Mitarbeiter konnten die Betriebe nichts über deren Verbleib auf dem Arbeitsmarkt oder in der Nicht-Erwerbstätigkeit aussagen. Wenn man unterstellt, daß diese beiden Fallgruppen sich entsprechend auf die übrigen Konten verteilen, erhöht sich die genannte Fluktuationsziffer.

<sup>13)</sup> Die Bereitschaft, betriebliche Berufsausbildungen durchzuführen, nimmt mit der Betriebsgröße zu. Vgl. Berufsbildungsbericht des Deutschen Industrie- und Handelstages 1976, zitiert nach FAZ Nr. 207 vom 16. 9. 1976.

Die vom Betrieb genutzten Quellen des Kräfteangebots und seine Rekrutierungswege bei der Personaleinstellung zeigen sich in den Tabellen 4 und 5. Rund 40% der Neuzugänge wurden von anderen Betrieben gewonnen. Die Wirtschaftszweigezugehörigkeit der Personal abgehenden Betriebe konnte nicht mit erhoben werden, weil sie den Betrieben oft unbekannt ist. Doch es bleibt zu berücksichtigen, daß die Zugänge auch aus anderen Sektoren als dem Verarbeitenden Gewerbe und auch aus Kleinbetrieben (unter 16 Beschäftigten) dieses Bereichs kommen konnten (sektoraler Fluktuationsgewinn). Die Anziehungskraft der konsumnahen Verbrauchsgüterbranchen liegt geringfügig unter dem Durchschnitt, während die Investitionsgüterindustrien stärker vom zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel profitieren. Hier spielen u. U. Lohndifferenzen eine wichtige Rolle.

Über 40% der Einstellungen wurden aus dem Angebot von unmittelbar vor der Einstellung in der Bundesrepublik Deutschland nicht erwerbstätigen Personen rekrutiert. Immerhin kamen 3,6% aus der Arbeitslosigkeit, knapp 10% aus dem Ausland und 6,3% aus den sonstigen Neu- und Wiedereintritten in das Erwerbsleben (ohne Übergänge aus dem Bildungssystem). Von den 63 250 im August eingestellten Ausländern sind ein gutes Drittel aus dem Ausland angeworben worden, die Mehrzahl kam aus inländischen Angebotsquellen.

Fast 22% der neuen Mitarbeiter wurden aus dem Bildungssystem übernommen. Unter den 53 500 Personen sind zu einem großen Teil sicherlich Auszubildende, die nach den Schulentlassterminen und der Sommerpause nun ihr betriebliches Auszubildungsverhältnis begannen. Auf die recht unterschiedliche Ausbildungsintensität der einzelnen Wirtschaftszweige kann hier nicht eingegangen werden, doch sei erwähnt, daß vermutlich mit der Betriebsgröße die Ausbildungstätigkeit ansteigt, wie die steigende Bedeutung der Zugänge aus dem Bildungswesen in Großbetriebe zeigt. Ein getrennter Nachweis von Ausbildungsplätzen war in der Bedarfserhebung nicht vorgesehen<sup>13)</sup>.

Bei einem Siebtel der Einstellungen war nur eine vorübergehende Aushilfsbeschäftigung vereinbart, besonders häufig in Verbrauchs- und Nahrungsgüterindustrien. Diese Kontraktform bezieht sich häufiger auf männliche als auf weibliche Erwerbstätige, jedenfalls im August 1972.

Bei nur 5 % der Einstellungen war den Betrieben nicht bekannt, woher sie den/die neuen Mitarbeiter bekommen hatten. Größere Unkenntnis in dieser Hinsicht herrscht in Großbetrieben, die pro Betrieb wesentlich mehr Einstellungen vornahmen, als der Durchschnittswert Fünf besagt.

Obwohl die Abgangs- und Zugangskonten annähernd ähnlich gefaßt wurden, ist ihr direkter Vergleich vor allem deshalb erschwert, weil hinter den Bewegungen zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem, hinter der Aushilfsbeschäftigung und den Gruppen „ Herkunft/Verbleib unbekannt“ stark voneinander abweichende, teilweise unterschiedliche Sachverhalte stehen können. Auch der Vergleich der absoluten Werte hilft wenig weiter.

### 3.3 Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel

Etwa 40 % der Personalzu- und -abgänge kommen nach betrieblichen Angaben aus dem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel bzw. gehen in diese Form der Fluktuation. Genau genommen handelt es sich dabei im enge-

**Tabelle 4:**  
**Herkunft der Einstellungen vom Arbeitsmarkt nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen — in %**

Wirtschaftszweig	Zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel			Zugang aus									Zugang von Aushilfsbeschäftigten			Herkunft unbekannt			Insgesamt in % absolut				
				Ausbildung, Fortbildung, Umschulung			Ausland			Arbeitslosigkeit											Sonstige Neu- und Wiedereintritte		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	jeweils	M+F			
Bergbau	35,0	25,0	34,5	53,2	45,1	52,8	2,9	0	2,8	1,0	2,9	1,1	1,0	10,7	1,5	4,8	15,9	5,4	2,0	0,3	1,9	100	6395
Industrie der Steine und Erden	51,1	32,8	49,4	7,4	25,0	9,1	14,9	3,1	13,8	5,9	2,7	5,6	1,7	24,6	3,9	15,2	11,7	14,9	3,8	0	3,4	100	7756
Eisen-Stahl-NE-Metallindustrie	45,5	36,1	44,1	23,8	32,1	25,0	11,7	5,3	10,7	3,9	2,2	3,7	2,1	8,0	3,0	9,5	12,8	10,0	3,5	3,5	3,5	100	17183
Chemie u. Mineralöl-, Gummi- u. Asbestverarbeitung, Sägewerke, Holzbearbeitung	49,3	39,6	46,2	16,2	16,6	16,3	9,4	5,5	8,2	4,2	8,0	5,4	2,1	11,8	5,2	15,0	13,6	14,6	3,8	4,9	4,2	100	16913
Maschinenbau	41,9	36,9	40,9	31,5	29,2	31,1	6,5	4,5	6,1	2,9	2,7	2,9	2,4	8,1	3,5	12,9	14,7	13,2	1,9	3,8	2,3	100	28586
Stahlbau, Straßen-, Luftfahrzeugbau, Schiffbau	47,4	36,5	46,1	23,1	30,9	24,1	7,9	1,7	7,2	2,9	3,0	2,9	1,7	8,6	2,5	10,9	15,3	11,4	6,1	4,0	5,8	100	24407
Elektrotechnik, Feinmechanische Industrie, Optik	38,6	39,1	38,8	24,0	13,4	19,3	5,9	10,4	7,9	2,8	4,0	3,3	3,3	8,9	5,8	17,1	10,5	14,2	8,5	13,6	10,8	100	34854
Eisen-, Blech-, Metallwarenindustrie	46,3	44,6	45,8	24,9	18,0	22,8	10,2	11,2	10,5	4,7	1,3	3,7	2,4	10,7	4,8	10,6	10,7	10,7	0,9	3,5	1,6	100	19350
Feinkeramik, Glas, Holzverarbeitung, Musikinstrumente, Spiel-, Schmuckwaren, Sportgeräte	46,3	33,5	41,9	13,1	20,7	15,7	10,4	6,6	9,1	4,7	5,7	5,0	1,8	10,6	4,8	23,1	19,8	22,0	0,6	3,0	1,5	100	15627
Papier- u. Pappeherstellung, Druckerei, Kunststoffverarbeitung	42,3	26,6	35,7	18,5	21,7	19,9	7,1	7,7	7,3	3,9	3,9	3,9	2,4	14,2	7,4	18,9	21,5	20,0	6,9	4,4	5,9	100	18470
Leder-, Textil- u. Bekleidungsindustrie	42,8	32,8	35,5	15,8	32,0	27,7	17,8	10,6	12,5	2,7	4,1	3,7	3,0	12,5	10,0	14,7	4,3	7,1	3,2	3,7	3,5	100	31711
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	43,7	22,2	33,0	7,4	5,4	6,4	8,2	22,8	15,4	2,0	3,7	2,9	3,0	29,6	16,2	30,8	10,4	20,7	4,8	6,0	5,4	100	23981
Insgesamt	44,1	33,6	40,4	22,1	21,4	21,8	8,9	10,5	9,5	3,4	4,0	3,6	2,3	13,6	6,3	15,1	11,1	13,7	4,1	5,8	4,7	100	
Absolut	69799	29274	99074	34886	18606	53492	14062	9138	23200	5379	3445	8824	3648	11 856	15504	23897	9688	33585	6505	5051	11556		245233

**Tabelle 5:**  
**Herkunft der Einstellungen vom Arbeitsmarkt nach Geschlecht und Beschäftigtengrößenklassen — in %**

Beschäftigtengrößenklasse	Zwischenbetrieblicher Arbeitsplatzwechsel			Zugang aus									Zugang von Aushilfsbeschäftigten			Herkunft unbekannt			Insgesamt je % absolut				
				Ausbildung, Fortbildung, Umschulung			Ausland			Arbeitslosigkeit											Sonstige Neu- und Wiedereintritte		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	jeweils	M+F			
16– 19	52,5	19,7	44,6	4,8	28,2	10,5	2,4	13,9	5,2	15,0	0	11,4	1,9	38,1	10,6	17,2	0	13,1	6,2	0	4,7	100	3061
20– 49	45,2	26,3	38,4	18,1	23,3	20,0	12,1	15,5	13,3	5,8	6,5	6,1	4,7	17,3	9,2	11,4	5,0	10,1	2,7	6,3	3,0	100	18951
50– 99	41,4	35,9	39,2	25,1	24,1	24,7	10,1	6,8	8,8	4,4	4,0	4,2	2,7	17,7	8,6	15,7	7,9	12,6	0,8	3,6	1,9	100	24893
100– 199	48,2	30,1	40,6	18,1	19,4	18,6	8,3	16,1	11,6	3,9	4,8	4,3	2,5	10,5	5,9	16,3	13,1	15,0	2,7	5,9	4,1	100	36592
200– 499	46,0	34,7	41,5	20,9	26,6	23,2	10,4	8,7	9,8	2,5	4,7	3,4	2,2	11,5	5,8	13,8	8,7	11,8	4,3	5,1	4,6	100	50233
500– 999	43,9	29,6	38,5	23,2	19,6	21,8	8,7	10,1	9,3	3,2	2,1	2,8	1,8	20,7	8,9	15,8	13,4	14,9	3,4	4,6	3,8	100	35702
1000–1999	43,3	40,3	42,4	24,6	16,7	22,2	8,0	7,4	7,8	3,8	5,4	4,3	1,8	9,9	4,3	12,3	9,9	11,5	6,3	10,4	7,5	100	21930
2000 und mehr	41,2	39,2	40,7	24,6	17,0	22,5	7,4	8,8	7,8	2,0	2,0	2,0	2,0	9,2	3,9	17,0	16,5	16,9	5,9	7,3	6,2	100	53871
Insgesamt	44,1	33,6	40,4	22,1	21,4	21,8	8,9	10,5	9,5	3,4	4,0	3,6	2,3	13,6	6,3	15,1	11,1	13,7	4,1	5,8	4,7	100	245233

ren Sinne um zwischenbetrieblichen Personalwechsel, der als Teil der Zu- und Abgänge eines Betriebes aus/in anderen Betrieben für einen Monat gemessen wird<sup>14</sup>). Unterstellt man, daß von der Summe der Personalzugänge auch auf Jahresbasis 40 % aus dem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel kommen, dann beträgt der Fluktuationsgrad auf eine jahresdurchschnittliche Beschäftigung bezogen etwa 10%. Mit entsprechenden Annahmen ergäben sich bei den Personalabgängen ca. 8,5%. Obwohl diese Werte durch andere Untersuchungen bei Berücksichtigung der insgesamt leicht rückläufigen Fluktuation in der Größenordnung bestätigt werden, sind sie dennoch wegen der schmalen, zudem saisonverzerrten Basis eines Monats mit Vorsicht zu interpretieren. Auch besondere Arbeitsverhältnisse — z. B. regelmäßige ihre Erwerbstätigkeit in einem Betrieb unterbrechende Stammaushilfen, ständig wiederkehrende Saisonarbeitskräfte, Personen mit einer Option zur Wiederbeschäftigung, befristete Arbeitsverträge, die aber länger als Aushilfs- oder Gelegenheitsarbeit dauern — beeinflussen den Fluktuationsgrad stark. Vom Standpunkt des Betriebs stellen diese Personen mitunter Betriebswechsler dar, was auf eine weite Auslegung der Frage — direkter Zugang/Abgang aus/in einen anderen Betrieb — hindeutet.

Wichtig erscheint hier die betriebliche Sicht des Fluktuationsproblems, das in anderen Untersuchungen vorwiegend aus der Perspektive der Erwerbstätigen erforscht wurde<sup>15</sup>).

Die Fluktuationsgrößen sind erneut heranzuziehen, wenn die betrieblichen Bruttobedarfsgrößen um den gesamtwirtschaftlich bei der Entstehung und Deckung von Kräftenbedarf sich gegenseitig ausgleichenden Arbeitsplatzwechsel bereinigt werden.

Zunächst soll — nach der zweiten Zielsetzung der Untersuchung — geklärt werden, ob zu einem Zeitpunkt — Ende August 1972 — die mit den bis dahin ablaufenden Zu- und Abgängen von Beschäftigten verbundenen Arbeitsplatzangebote noch nicht zu Einstellungen geführt haben, also Bestände unbesetzter Arbeitsplätze verbleiben.

#### 4. Unbesetzte Arbeitsplätze

Bei dem beschriebenen Ausmaß an Einstellungen und Entlassungen von Erwerbstätigen sind in großer Zahl mit dem Abschluß von Arbeitskontrakten Arbeitsplätze besetzt worden bzw. mit deren Beendigung Arbeitsplätze

frei geworden. Es ist zu fragen, wie viele unbesetzte Arbeitsplätze neu oder erneut in den laufenden Bedarfsäußerungen der Betriebe genannt werden und welcher Teil dieses Stroms am Ende einer Periode als (noch) unbesetzt bezeichnet wird. Hier wurde nur diese Bestandsgröße für Ende August 1972 gemessen.

##### 4.1 Definition und Messung

Erfragt wurde in der Bedarfserhebung wörtlich, wie viele Arbeitsplätze<sup>16</sup>) Ende August unbesetzt waren, obwohl der Betrieb sich ständig und aktiv bemüht hatte, diese Arbeitsplätze bis zu diesem Zeitpunkt zu besetzen. Es bietet sich an, aus dieser Operationalisierung entsprechende Definitionsmerkmale von angebotenen Vakanzen abzuleiten. Mit dieser Frage war erstens beabsichtigt, vor dem Hintergrund vergeblicher Rekrutierungsbemühungen der Betriebe ihren aus der Vergangenheit überkommenen Bedarf in Erfahrung zu bringen. Zweitens sollte eine Maßgröße bestimmt werden, die Vergleiche mit dem im Arbeitsamt registrierten Bestand offener Stellen aus diesen Betrieben zuläßt.

Die Operationalisierung<sup>17</sup>) stellt entscheidend auf den definitiven Wunsch ab, im angegebenen Umfang bis zum Stichtag Arbeitsverhältnisse neu abzuschließen. Dabei wird unterstellt, daß im Regelfall ein zugehöriger Arbeitsplatz besteht und unbesetzt ist, doch sind Fälle nicht auszuschließen, in denen ein adäquater Platz für einen gewünschten Bewerber erst eingerichtet oder hergerichtet bzw. in denen Ersatz für Inhaber noch besetzter Plätze gesucht wird. Wichtig ist ferner, daß jederzeit bis zum Stichtag Arbeitssuchende von außerhalb des Betriebes eingestellt werden sollten, ohne daß es dazu kam. Der tatsächliche Arbeitsbeginn kann sofort oder später liegen; gleichgültig ist, wie lange das Arbeitsverhältnis dauern soll. Von Bedeutung ist schließlich, daß der Betrieb sich ständig und aktiv um die Besetzung der Stellen bemühen muß. Laufende Rekrutierungsanstrengungen zeigen sich z. B. in der Einschaltung von Arbeitsämtern, Berufsverbänden, Arbeitnehmerorganisationen und Ausbildungsstätten, in Zeitungsannoncen und anderen Stellenhinweisen, in besonderen Kampagnen zur Personalbeschaffung mit Werbemaßnahmen, Bewerberregistern bis hin zur Einladung, Beurteilung und Auswahl von Bewerbern.

Das Konzept und die Definition unbesetzter Arbeitsplätze sind somit u. a. durch betrieblich-individuelle, mitunter auch subjektive Einschätzungen, die Aktivität(en) bei der Suche, die personalwirtschaftlichen Strategien, das Rekrutierungsverhalten und die Einstellungsstandards der Betriebe beeinflußt. Ein unverzerrtes, stabiles Meßkonzept ist wohl nur unter Einbeziehung dieser Einflußgrößen zu entwickeln. Doch war eine weitergehende Differenzierung des Begriffs in dem engen Erhebungsrahmen mit vertretbarem Aufwand nicht möglich. Dies muß künftiger Forschung überlassen bleiben.

Die Gesamtzahl unbesetzter Arbeitsplätze konnte nur nach dem Geschlecht der gesuchten Arbeitsplatzinhaber und nach Plätzen für Angestellte, Facharbeiter sowie an- und ungelernete Arbeiter untergliedert werden. Zusätzlich wurden länger als einen Monat unbesetzte Plätze erfragt. Eine an sich wünschenswerte weitere Untergliederung — z. B. nach qualifikationsbezogenen Profilelementen, Einschränkungen für bestimmte Bewerber, Dauer und Art (Voll-, Teilzeit-, Aushilfs-, Saison-, Kurzfristbeschäftigung) des Arbeitsverhältnisses — mußte unterbleiben. Da die Gesamtzahl unbesetzter Arbeitsplätze vor der Erhebung unbekannt war, diese jedoch gerade in Großbetrieben recht

<sup>14</sup>) In der Fluktuationsuntersuchung der Bundesanstalt für Arbeit von 1965 wurde von einzelnen Personen ausgegangen, die innerhalb eines Jahres von einem in einen anderen Betrieb gewechselt oder die in ihren ursprünglichen Beschäftigungsbetrieb zurückgekehrt waren: Der zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel der Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland einschließlich Berlin (West) im Jahre 1965, in: Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA) 14. Jg., 1966, S. 553—571. Dort ist der Fluktuationsgrad für das Verarbeitende Gewerbe mit 10,4 % angegeben.

<sup>15</sup>) Vgl. Ruhl, B., Zur Problematik des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels in der Bundesrepublik Deutschland, o. Ort, Februar 1971. Dieses Problem untersuchen ausführlich auch:

Lutz, B., Nase, H., Weltz, F.: Modelluntersuchung eines regionalen Arbeitsmarktes am Beispiel des Wirtschaftsraumes Augsburg, 3 Bd., München 1972.

<sup>16</sup>) Von einer ausführlichen Klärung des Begriffs Arbeitsplatz muß hier abgesehen werden. In der Erhebung wurden darunter bestehende und intendierte Beschäftigungsverhältnisse verstanden. Ausbildungsplätze waren nicht einbezogen.

Vgl. Kühl, /., u. a.: Bezugssystem a. a. O., S. 296 f., ferner das Autorenkollektiv Domin, E., Maier, S., Mehnert, M., Richter, G.: Probleme der Proportionalität zwischen gesellschaftlichem Arbeitsvermögen und Arbeitsplätzen, Berlin 1973, S. 25 ff.

<sup>17</sup>) Die Merkmale stammen vor allem aus: National Bureau of Economic Research: The Measurement a. a. O., Myers, J. G., Creamer, D.: Measuring a. a. O., S. 113 f., und Boschan: Fluctuations in Job Vacancies — An Analysis of Available Measures, National Bureau of Economic Research, New York 1969. Auf die Unterschiede zur Definition offener Stellen in der Arbeitsstatistik kann hier nicht eingegangen werden.

**Tabelle 6:**  
**Unbesetzte Arbeitsplätze Ende August 1972 nach der Stellung im Beruf, Geschlecht und Wirtschaftszweigen — absolut**

Wirtschaftszweig	Angestellte			Facharbeiter			An-, ungelernete Arbeiter			Insgesamt			Darunter länger als 1 Monat unbesetzte Arbeitsplätze		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
Bergbau	124	51	175	1963	(0)	1963	686	(2)	688	2774	53	2827	2485	(28)	2513
Industrie der Steine und Erden	557	185	742	4256	(34)	4290	3587	143	3730	8399	362	8761	6530	281	6812
Eisen-Stahl-NE-Metall-Industrie	1001	403	1404	6662	148	6810	10296	456	10752	17959	1006	18965	13941	708	14649
Chemie u. Mineralöl-, Gummi u. Asbestverarbeitung, Sägewerke, Holzbearbeitung	2526	1665	4191	4207	(30)	4237	6649	1467	8116	13382	3161	16543	9718	1816	11534
Maschinenbau	5000	2296	7296	21232	(49)	21281	6911	1254	8165	33144	3599	36743	27458	2111	29569
Stahlbau, Straßen-, Luftfahrzeugbau, Schiffbau	3113	1050	4163	15176	(28)	15204	6579	604	7183	24868	1682	26550	18561	985	19546
Elektrotechnik, Feinmechanische Industrie, Optik	5199	2625	7824	11946	269	12215	4833	8303	13136	21978	11197	33175	16719	7948	24667
Eisen-, Blech-, Metallwaren-industrie	1005	687	1692	8264	84	8348	5861	2225	8086	15129	2996	18125	12029	1762	13791
Feinkeramik, Glas, Holzverarbeitung, Musikinstrumente, Spiel-, Schmuckwaren, Sportgeräte	874	528	1402	9644	281	9925	5802	2634	8436	16319	3442	19761	13187	2781	15968
Papier- u. Pappeherstellung, Druckerei, Kunststoffverarbeitung	1028	569	1597	6058	338	6396	4552	3162	7714	11638	4070	15708	8965	2738	11703
Leder-, Textil- u. Bekleidungs-industrie	753	959	1712	4790	14383	19173	4913	21973	26886	10457	37314	47771	8134	32553	40687
Nahrungs- u. Genußmittel-industrie	579	776	1355	3075	228	3303	3006	4584	7590	6660	5588	12248	4767	3097	7864
Insgesamt	21759	11794	33553	97273	15872	113145	63675	46807	110482	182707	74470	257177	142494	56808	199303

**Tabelle 7:**  
**Unbesetzte Arbeitsplätze Ende August 1972 nach der Stellung im Beruf, Geschlecht und Beschäftigtengrößenklassen — absolut**

Beschäftigtengrößenklassen	Angestellte			Facharbeiter			An-, ungelernete Arbeiter			Insgesamt			Darunter länger als 1 Monat unbesetzte Arbeitsplätze		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
16- 19	209	91	300	3702	250	3952	1169	1077	2247	5081	1418	6499	4403	1194	5597
20- 49	1182	1071	2253	15404	4488	19892	6027	7608	13635	22613	13167	35780	19507	11472	30978
50- 99	1595	905	2499	13718	4177	17895	7482	7042	14524	22795	12123	34918	18837	9712	28549
100- 199	2551	1410	3961	13109	3561	16669	8444	8248	16691	24103	13218	37322	19722	10433	30155
200- 499	2810	1993	4803	17228	2456	19684	12405	11805	24210	32443	16254	48696	25770	12350	38120
500- 999	2822	1622	4444	9830	441	10271	7600	4441	12041	20252	6504	26756	15513	4937	20451
1000-1999	2397	1110	3507	6646	235	6881	5747	2300	8046	14789	3645	18434	10246	2135	12381
2000 und mehr	8193	3591	11784	17637	263	17900	14803	4287	19089	40632	8141	48773	28494	4577	33072
Insgesamt	21759	11793	33551	97274	15871	113144	63677	46808	110483	182708	74470	257178	142492	56810	199303

erheblich sein konnte, hätte die Beschaffung dieser Informationen für jedes einzelne Stellenangebot eine unzumutbare Belastung der Betriebe darstellen können. Schließlich konnte nicht ermittelt werden, ob es sich bei den unbesetzten Arbeitsplätzen um erstmals oder um erneut angebotene Arbeitsplätze handelt und wann wieder zu besetzende Stellen frei geworden sind. Bei der Detailanalyse der Einstellungen vom August 1972 gaben die Betriebe an, daß gut ein Fünftel der Arbeitsplatzbesetzungen sich auf neu geschaffene Arbeitsplätze bezog. Von den erneut besetzten Stellen waren 40 % auch im selben Monat frei geworden, ein Drittel im Vormonat Juli, ein knappes Fünftel im 2. Quartal, 5% im ersten Quartal 1972. Nur 4 % der Stellen waren 1971 oder früher frei geworden. Bei drei von vier erneut zu besetzenden Arbeitsplätzen be-

trägt die Wiederbesetzungsfrist also höchstens zwei Monate; im Durchschnitt aller Fälle ergeben sich 7,5 Wochen.

#### 4.2 Unbesetzte Arbeitsplätze und Vakanzenquote

In den Tabellen 6 und 7 sind die Bestände unbesetzter Arbeitsplätze nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigtengrößenklassen ausgewiesen.

Die Betriebe gaben Ende August 1972 einen Bestand von 257 180 unbesetzten Arbeitsplätzen an, so daß — bezogen auf die gleichzeitig besetzten und unbesetzten Stellen — die Quote freier Plätze 2,8 % betrug (Vakanzenquote). Wenn es möglich wäre, die Vakanzenquote für alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen zu ermitteln, stünde ein aussagekräftiges Pendant zur analog definierten Arbeitslosenquote zur Verfügung. Ohnehin war bei der Definition auf eine annähernd symmetrische Begriffsbestimmung zur Arbeitslosigkeit geachtet worden<sup>18)</sup>.

<sup>18)</sup> Diese Konzeptsymmetrie stellten Myers und Creamer als besonders dringlich heraus: Measuring Job Vacancies a. a. O. S. 115 ff. Sie ist für Profilvergleiche von Angebot und Nachfrage wohl unerlässlich.

Allerdings kann die Vakanzenquote nicht den gesamten Bedarf an Arbeitskräften ausdrücken.

Interessant ist die Struktur der Vakanzen nach groben Qualifikationsniveaus. Von der viertel Million unbesetzter Stellen bezogen sich 13% auf Angestellte, 44% auf Facharbeiter und 43 % auf an- und ungelernete Arbeiter. Über 70% der offen gebliebenen Stellenangebote ergingen an Männer, darunter über die Hälfte an Facharbeiter, nur ein Drittel an an- und ungelernete Kräfte. Arbeitsplatzangebote für Frauen richteten sich zu zwei Dritteln an die Gruppe der gering qualifizierten Arbeiterinnen. Auch bei den Vakanzen für Frauen im Angestelltenverhältnis dürften die unteren Leistungs- und Qualifikationsgruppen überwiegen. Von allen Wirtschaftszweigen suchte lediglich die Leder-, Textil- und Bekleidungsindustrie in nennenswertem Umfang Facharbeiterinnen. Wenn auch der absolute Wert überhöht scheint, so paßt er doch in die vorliegenden Informationen über die Beschäftigungsstruktur dieser Sektoren<sup>19)</sup>.

Knapp 200 000 (77 %) der Stellen waren länger als einen Monat unbesetzt. Angesichts der Beobachtung, daß der

<sup>19)</sup> Vergleichszahlen liegen aus der Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung von Oktober 1972 vor. Im Durchschnitt aller Arbeiterinnen waren 6% in der höchsten Leistungsgruppe I (Facharbeiterinnen). Dagegen lag dieser Anteil in der Lederherstellung und -Verarbeitung bei 10 %, in der Schuhindustrie bei 23 %, im Textilgewerbe bei 5 % und in dem Bekleidungs-gewerbe u. ä. bei 15 %. Vgl. Wirtschaft und Statistik, Heft 11, 1975, S. 739\*.

untere Wendepunkt der Beschäftigung gerade erst überwunden war, läßt sich dieser hohe Wert vor allem dadurch erklären, daß während der Sommerpause, der Betriebsferien und zwischen den quartalsbezogenen Einstellungsterminen der Angestellten keine sehr aktiven Bemühungen um Stellenbesetzungen stattfanden. Außerdem zeigt sich darin eine gewisse Pause in der Ersetzung von Abgängen vor der üblichen Beschäftigungsbelegung im Herbst. Zum Vergleich: Die durchschnittliche Dauer offener Stellen betrug zur Jahresmitte 1972 rd. 2 Monate.

Für eine untere Wendepunktsituation der Beschäftigung im Verarbeitenden Gewerbe liegen damit erstmals Informationen über die Höhe und die Zusammensetzung eines „Sockels“ unbesetzter Stellen vor. Knapp 3 % der Arbeitsplätze von 9,04 Mio waren in der damaligen (1972) Talsohle unbesetzt.

#### 4.3 Unbesetzte Arbeitsplätze im Rahmen der Beschäftigungsentwicklung

Unbesetzte Arbeitsplätze korrelieren in einer zu bestimmenden Form mit den monatlichen Zu- und Abgangsraten von Erwerbstätigen, deren monatliche Werte zwischen 2 und 3 % der Beschäftigten liegen. Dieser statistische Zusammenhang ist in den Tabellen 8 und 9 nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen dargestellt. Es zeigt sich recht eindeutig, daß hohe Zu- und Abgangs-

**Tabelle 8:**  
**Zugangs- und Abgangsraten von Erwerbstätigen im August 1972 sowie Quoten unbesetzter Arbeitsplätze nach Geschlecht und Wirtschaftszweigen<sup>1)</sup> — in %/o**

Wirtschaftszweig	Zugangsraten von Erwerbstätigen			Abgangsraten von Erwerbstätigen			Quoten unbesetzter Arbeitsplätze		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
Bergbau	1,93	2,68	1,96	2,71	1,52	2,67	0,87	0,46	0,86
Industrie der Steine und Erden	3,15	2,87	3,12	5,57	2,36	5,24	3,63	1,38	3,40
Eisen-Stahl-Ne-Metall-Industrie	2,55	3,83	2,68	2,59	0,84	2,59	3,02	1,51	2,87
Chemie u. Mineralöl-, Gummi- u. Asbestverarbeitung, Sägewerke, Holzbearbeitung	2,02	2,62	2,18	2,10	2,69	2,26	2,27	1,54	2,08
Maschinenbau	2,19	2,57	2,26	1,88	2,00	1,90	3,09	1,57	2,82
Stahlbau, Straßen-, Luftfahrzeugbau, Schiffbau	2,41	2,21	2,38	2,03	1,84	2,00	2,72	1,24	2,53
Elektrotechnik, Feinmechanische Industrie, Optik	2,45	3,08	2,69	2,05	2,29	2,14	2,69	2,19	2,50
Eisen-, Blech-, Metallwarenindustrie	3,22	3,58	3,32	2,80	3,08	2,88	3,47	1,82	3,02
Feinkeramik, Glas, Holzverarbeitung, Musikinstrumente, Spiel-, Schmuckwaren, Sportgeräte	3,18	3,90	3,40	2,63	3,19	2,80	4,84	2,42	4,12
Papier- u. Pappeherstellung, Druckerei, Kunststoffverarbeitung	2,64	3,74	3,01	2,59	3,16	2,78	2,79	1,92	2,50
Leder-, Textil- u. Bekleidungsindustrie	2,39	3,55	3,14	2,32	2,70	2,57	2,86	5,40	4,52
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	3,44	6,15	4,40	3,40	4,05	3,63	1,86	2,82	2,20
Insgesamt	2,52	3,46	2,79	2,44	2,69	2,51	2,83	2,87	2,84

<sup>1)</sup> Definitionen: Zugangsrate =  $\frac{\text{Einstellungen}}{\text{Besetzte Arbeitsplätze}} \times 100$   
 Abgangsrate =  $\frac{\text{Personalabgänge}}{\text{Besetzte Arbeitsplätze}} \times 100$   
 Quote unbesetzter Arbeitsplätze =  $\frac{\text{Unbesetzte Arbeitsplätze}}{\text{Besetzte plus unbesetzte Arbeitsplätze}} \times 100$

Tabelle 9:

Zugangs- und Abgangsraten von Erwerbstätigen im August 1972 sowie Quoten unbesetzter Arbeitsplätze nach Geschlecht und Beschäftigtenengrößenklassen — in %

Beschäftigten- engrößenklassen	Zugangsraten von Erwerbstätigen			Abgangsraten von Erwerbstätigen			Quoten unbesetzter Arbeitsplätze		
	M	F	M+F	M	F	M+F	M	F	M+F
16- 19	4,54	2,69	3,89	6,22	3,42	5,24	9,00	4,90	7,63
20- 49	3,11	3,16	3,13	2,81	3,26	2,96	5,45	5,80	5,58
50- 99	3,21	3,67	3,38	4,02	2,77	3,56	4,67	4,29	4,53
100- 199	3,38	4,27	3,71	2,64	2,95	2,75	3,71	3,53	3,64
200- 499	2,91	3,77	3,20	2,90	2,90	2,90	3,00	3,02	3,01
500- 999	2,70	3,80	3,03	2,42	2,56	2,46	2,39	1,81	2,22
1000-1999	2,32	2,99	2,49	2,46	2,54	2,48	2,21	1,58	2,05
2000 und mehr	1,80	2,63	1,96	1,67	2,17	1,77	1,81	1,47	1,75
Insgesamt	2,52	3,46	2,79	2,44	2,69	2,51	2,83	2,87	2,84

Tabelle 10:

Unbesetzte Arbeitsplätze, Betriebe nach dem Typ der Beschäftigungsentwicklung im August und der Quote unbesetzter Arbeitsplätze<sup>1)</sup> — absolut, in %

Quote unbesetzter Arbeitsplätze Q	Zahl der unbesetzten Arbeits- plätze		Betriebe insgesamt		Zahl der Betriebe nach ihrer Beschäftigungsentwicklung im August (nach Spalte 4) <sup>2)</sup>											
					Ersatzloser Beschäftigungs- abbau	Beschäftigungs- abbau mit Teilersatz der Abgänge	Beschäftigungs- stagnation ohne Zu- und Abgänge	Beschäftigungs- stagnation und Ersatz aller Abgänge	Beschäftigungs- expansion ohne Abgänge	Beschäftigungs- expansion und Ersatz aller Abgänge						
											Absolut	in %	Absolut	in %	6	7
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Q = 0	0	0	22666	47,2	3317	14,6	1783	7,9	10526	46,4	1619	7,1	3237	14,3	2183	9,6
0 < Q ≤ 1	7473	2,9	1198	2,5	106	8,8	357	29,8	34	2,8	87	7,3	115	9,6	500	41,7
1 < Q ≤ 2	22145	8,6	2369	4,9	286	12,1	553	23,3	321	13,6	187	7,9	231	9,8	792	33,4
2 < Q ≤ 3	28487	11,1	2897	6,0	478	16,5	478	16,5	565	19,5	179	6,2	278	9,6	919	31,7
3 < Q ≤ 4	28036	10,9	2636	5,5	342	13,0	500	19,0	534	20,3	261	9,9	327	12,4	672	25,5
4 < Q ≤ 6	40003	15,6	4063	8,5	501	12,3	716	17,6	1006	24,8	456	11,2	541	13,3	843	20,7
6 < Q ≤ 8	31235	12,2	3271	6,8	415	12,7	417	12,7	939	28,7	342	10,4	523	16,0	634	19,4
8 < Q ≤ 10	20374	7,9	2061	4,3	355	17,2	322	15,6	461	22,4	192	9,3	318	15,4	413	20,0
Q > 10	79425	30,9	6812	14,2	928	13,6	680	10,0	2730	40,0	796	11,7	805	11,8	876	12,9
Insgesamt	257177	100	47975	100	6726	14,0	5805	12,1	17117	35,7	4120	8,6	6376	13,3	7832	16,3
Darunter: Betriebe mit unbesetzten Arbeitsplätzen	257117		25309	100	3409	13,5	4022	15,9	6591	26,0	2501	9,9	3139	12,4	5649	22,3

<sup>1)</sup> Die Quote unbesetzter Arbeitsplätze beträgt im Durchschnitt aller Betriebe 2,8 %.<sup>2)</sup> Die Prozentsätze der Spalten 7 + 9 + 11 + 13 + 15 + 17 ergeben 100 %.

raten auch mit hohen Quoten unbesetzter Arbeitsplätze (und umgekehrt) zusammentreffen<sup>20)</sup>. Insgesamt stimmen für den August 1972 zufällig die Zugangsrate von 2,8% und die Quote freier Arbeitsplätze überein. In Betrieben mit 200 und mehr Arbeitsplätzen liegt die Zugangsrate deutlich über der Vakanzquote, in kleineren Betrieben verhält es sich umgekehrt. Die überdurchschnittlich hohen Personalzugänge und -abgänge pro Arbeitsplatz werden also in kleineren Betrieben in noch höhere Angaben über unbesetzt gebliebene Arbeitsplätze umgesetzt. Kleinere Betriebe verfügen eben nicht über so große Personalpolster, aus denen heraus Produktionssteigerungen zunächst ohne Einstellungen zu bewältigen sind. Sie sind eher auf den Ersatz des überdies größeren Personalumschlags angewiesen, wobei auch zu beachten bleibt, daß diese Betriebe ihre Produktions- und/oder Absatzschwankungen unmittelbar in Beleg-

den Arbeitsmarkt abwickeln, was sich auch in überhöhten Bedarfsäußerungen zeigen kann. Großbetriebe neigen dagegen bei vergleichsweise geringer Arbeitsmarktabschwächung zu Personalhortungen.

Die angegebenen Bestände unbesetzter Arbeitsplätze Ende August können ferner mit der Beschäftigungsentwicklung in diesem Monat, die sich aus den beschriebenen Zu- und Abgängen von Erwerbstätigen ergibt, in einem Zusammenhang gebracht werden. Zu diesem Zweck wurden die Betriebe nach dem Typ ihrer Beschäftigungsentwicklung in sechs Gruppen eingeteilt, die in Tabelle 10 angegeben sind. Die Ergebnisse sind nach der Höhe der Quote freier Arbeitsplätze geordnet.

Knapp die Hälfte der Betriebe hatte überhaupt keine unbesetzten Plätze, die andere Hälfte (rd. 25 300 Betriebe) gab im Durchschnitt zehn freie Stellen pro Betrieb an. Die Durchschnittsquote freier Arbeitsplätze von 2,8% wird von 40% der Betriebe übertroffen. Jeder siebte Betrieb hat eine Vakanzquote von über 10%, so daß diese Gruppe mit knapp 80 000 Stellen über 30% der unbesetzten Plätze insgesamt aufweist.

<sup>20)</sup> Die Elastizität der Quote unbesetzter Arbeitsplätze im Hinblick auf veränderte Zu- und Abgangsraten ist stark ausgeprägt. Mit Hilfe der Warteschlangentheorie untersucht diesen Zusammenhang Petersen, C. C.: A Job Vacancy Queue, The Journal of Industrial Engineering, May—June 1964, S. 121—126.



arbeitsmarkt üblichen oder um einen überhöhten Rekrutierungsstandard handelt. Während die Nationalität (7,8%), das Alter (4,0 %) und das Geschlecht (0,9 %) der Bewerber jeweils nur eine relativ geringe Rolle spielten, wurden in 14% der länger als einen Monat unbesetzten Plätze mit Bewerber(n) diese aus speziellen persönlichen Gründen nicht eingestellt. Die Angaben deuten darauf hin, daß einerseits innerhalb der betrieblichen Grenzwerte für Alter, Geschlecht und Nationalität kaum Restriktionen bestehen (sei es, daß die Angebots-/Nachfragestrukturen weitgehend übereinstimmen, sei es, daß erhebliche Substitutionsspielräume existieren, wie Teil B der Erhebung zeigte) und daß andererseits andere, spezifische Persönlichkeitsmerkmale bei der Ablehnung von Bewerbern eine große Rolle spielen. Möglicherweise halten Betriebe Angaben über qualitative Restriktionen für weniger verhänglich als alters-, geschlechts- oder nationenspezifische Beschränkungen. Entscheidender Einfluß kommt wohl auch den mehr oder weniger detaillierten Vorgaben bei den Stellenangeboten zu, die nicht erhoben werden konnten.

Unter den nicht-personenbezogenen Nichteinstellungsgründen kommt in jedem sechsten Fall den unvereinbaren Lohnvorstellungen die insgesamt zweitgrößte Bedeutung zu, sei es, daß die Bewerberforderungen zu hoch waren, sei es, daß die Betriebe zu wenig boten.

Rund 6% der länger unbesetzten Stellen mit Bewerbern blieben offen, weil die Arbeitszeitwünsche der Bewerber sich nicht mit den Betriebszeiten vereinbaren ließen. Bei weiteren 4% entsprachen die übrigen Arbeitsbedingungen, die Lage des Betriebes am Ort, die Wegezeiten usw. nicht den Wünschen der Bewerber.

Das gesamte Spektrum der Profildiskrepanzen zwischen Bewerbergesuchen und Arbeitsplatzangeboten konnte nicht abgedeckt werden. Deutlich wird, daß nicht passende Qualifikationsprofile den häufigsten, aber auch in knapp zwei Dritteln der Fälle nicht den wichtigsten Einfluß auf das Nichtzustandekommen von Arbeitsverträgen haben.

Bei einer Vakanzenquote der länger als einen Monat vergeblich angebotenen Stellen von 2,2 % und bei einer Ablehnungsrate von Bewerbern um diese Stellen von 21% kommen der Rekrutierungspraxis der Betriebe und ihren Einstellungsstandards besondere Bedeutung zu. Die betriebliche Fähigkeit zur Rekrutierung ist, wie die zahlreichen Einstellungen im August und davor belegen, gut ausgeprägt. Wichtig sind die Auswahlprozesse unter Bewerbern. Die betrieblichen Verhaltensmuster bei ihrer Beschäftigungspolitik und deren Bestimmungsgrößen konnten nicht näher ermittelte werden, da solche Informationen nur aus einer Abfolge von Beständen längerfristig freier Arbeitsplätze, einer Reihe monatlicher Ablehnungsraten und aus der Entwicklung der unterschiedlichen Nichteinstellungsgründe im Zeitablauf schlüssig abzuleiten wären.

## 5.2 Betriebliche Auswirkungen unbesetzter Arbeitsplätze

Hier interessieren hauptsächlich die Auswirkungen der länger als einen Monat unbesetzten Arbeitsplätze auf Produktion, Überstunden, Lieferfristen und Auftragsbestände. Tabelle 12 zeigt, daß die auf 54% der Vakanzen entfallenden Arbeiten mit Hilfe des vorhandenen Beschäftigungsvolumens erledigt werden konnten. Von den 22 600 Betrieben mit solchen Arbeitsplätzen benötigten 14900 dafür Sonderschichten und Überstunden, 3800 Betriebe ka-

**Tabelle 12:**  
**Auswirkungen der länger als Monat unbesetzten Arbeitsplätze**  
— absolut, in %

I) Auswirkungen auf die Produktion:	Betriebe <sup>1)</sup>	Unbesetzte Arbeitsplätze	
Länger als 1 Monat unbesetzte Arbeitsplätze insgesamt	22586	199302	100
a) Die diesen Arbeitsplätzen entsprechenden Arbeiten wurden von dem vorhandenen Beschäftigungsvolumen mit erledigt		107700	54,0
Davon: Betriebe, die dazu Überstunden, Sonderschichten etc. benötigten	14888		
Betriebe ohne Überstunden, Sonderschichten etc.	3775		
b) Die Arbeiten konnten nicht mit erledigt werden, sondern blieben liegen		58017	29,1
Davon: Betriebe ohne Produktionsbeeinträchtigung	1127		
Wenig Produktionsbehinderung	2438		
Mittelmäßige Produktionsbehinderung	4653		
Starke Produktionsbehinderung	3132		
Davon (b): Bestehende Lieferfristen wurden länger bzw. nicht abgebaut	8180		
Lieferfristen nicht länger	2682		
c) Die Arbeiten wurden nach außen in Lohnauftrag, Heimarbeit, andere Betriebsteile vergeben		24831	12,5
Davon: Bestehende Lieferfristen wurden länger bzw. nicht abgebaut	4457		
Lieferfristen nicht länger	805		
d) Der länger als 1 Monat ungedeckte Kräftebedarf blieb bei dem gegebenen Auftragsvolumen ohne Auswirkungen		8729	4,4
<b>II) Auswirkungen auf die Auftragsannahme:</b>			
Länger als 1 Monat unbesetzte Arbeitsplätze	22586	199302	100
Davon: Angebotene Aufträge mußten wegen des ungedeckten Kräftebedarfs abgelehnt werden	6020	68757	34,5
Aufträge brauchten nicht abgelehnt zu werden	16566	130545	65,5

<sup>1)</sup> Bei den Auswirkungen a) bis d) waren Mehrfachnennungen möglich.

men sogar ohne sie aus. Die laufende Produktion und deren geplante Expansion wurden also — von wahrscheinlich in der Nähe des Wendepunktes vorhandenen Produktivitätsreserven einmal abgesehen — mit dem vorhandenen Arbeitsvolumen bewältigt, sei es durch eine höhere Auslastung, sei es durch eine Anhebung einer denkbaren Unterauslastung auf ein Normalniveau. Die Tatsache, daß über 100 000 Arbeitsplätze über einen Monat nicht besetzt wurden, stellte also in diesen Betrieben keine Produktionsbeschränkung dar. Die knapp 30% der längerfristig freien Stellen entsprechende Arbeit blieb liegen, brachte aber rd. 3560 Betrieben keine oder nur geringfügige Produktionsbehinderungen. Dagegen hatten die meisten Betriebe, in denen die Arbeit liegen blieb, mittlere Produktionsschwierigkeiten. In gut 3100 Betrieben, das sind 12,2% von allen Betrieben mit Vakanzen, wurden sogar beträchtliche Produktionsprobleme angegeben, so daß die unbesetzten Arbeitsplätze einen limitierenden Faktor der Produktion darstellen. Nach dem IFO-Konjunkturtest gaben im September 1972 13% der Betriebe in der Verarbeitenden Industrie Produktionsbehinderungen durch Arbeitskräftemangel an<sup>22)</sup>.

<sup>22)</sup> Nerb, G.: Unternehmerische Antizipationen über den Bedarf an Arbeitsplätzen, in MittAB 3/1973, S. 211.

Die Produktions- und Verwaltungsarbeit von rd. 25 000 nicht besetzten Stellen wurde im Lohnauftrag, in Heimarbeit oder in andere Betriebsteile desselben Unternehmens vergeben. Diese Verlagerung der Arbeitskräftebeanspruchung war in beträchtlichem Umfang mit längeren Lieferfristen verbunden. Bei 4% der freien Stellen ergaben sich keine Auswirkungen der genannten Formen. Knapp drei Viertel der Betriebe, die rd. zwei Drittel der über einen Monat nicht besetzten Stellen anboten, gaben an, daß sie deswegen trotzdem keine angebotenen Aufträge ablehnen mußten. Demgegenüber äußerten rd. 6000 Betriebe, daß sie Aufträge ablehnen mußten.

Die Auswirkungen freier Arbeitsplätze zeigen eine breite Palette betrieblicher Aktionsmöglichkeiten, die von innerbetrieblichen Reaktionen über Verlagerungen auf Beschaffungs- und/oder Absatzmärkte bis hin zur Auftragsablehnung reichen. Die Vakanzen hatten also Konsequenzen, u. U. auch Folgekosten, die ohne Zusatzinformationen nicht mit den Kosten der Personalbeschaffung und -beschäftigung verglichen werden können. Deshalb ist es nicht direkt zu entscheiden, ob und in welchem Umfang der länger als einen Monat ungedeckter Kräftebedarf betriebliche Personalengpässe bzw. Arbeitskräfteknappheiten signalisiert. Indirekte Indikatoren lassen sich ableiten, indem die rd. 20% freien Arbeitsplätze in Betrieben mit mittleren und starken Produktionsbehinderungen als Engpaßindiz herangezogen werden. Auch die Fälle von Auftragsablehnungen deuten in diese Richtung. Obwohl also einige Betriebe unzweifelhaft an Beschäftigtenengpässe und möglicherweise auch Arbeitskräfteknappheiten glauben, so ist deren Ausmaß doch geringer, als die Gesamtzahl der länger als einen Monat unbesetzten Arbeitsplätze suggeriert<sup>23)</sup>.

### 5.3 Betriebliche Reaktionen auf ungedeckten Kräftebedarf

Die Besetzbarkeit der Vakanzen läßt sich danach beurteilen, welche Reaktionen die Betriebe noch planen, um sie zu besetzen bzw. zu beseitigen. Vermutlich werden sich die Arbeitsplatzanbieter hauptsächlich um Besetzungen bemühen.

Dieser Befund wird durch Tabelle 13 gestützt. Für drei Viertel dieser Stellen glaubten die Betriebe noch Erwerbstätige zu finden, indem sie ihre Such- und Rekrutierungsanstrengungen verstärken. Intensivere Personalsuche, die Einschaltung des Arbeitsamtes, Werbekampagnen und zusätzliche Stellenanzeigen spielen dabei die wichtigste Rolle. Das große Gewicht verstärkter Personalsuche zeigt, daß die bisherigen Anstrengungen wohl zu gering waren, um Bewerber anzuziehen. Für 80% der längere Zeit freien Stellen war ja kein Bewerber interessiert worden. Doch wird in zusätzlichen und vielfältigeren Suchaktivitäten die erfolgversprechendste Strategie gesehen, den Bedarf zu decken. Allerdings sind zu den Angaben über Vakanzen Zweifel angebracht, da ein wesentliches Definitionsmerkmal freier Stellen, die ständige und aktive Suche, wohl nicht in dem erforderlichen Ausmaß erfüllt war.

Rund 8000 oder 4 % der freien Stellen hofften die Betriebe mit gesenkten Qualifikationsanforderungen (noch) zu besetzen. Das sind gut halb soviel Plätze wie mangels geeignet qualifizierter Bewerber nicht besetzt wurden. Bei

**Tabelle 13:**  
**Betriebliche Reaktionen auf länger als 1 Monat unbesetzte Arbeitsplätze — absolut, in %**

Unbesetzte Arbeitsplätze insgesamt	199302	100
a) Intensivere Personalsuche, Einschaltung des Arbeitsamtes, Anforderungen bei Leiharbeitsfirmen, Werbekampagne	148477	74,5
b) Verminderung der Qualifikationsanforderungen	8017	4,0
c) Erhöhung des Lohn-/Gehaltsangebots	10216	5,1
d) Innerbetriebliche Umsetzungen	13736	6,9
Davon: Betriebe mit Einstellungen in anderen Betriebsteilen 2607		
Betriebe ohne Einstellungen 4504		
e) Einsparung der Arbeitsplätze durch Rationalisierung	8626	4,3
f) Keine Reaktion, Bedarf entfallen	1364	0,7
g) Sonstige Reaktionen	8866	4,4

10 200 freien Plätzen hielten die Betriebe ein höheres Lohnangebot für aussichtsreich, Mitarbeiter zu gewinnen. Das Lohnangebot der ersten Bedarfsäußerung hat einen großen Einfluß auf den verbleibenden Bestand unbesetzter Arbeitsplätze. Einerseits kann ein hohes Lohnangebot auch zur schnellen Bedarfsdeckung führen, andererseits kann ein steigender Bestand offener Plätze dazu veranlassen, zur Bedarfsdeckung die Löhne heraufzusetzen. Der Zusammenhang Lohnhöhe — unbesetzte Arbeitsplätze kann also jede Kausalitätsrichtung annehmen, d. h. positiv oder negativ sein. Rund 18 % der Arbeitsplätze mit Bewerbern, das sind 4 % aller Arbeitsplätze, die über einen Monat frei waren, blieben wegen unzureichender Lohnangebote unbesetzt; für 5% der länger als einen Monat bestehenden Vakanzen sollte eine Lohnanhebung die Besetzungschance erhöhen. Dies deutet darauf hin, daß zumindest in dem Umfang von 4—5 % der Stellen eher die Lohnhöhe von der Vakanzenlage beeinflusst wird<sup>24)</sup>.

Innerbetriebliche Umsetzungen, davon in 2600 Betrieben mit Einstellungen in anderen Betriebsteilen, in 4500 ohne Zugänge, führten bei 7 % der Plätze zur Bedarfsdeckung. Gut 4 % der freien Stellen sollten durch Rationalisierung eingespart werden. Insgesamt kann man davon ausgehen, daß 10—15% der länger als einen Monat bestehenden Vakanzen nicht mehr besetzt werden sollen, der ihnen entsprechende Kräftebedarf also gedeckt oder entfallen ist oder keinen realen Hintergrund hatte.

## 6. Die Einschaltungsgrade der Arbeitsämter bei der Bereitstellung und der Besetzung von Arbeitsplätzen

Parallel zum Bestand unbesetzter Arbeitsplätze Ende August 1972 und zu den Personalzugängen in diesem Monat wurden im Arbeitsamt die Bestände offener Stellen der Befragungsbetriebe und die Zahl der dem Arbeitsamt bestätigten Vermittlungen in diese Betriebe für diese Zeiten erhoben. Damit ist es erstmals möglich, aus den beiden Relationen dieser Größen direkt die Einschaltungsgrade der Arbeitsämter bei der Bedarfsäußerung (Tabelle 14 und 15) und bei der Bedarfsdeckung (Tabelle 16 und 17) zu ermitteln. Beide Einschaltungsgrade gelten nur für die im Herbst 1972 herrschende Konjunktur- und Arbeitsmarktlage.

### 6.1 Die Einschaltung bei der Bedarfsäußerung

Gut vier Fünftel der unbesetzten Arbeitsplätze waren auch im Arbeitsamt als offene Stellen registriert. Immerhin zwei Drittel der länger als einen Monat unbesetzten

<sup>23)</sup> Hier war es noch nicht möglich, aus dem Ausmaß der einzelnen Folgewirkungen auf die Wahrscheinlichkeit unterschiedlich hoher Zahlen freier Arbeitsplätze zu schließen.

<sup>24)</sup> So auch Myers, J. G., Job Vacancies, a. a. O., S. 42. Henize macht die Veränderungsrate der Effektivlöhne von der Dauer der Vakanzen abhängig. Vgl. Henize, J., Arbeitsmarkt- und Inflationsmodell, a. a. O., S. 91 f.

Tabelle 14:

Einschaltungsgrad<sup>1)</sup> der Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit bei betrieblichen Arbeitsplatzangeboten nach Geschlecht, Stellung im Beruf und Wirtschaftszweigen — in %

Wirtschaftszweig	Einschaltungsgrad bei Arbeitsplatzangeboten für Männer					Einschaltungsgrad bei Arbeitsplatzangeboten für Frauen					Einschaltungsgrad bei Arbeitsplatzangeboten für Männer und Frauen					Offene Stellen für Männer und Frauen absolut
	Ange-stellte	Fach-arbeiter	An-, unge-lern-te Arbeiter	Insge-samt	Darun-ter län-ger als 1 Monat un-be-setzte Arbeits-plätze	Ange-stellte	Fach-arbeiter	An-, unge-lern-te Arbeiter	Insge-samt	Darun-ter län-ger als 1 Monat un-be-setzte Arbeits-plätze	Ange-stellte	Fach-arbeiter	An-, unge-lern-te Arbeiter	Insge-samt	Darun-ter län-ger als 1 Monat un-be-setzte Arbeits-plätze	
Bergbau	122,6	97,8	179,6	119,1	100,0	151,0	(0)	(200,0)	152,8	(57,1)	130,9	97,8	179,5	119,7	99,5	3383
Industrie der Steine und Erden	116,3	50,5	113,7	81,9	59,9	132,4	(0)	101,4	107,5	52,7	120,2	50,1	133,2	82,9	59,6	7265
Eisen-Stahl-NE-Metall-Industrie	89,8	51,7	108,5	86,4	70,8	151,6	(6,8)	132,5	121,7	85,2	107,5	50,7	109,5	88,2	71,5	16733
Chemie- u. Mineralöl-, Gummi- u. Asbest-verarbeitung, Sägewerke, Holzbearbeitung	63,7	48,0	89,6	71,7	57,4	69,1	(76,7)	89,4	78,6	68,1	65,9	48,2	89,6	73,0	59,1	12072
Maschinenbau	75,0	72,3	91,5	76,7	60,7	102,0	(0)	100,9	100,2	93,6	83,5	72,2	93,0	79,0	63,0	29038
Stahlbau, Straßen-, Luftfahrzeugbau, Schiffbau	59,7	69,4	128,2	83,8	79,6	83,0	(28,6)	77,0	79,9	74,3	65,6	69,3	123,9	83,5	79,3	22175
Elektrotechnik, Feinmechanische Industrie, Optik	76,0	54,3	130,5	76,1	74,5	101,3	68,8	141,3	130,2	110,6	84,5	54,6	137,3	94,4	86,1	31310
Eisen-, Blech-, Metallwarenindustrie	85,5	67,6	109,3	84,9	73,7	111,4	(40,5)	123,6	125,2	99,4	108,0	67,3	113,2	91,6	77,0	16601
Feinkeramik, Glas, Holzverarbeitung, Musikinstrumente, Spiel-, Schmuckwaren, Sportgeräte	97,3	51,1	74,4	61,8	100,5	144,9	63,3	79,3	88,1	71,7	115,2	51,4	75,9	66,4	95,5	13120
Papier- u. Pappeherstellung, Druckerei, Kunststoffverarbeitung	62,5	48,6	98,3	69,3	54,2	176,6	(4,1)	93,2	97,4	79,4	103,1	46,3	96,2	76,6	60,1	12027
Leder-, Textil- u. Bekleidungsindustrie	88,8	61,9	151,8	106,1	71,3	137,3	38,3	72,1	60,7	45,3	116,0	44,2	86,6	70,7	50,5	33751
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	131,1	51,8	145,0	100,8	69,3	73,8	42,1	121,0	111,2	113,8	98,3	51,2	130,5	105,5	86,8	12925
Insgesamt	76,5	61,6	110,7	80,5	67,2	106,7	38,1	95,5	85,0	66,3	87,1	58,3	104,3	81,8	67,0	210400
Offene Stellen absolut	16645	59912	70517	147074	101817	12584	6054	44688	63326	37680	21229	65966	115205	210400	139497	

<sup>1)</sup> Der Einschaltungsgrad ist definiert als:  $\frac{\text{Offene Stellen beim Arbeitsamt}}{\text{Unbesetzte Arbeitsplätze im Betrieb}} \times 100$   
Zahlen in Klammern geben nicht-repräsentative Einschaltungsgrade an.

Stellen konnte auch das Arbeitsamt. Das Absinken des Anteils kann darauf beruhen, daß in der Retrospektive die Zahl der längere Zeit vakanten Plätze an der aktuellen Zahl orientiert wird, die Bezugsgröße im Nenner also überhöht wird. Diese Einschaltungsgrade gelten in ähnlichen Größenordnungen für Arbeitsplatzangebote an Männer und Frauen. Leicht überdurchschnittlich ist die Einschaltung bei Arbeitsplätzen für Angestellte.

Grundsätzlich kann der Einschaltungsgrad auch über 100% liegen, z. B. bei Daueraufträgen ohne Aktualisierung, Scheinaufträgen, Versuchs- und Informationsanforderungen. Überhöht ist der Einschaltungsgrad um 11% gegenüber den Betriebsangaben bei Stellen für männliche angelernte und ungelernete Kräfte und um 7% bei weiblichen Angestellten. Stellenangebote an un- oder angelernte weibliche Arbeitskräfte sind fast vollständig im Arbeitsamt registriert. Anforderungen von Facharbeitern sind systematisch untererfaßt, bei Männern zu 62 %, bei Frauen zu 38 %.

Die Einschaltungsgrade in den einzelnen Wirtschaftszweigen spiegeln dieses Gesamtbild wider. Teilweise werden im Vergleich zum Durchschnitt aller Sektoren extreme Überhöhungen der Kräfteanforderungen gegenüber den Stellenangeboten in den Betrieben verzeichnet, vor allem jeweils bei den weiblichen Angestellten — vermutlich schlagen hier die Unqualifizierten durch — und den männlichen Geringqualifizierten.

Der Einschaltungsgrad der Arbeitsämter nimmt mit der Betriebsgröße zu. Während Betriebe bis zu 100 Arbeitsplätzen zu rd. zwei Dritteln (auch) die Arbeitsämter mit der Personalsuche beauftragen, erreicht der Einschaltungsgrad bei Großbetrieben rd. 90%. Am deutlichsten ist dieser Anstieg bei den Kräfteanforderungen von Facharbeitern, doch läßt er sich — mit Unterbrechungen — auch für an-, ungelernete Arbeiter und Arbeiterinnen feststellen. Dagegen sinkt die Einschaltung bei Arbeitsplatzangeboten für männliche Angestellte mit steigender Betriebsgröße, während für weibliche Angestellte ein

Tabelle 15:

Der Einschaltungsgrad der Arbeitsämter bei den Ende August 1972 unbesetzten Arbeitsplätzen nach der Stellung im Beruf und Beschäftigtenrößenklassen — in %

Beschäftigtenrößenklasse	Einschaltungsgrad bei Arbeitsplatzangeboten für Männer					Einschaltungsgrad bei Arbeitsplatzangeboten für Frauen					Einschaltungsgrad insgesamt					Absolute Zahlen	
	Ange-stellte	Fach-arbeiter	An-, unge-lern-te Arbeiter	Insgesamt	Länger als 1 Monat unbesetzte Arbeits-plätze	Ange-stellte	Fach-arbeiter	An-, unge-lern-te Arbeiter	Insgesamt	Länger als 1 Monat unbesetzte Arbeits-plätze	Ange-stellte	Fach-arbeiter	An-, unge-lern-te Arbeiter	Insgesamt	Länger als 1 Monat unbesetzte Arbeits-plätze	Offene Stellen	Unbesetzte Arbeits-plätze
16- 19	172,7	35,8	83,1	52,3	30,6	242,9	20,0	97,2	92,9	65,6	194,3	34,8	89,8	61,2	38,0	3977	6499
20- 49	101,4	49,9	112,9	69,4	51,3	81,2	27,8	71,5	57,4	42,2	91,8	44,9	89,8	65,0	47,9	23246	35780
50- 99	105,0	57,5	84,5	69,7	51,9	149,0	26,7	76,4	64,7	46,6	121,0	50,3	80,6	67,9	50,1	23723	34918
100- 199	78,9	60,1	104,4	77,6	57,3	138,8	49,5	98,7	89,8	66,7	100,2	57,8	101,6	81,9	60,6	30570	37322
200- 499	97,1	63,0	106,3	82,5	66,2	123,4	32,3	75,6	74,9	53,5	108,0	59,2	91,3	80,0	62,1	38937	48696
500- 999	90,8	69,2	121,7	91,9	78,6	107,0	144,8	141,4	133,0	110,5	96,7	72,4	129,0	101,9	86,3	27267	20756
1000-1999	68,7	75,4	109,4	87,5	81,4	114,3	148,5	95,2	104,5	96,2	83,1	77,9	105,4	90,9	84,0	16749	18434
2000 und mehr	54,4	70,7	127,6	88,1	90,4	75,9	149,2	170,1	124,2	141,2	61,0	70,2	137,1	94,2	97,4	45932	48773
Insgesamt	76,5	61,6	110,7	80,5	67,2	106,7	38,1	95,5	85,0	66,3	87,1	58,3	104,3	81,8	67,0		
Absolute Zahlen: offene Stellen	16645	59912	70517	147074	95792	12584	6054	44688	63326	37680	29229	65966	115205	210400	133472	210400	
unbesetzte Arbeits-plätze	21759	97237	63676	182708	142492	11793	15870	46807	74469	56810	33551	113143	110483	257177	199302		257177

Tabelle 16:

Einschaltungsgrad der Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit bei Einstellungen nach Geschlecht, Stellung im Beruf und Wirtschaftszweigen — in %<sup>1)</sup>

Wirtschaftszweig	Einschaltungsgrad bei der Einstellung von Männern				Einschaltungsgrad bei der Einstellung von Frauen				Einschaltungsgrad bei der Einstellung von Männern und Frauen				Ein-stellun-gen absolut
	Ange-stellte	Fach-arbeiter	An-, unge-lern-te Arbeiter	Insgesamt	Ange-stellte	Fach-arbeiter	An-, unge-lern-te Arbeiter	Insgesamt	Ange-stellte	Fach-arbeiter	An-, unge-lern-te Arbeiter	Insgesamt	
Bergbau	7,1	2,4	23,3	12,0	17,1	(0)	12,2	15,9	10,4	2,4	23,0	12,2	778
Industrie der Steine und Erden	4,5	15,5	24,3	21,7	17,0	(0)	3,8	11,2	10,4	15,5	23,2	20,7	1606
Eisen-Stahl-NE-Metall-Industrie	7,3	8,6	32,0	24,5	16,9	12,5	15,5	16,0	11,4	8,7	30,3	23,2	3995
Chemie u. Mineralöl-, Gummi- u. Asbestverarbeitung, Sägewerke, Holzbearbeitung	10,1	5,8	26,8	21,9	14,6	22,9	16,7	16,0	12,3	10,8	23,8	20,1	3394
Maschinenbau	17,3	13,3	20,7	17,5	20,9	(4,2)	21,1	20,9	18,8	13,3	20,8	18,2	5194
Stahlbau-, Straßen-, Luftfahrzeugbau													
Schiffbau	7,9	18,1	24,6	22,3	14,4	19,8	10,7	12,8	10,7	22,0	23,2	21,1	5158
Elektrotechnik, Feinmechanische Industrie, Optik	8,8	9,0	38,9	24,3	27,1	17,3	29,0	28,6	15,8	9,2	33,3	26,2	9115
Eisen-, Blech-, Metallwarenindustrie	10,1	22,2	19,9	19,6	22,6	58,9	24,3	24,2	16,8	23,0	21,3	21,0	4061
Feinkeramik, Glas, Holzverarbeitung, Musikinstrumente, Spiel-, Schmuckwaren, Sportgeräte	5,7	28,4	20,1	20,3	19,1	30,0	23,5	22,5	12,8	28,5	21,3	21,1	3290
Papier- u. Pappeherstellung, Druckerei, Kunststoffverarbeitung	3,3	13,1	36,3	27,8	11,7	(0)	22,6	20,0	9,7	11,8	30,2	24,5	4529
Leder-, Textil- u. Bekleidungsindustrie	5,2	51,3	24,4	25,1	22,9	33,9	24,1	25,1	17,1	38,4	24,1	25,1	7947
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	5,9	13,4	17,3	15,6	19,5	(6,8)	23,4	22,9	12,4	13,2	10,0	19,2	4602
Insgesamt	9,5	15,1	25,8	21,2	19,7	29,3	23,7	23,0	14,3	16,4	25,0	21,9	
Einstellungen absolut	1795	5765	26048	33606	3355	1074	15636	20065	5149	6840	41686		53669

<sup>1)</sup> Zahlen in Klammern geben nicht-repräsentative Einschaltungsgrade an.

Bei den Einstellungen handelt es sich um betrieblich bestätigte Vermittlungen der Arbeitsämter.

deutlicher Schwerpunkt mit beträchtlichen Überhöhungen in größeren Mittelbetrieben liegt. Die gemessenen Einschaltungsgrade erscheinen gegenüber bisher vermuteten Werten für Betriebe aller Größenklassen hoch. Da Kleinbetriebe in der Bedarfserhebung nicht enthalten waren — die durchschnittliche Betriebsgröße beträgt 1970 nur 11 Beschäftigte — und da größere Betriebe die Arbeitsämter stärker einschalten,

erklärt sich ein Teil einer möglichen Überhöhung aus der Betriebsstichprobe, für die sich nach der Hochrechnung eine durchschnittliche Betriebsgröße von 183 Beschäftigten ergibt. Die an 30—50% heranreichenden Unterschiede zwischen registrierten Anforderungen und unbesetzten Plätzen in Großbetrieben zeigen überdies, daß diese Betriebe häufig Daueraufträge für Vermittlungen in großem Umfang erteilen und ständig erneuern,

**Tabelle 17:**

**Der Einschaltungsgrad<sup>1)</sup> der Arbeitsämter bei den Einstellungen im August 1972 nach der Stellung im Beruf und Beschäftigten-größenklassen — in %**

Beschäftigten- größenklasse	Einschaltungsgrad bei Einstellungen von Männern					Einschaltungsgrad bei Einstellungen von Frauen					Einschaltungsgrad insgesamt					Absolute Zahlen	
	Ange- stellte	Fach- arbeiter	An-, unge- lernte Arbeiter	Insge- samt	Auslän- dische Arbeit- nehmer	Ange- stellte	Fach- arbeiter	An-, unge- lernte Arbeiter	Insge- samt	Auslän- dische Arbeit- nehmer	Ange- stellte	Fach- arbeiter	An-, unge- lernte Arbeiter	Insge- samt	Auslän- dische Arbeit- nehmer	Bestätigte Vermitt- lungen	Einstel- lungen
16- 19	(86,0)	67,2	65,2	66,0	13,1	—	(100,0)	29,5	32,4	48,5	16,7	73,3	59,5	58,8	21,3	1734	2947
20- 49	(1,5)	17,0	28,3	22,9	19,5	23,3	21,6	32,5	29,8	23,6	15,0	17,6	30,0	25,4	20,9	4815	18973
50- 99	11,0	20,4	22,3	20,8	19,8	29,4	57,8	28,8	30,5	24,0	21,7	24,9	25,1	24,7	21,5	6079	24642
100- 199	10,6	18,0	19,6	18,4	17,2	21,9	37,4	25,5	25,5	24,8	16,1	20,2	22,4	21,4	20,4	7771	36374
200- 499	11,3	18,3	27,0	23,4	23,8	21,1	15,0	21,5	21,1	20,1	16,3	17,9	24,7	22,5	22,6	11249	50027
500- 999	8,0	12,7	22,3	18,2	28,4	17,4	23,4	18,6	18,7	33,0	12,2	13,8	20,8	18,4	30,0	6565	35720
1000-1999	10,0	10,9	25,7	19,5	27,4	14,8	20,7	20,4	19,0	22,2	12,2	11,3	23,8	19,3	25,8	4211	21777
2000 und mehr	9,1	9,6	28,6	20,9	44,2	16,6	12,6	23,0	21,1	48,2	12,1	9,6	26,9	21,0	45,2	11260	53690
<b>Insgesamt</b>	<b>9,5</b>	<b>15,2</b>	<b>25,9</b>	<b>21,3</b>	<b>28,7</b>	<b>19,8</b>	<b>29,4</b>	<b>23,7</b>	<b>23,2</b>	<b>28,6</b>	<b>14,4</b>	<b>16,4</b>	<b>25,0</b>	<b>22,0</b>	<b>28,7</b>		
<b>Absolute Zahlen:</b>																	
Bestätigte Vermitt- lungen	1796	5769	26051	33616	12210	3360	1075	15637	20072	5850	5156	6844	41688	53688	18060	53688	
Einstellungen	18847	38003	100638	157488	42533	17011	3660	65990	86661	20479	35858	41663	166630	244151	63012		244151

<sup>1)</sup> Der Einschaltungsgrad ist definiert als:  $\frac{\text{Vom Betrieb dem Arbeitsamt bestätigte Einstellungen}}{\text{alle Einstellungen}} \times 100$

Hier wurden nur Zugänge von Arbeitnehmern berücksichtigt. Zahlen in Klammern geben nicht-repräsentative Einschaltungsgrade an.

die mitunter von den konkreten Arbeitsplatzangeboten in den Betrieben erheblich nach oben abweichen. Hier interveniert außerdem der Umstand, daß den Kräfteanforderungen, die ohne Vermittlung bzw. Stornierung zu Offene-Stellen-Beständen führen, nicht notwendig konkrete Arbeitsplätze entsprechen müssen. Insoweit geht ein Teil der Überhöhung auch auf unterschiedliche Definitionen zurück. Ferner ist zu vermuten, daß Betriebe und Arbeitsämter aus Anlaß der Bedarfserhebung ihren Informationsaustausch intensivierten. Schließlich spricht auch der geringere Einschaltungsgrad bei den tatsächlichen Arbeitsplatzbesetzungen für einige Abstriche.

Aus all diesen Gründen erscheint es nicht gerechtfertigt, einen einmal, zudem am Ende der Urlaubssaison, nach einer konjunkturellen Beschäftigungswende und vor einem Herbstaufschwung 1972 gemessenen Einschaltungsgrad ohne die genannten Einschränkungen als generell gültig anzusehen. Es verbietet sich daher, selbst in vergleichbaren Situationen, den Bestand offener Stellen entsprechend umzurechnen, um auf die wahre Zahl unbesetzter Arbeitsplätze zu gelangen. Solche Korrekturgrößen könnten erst aus einer systematischen Zeitreihe von zahlreichen Einschaltungswerten entwickelt werden.

Selbst wenn gewisse Abstriche an dem hier gemessenen Wert unerlässlich sind, so zeigt er doch, daß die Arbeitsämter in sehr großem Umfang Kenntnis vom betrieblichen Bedarfsgeschehen haben und daß sie im Verarbeitenden Gewerbe jedenfalls stärker eingeschaltet sind, als bisher allgemein angenommen wurde.

### 6.2 Die Einschaltung bei der Bedarfsdeckung

Dagegen ergeben sich bei der tatsächlichen Besetzung von Arbeitsplätzen durch die Vermittlung der Arbeitsämter

<sup>25)</sup> Der Einschaltungsgrad bei der Arbeitsplatzbesetzung wurde bislang aus der Relation Vermittlungen zu Einstellungsanzeigen berechnet. Vgl. Kühl, J., Zum Aussagewert . . . a. a. O., S. 274. Dort wird der Einschaltungsgrad für 1970 mit rd. 40% bei Einstellungen angegeben.

<sup>26)</sup> In Großbritannien z. B. wird der Einschaltungsgrad der Arbeitsbehörden bei den Einstellungen mit 15%, bei den Vakanzen mit 32% im Sommer 1973 angegeben. Vgl. Vacancy Study, a. a. O., S. 225; H. Whitehead Consulting Group, Report of a Vacancy Study, Department of Employment, Oktober 1973, o. Ort, S. 11.

viel geringere Werte, nämlich 22 % im Durchschnitt. An der Einstellung von An- und Ungelernten war die Arbeitsverwaltung zu 25 %, bei den Ausländern zu 29 %, bei den Angestellten zu 14% und bei den Facharbeitern zu 16% beteiligt. Die sektorale Untergliederung ergibt sich aus Tabelle 16, die kaum nennenswerte Unterschiede zeigt.

Interessanter sind die unterschiedlichen Einschaltungsgrade nach Beschäftigtengrößenklassen aus Tabelle 17. Sie sinken bei männlichen wie weiblichen Inländern stetig mit zunehmender Betriebsgröße, während sie bei Ausländern ansteigen. Für alle Qualifikationsgruppen gilt, daß kleinere Betriebe ihren Kräftebedarf stärker als Großbetriebe mit Hilfe des Arbeitsamtes decken. Bei den Kräfteanforderungen verhielt es sich umgekehrt. Mit steigender Betriebsgröße werden mehrere Instanzen/Medien bei der Bewerbersuche bemüht, so daß bei der Einstellung die Beteiligung der Ämter sinkt.

Bei der Beurteilung der Ergebnisse bleibt zu berücksichtigen, daß die Einschaltungsgrade rechnerisch aus dem Verhältnis „bestätigte Vermittlungen zu allen Einstellungen“ ermittelt wurden. Die Beteiligung der Ämter konnte nicht unmittelbar bei jeder Einstellung erhoben, also nicht direkt transparent gemacht werden. Entscheidend dürften ferner die besonderen Arbeitsmarktbedingungen im Verarbeitenden Gewerbe sein. Die Ergebnisse beziehen sich nur auf dieses Drittel des Gesamtarbeitsmarktes. Ferner bewirkt die genannte durchschnittliche Betriebsgröße, die bei den Befragungsbetrieben viel größer als im Durchschnitt aller Betriebe ist, daß der Einschaltungsgrad geringer ausfällt.

Die Einschaltungsrate bei der Bedarfsdeckung erscheint niedrig<sup>25)</sup>. Ihre Struktur entspricht allgemeiner Erfahrung. Hier ist der Einfluß der Konjunktur- und Saisonlage zu bedenken, so daß viele Einstellungen auch ohne die Hilfe der Arbeitsämter zustande kommen. International gesehen ist ein Einschaltungsgrad von rd. 25% ein Wert, der beachtliche Vermittlungserfolge belegt<sup>26)</sup>. Gerade die erhebliche Selbsthilfe der Betriebe bei der

Arbeitsmarktplatzbesetzung läßt den Ämtern gegenüber einer vollständigen Einschaltung mehr Spielraum und Zeit für Qualitätsvermittlungen, Problemfälle und intensivierte Vermittlungen, die sich an der Vermeidung unterwertiger Beschäftigung sowie an der Verbesserung der Beschäftigungsstruktur orientieren.

Die Einschaltungsrate fällt wohl deswegen etwas niedrig aus, weil die Einstellung dem Arbeitsamt vom Betrieb bestätigt worden sein mußte, um in die Erhebung einzugehen. Diese Rückmeldung erfolgt mitunter nicht oder verspätet, so daß der gemessene Einschaltungsgrad geringer als der tatsächliche ausfällt. Gegenüber dem bisher gewohnten Durchschnittswert von 30—40%, der aus den Einstellungsanzeigen und den Vermittlungen errechnet wird, ergeben sich auch Abstriche, weil die bei den Vermittlungen sehr bedeutsame kurzfristige Beschäftigung bis zu 7 Tagen, die den Einschaltungsgrad insgesamt wohl erhöhen würden, im hier betrachteten Verarbeitenden Gewerbe und in den hier untersuchten Betriebsgrößen vermutlich eine geringere Rolle spielt. Der Einschaltungsgrad von knapp 30% bei den Ausländern erscheint nicht zu gering, obwohl man bedenken muß, daß die Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit die wichtigste Instanz bei der Ausländeranwerbung aus den Herkunftsländern darstellen. Von den 63 000 im August 1972 eingestellten ausländischen Arbeitnehmern kamen rd. 25 000 aus dem Ausland. Dagegen gewannen die Betriebe 38 000 Ausländer im Inland. Der vermutlich höhere Einschaltungsgrad der Anwerbekommissionen bestimmt also nur zu einem geringeren Teil den gesamten Einschaltungsgrad, so daß der Wert von knapp 30 % plausibel erscheint.

In der Mehrzahl der Betriebe werden die Höhe und die Veränderung der beiden Einschaltungsgrade hauptsächlich durch die jeweilige Konjunkturlage beeinflusst. Sofern sich die Einschaltung der Arbeitsämter 1972 gegenüber 1970 erhöht hatte — dies war im konjunkturellen Abschwung nicht zu erwarten —, gaben jeweils rd. 10 % der Betriebe (407 bei den Kräfteanforderungen, 646 bei den Einstellungen) an, daß die verstärkte Einschaltung der Arbeitsämter auf das verbesserte Leistungsangebot, die Informations- und Werbemaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zurückzuführen sei.

Abschließend sei darauf hingewiesen, daß der gesellschaftliche wie arbeitsmarktpolitische Wert und/oder die Effizienz der Arbeitsvermittlung nicht an der Höhe und der Struktur beider Einschaltungsgrade gemessen werden kann und darf. Entscheidend sollten die Bedürfnisse der Arbeitsuchenden und der Arbeitsplatzanbieter nach optimaler Beschaffung bzw. Besetzung von Arbeitsplätzen sein.

Parallel zu den unbesetzten Arbeitsplätzen und den betrieblichen Einstellungen wurden in den Arbeitsämtern die offenen Stellen und die bestätigten Vermittlungen für alle Befragungsbetriebe erhoben. Die Ergebnisse sind in den Tabellen 14 bis 17 ausgewiesen, können aber nicht zusätzlich zur Einschaltungsproblematik interpretiert werden. Drei neuere Untersuchungen über offene Stellen liefern hierzu aktuellere Informationen<sup>27)</sup>.

<sup>27)</sup> Vgl. in diesem Heft:

Agthe, R., Kneisner, R., Schwabe, M.: Untersuchung über Arbeitslose und offene Stellen nach Leistungsgruppen in einem Landesarbeitsamtsbezirk; Kridde, H., Zeit-Wolfrum, R.: Strukturuntersuchung der offenen Stellen in einer Testregion.

Bundesweite Ergebnisse über die Struktur des Bestandes offener Stellen Ende September 1976 liefert eine demnächst erscheinende Sonderuntersuchung der Bundesanstalt für Arbeit.

## 7. Die Nachfrage nach Arbeitskräften

Eine der Hauptzielsetzungen der Bedarfserhebung war es, vor dem Hintergrund der monatlichen Personalbewegungen und der Vakanzen die kurzfristige betriebliche Nachfrage nach Arbeitskräften zu ermitteln. Der vorliegende erste Meßversuch kann noch keine zuverlässigen, d. h. realistischen und treffsicheren Prognosedaten liefern. Innerhalb eines konsistenten Rahmens soll anhand der Befragungsergebnisse die Nachfragesituation des Verarbeitenden Gewerbes 1972/73 modellartig rekonstruiert werden. Es ist zu zeigen, wie man mit dieser Vorgehensweise anhand besserer und aktuellerer Daten die Kräfte nachfrage bestimmen könnte. Verbesserungen werden vor allem aus betrieblichen Fortschritten in der Personalplanung und aus verstärktem Bedarfsdenken in Bruttoströmen erwartet.

### 7.1 Der Meßansatz

Hier können nicht alle Teilaspekte des betrieblichen Kräftebedarfs und seiner Bestimmungsgrößen erörtert werden. Es lassen sich jedoch eine Reihe von Problemen herausstellen, die bei der direkten Messung der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften zu bedenken sind:

a) Von der ursprünglichen Intention, neue Arbeitskräfte für vorhandene oder zu schaffende, besetzte oder vakante Arbeitsplätze einzustellen, bis zu der endgültigen Festlegung einer gewünschten Zahl oder Größenordnung von Einstellungen durchläuft die betriebliche Bedarfsbestimmung eine mehrstufige Konkretisierungsphase und zahlreiche Entscheidungsprozesse in vielen einzelnen Betrieben/Unternehmen. In der Bedarfserhebung konnten weder die Ursachen für den Einstellungsbedarf noch die Konkretisierungsvorgänge transparent gemacht werden.

b) Es folgt eine Präzisionsphase der betrieblichen Arbeitsplatzangebote im Hinblick auf Einstellungstermine, Befristung der Beschäftigungsverhältnisse und Besetzungsspielräume unter Beachtung der Arbeitsplatzprofile. In der Artikulationsphase werden die Beschaffungswege, -medien und -instanzen festgelegt sowie die Teilarbeitsmärkte bestimmt, auf denen die Stellenangebote plaziert werden sollen. Auch diese Bedarfsaspekte konnten nicht vollständig und zusammenhängend erhoben werden.

c) Geht man davon aus, daß der einzelbetriebliche Kräftebedarf jeweils zahlenmäßig feststeht, ist zu bedenken, daß der zu deckende Bedarf eine zukunftsbezogene Größe darstellt. Darin sind notwendigerweise prognostische Annahmen und Erwartungen mit unterschiedlichen Eintrittswahrscheinlichkeiten darüber enthalten, welche und wie viele Einstellungen in Zukunft erforderlich und realisierbar sein werden.

d) Die Zukunftsdimension des zu befriedigenden Kräftebedarfs erfordert es, für periodisch abgegrenzte künftige Zeiträume betriebliche Vorausschätzungen der gewollten Personalzugänge (bzw. der erwarteten *und* der geplanten Abgänge) und der gewünschten Beschäftigtenbestände zu ermitteln. Da die zeitliche Reichweite der Bedarfsvorausschätzungen, ihre Untergliederung in spezifische Bedarfskomponenten und die Treffsicherheit/Realitätsnähe nicht gleichzeitig maximiert werden können, kann der Zeithorizont nicht zu weit in die Zukunft gelegt werden.

e) Betriebliche Vakanzen, die retrospektiv auch ungedeckten Kräftebedarf ausdrücken, stellen ein Bindeglied zwischen dem aktuellen Sofortbedarf und der Kräfte nachfrage für künftige Zeiträume/Zeitpunkte dar.

Wenn Kräftebedarf notwendig eine antizipatorische Größe ist, so bedarf es eines (mathematischen) Ausdrucks, der die zukünftigen Werte der Bestands- und Bewegungsgrößen eindeutig und systematisch mit realisierten Beschäftigungsdaten verknüpft. Der Sollbestand an Arbeitsverhältnissen als Plan- und/oder Erwartungsgröße zu einem oder mehreren künftigen Zeitpunkten wird hier mit dem Ist-Bestand am Ende einer Periode oder einer Reihe von vergangenen Perioden verglichen (Veränderungsbedarf). Ebenso werden die geplanten und die erwarteten Personalzugänge oder -abgänge mit bisher realisierten Stromgrößen gegenübergestellt. Die Bedarfsmessung erfordert also eine dynamische Betrachtung zwischen festgelegten Zeitpunkten innerhalb eines bestimmten Zeithorizonts und den Nachweis eines selbständigen und signifikanten Erklärungs- bzw. Prognosewertes von betrieblichen Erwartungen und Beschäftigungsplänen.

Als Zeitpunktfolge werden hier Monatsintervalle gewählt. Diese Festlegung hat bereits Konsequenzen für die Zerlegung der Gesamtbedarfs- in Veränderungs- und Ersatzbedarfsgrößen. Ein innerhalb dieses Zeitintervalls nicht ersetzter Personalabgang, dessen Ausgleich Ersatzbedarf ausdrückt, bedeutet z. B. dann Minderbedarf und zum Ende der folgenden Ersatzperiode Zusatzbedarf. Aus diesem Dilemma hilft u. U. die Berücksichtigung einer durchschnittlichen Wiederbesetzungsdauer bei der Periodenabgrenzung heraus. Auch Kündigungsfristen und bestimmte, z. B. quartalsbezogene, Einstellungs- und Entlassungszeiten sind zu beachten.

Als Zeithorizont sind hier vier einzeln aufeinanderfolgende Monate der Zukunft und ein Zwölf-Monats-Prognosezeitraum angesetzt worden. Der erste Untersuchungszeitraum von vier Monaten ergab sich, weil nach der Sommerpause die Bedarfssituation vom Herbstaufschwung bis zum Jahresende für einen realistischen Erwartungshorizont zu klären war. Der Jahreszeitraum, der auch zur Ausschaltung saisonaler Bedarfsschwankungen gewählt wurde, dürfte angesichts der begrenzten Planbarkeit in Marktsystemen und bei der gegebenen Reichweite von Personalplänen eine Grenze der Voraussicht darstellen. Wenn schon vier Monate im voraus Bedarfsschätzungen vorliegen, ergibt sich bei der Verzögerung der amtlichen Erwerbsstatistik eine Informationslead von einem halben Jahr gegenüber der ausgewiesenen Beschäftigungsentwicklung.

In dreimal jährlich wiederholten Bedarfserhebungen ergaben sich also beträchtliche Informationsvorsprünge.

Die direkte Bedarfsmessung setzt nicht bei Makroaggregaten wie Erwerbstätigkeit, Kontenströme, zu denen kaum Verhaltensgrößen von betrieblichen Entscheidungsträgern herstellbar sind, sondern bei mikroökonomischen Beschäftigungsentwicklungen auf Betriebsebene an. Daraus folgen zwei Arten von Aggregationsproblemen. Erstens bedarf es der Zusammenfassung der einzelbetrieblichen Bedarfswerte zu gesamtwirtschaftlichen Arbeitsmarkt-Nachfragewerten. Dies kann z. B. über

alle Betriebe, über bestimmte (z. B. sektorale, regionale, größenspezifische) Betriebstypen oder über Typen des Arbeitskräftebedarfs erfolgen.

Das zweite Aggregationsproblem besteht darin, aus der Summe der Betriebswerte (Arbeitsmarkt-Bruttobedarfs-werte) die Zahl von angebotenen Arbeitsverhältnissen herauszurechnen, die voraussichtlich durch zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel besetzt werden. Andernfalls ergibt sich eine Überhöhung der zusammengefaßten Betriebsbedarfswerte gegenüber den gesamtwirtschaftlichen Nettobedarfsgrößen.

Die bisher bekannten Versuche, Arbeitskräftebedarf direkt zu messen, haben mehr oder weniger dazu geführt, die beschriebenen Probleme (Antizipation, Periodenabgrenzung, Zeithorizont, Aggregation und Fluktuation) ganz oder teilweise zu umgehen, zu vernachlässigen oder unbefriedigend zu lösen<sup>28</sup>).

Hier sollen die genannten Aspekte des Kräftebedarfs in einem integrierten Ansatz erörtert werden: Betriebe haben Arbeitskräftebedarf, der sich auf zu besetzende (bisher besetzte und vakante) Arbeitsplätze bezieht, also ist Bedarf nur aus der gewünschten Gesamtbeschäftigung zu einem bestimmten Zeitpunkt bei gegebenen Lohnverhältnissen und Arbeitskonditionen abzuleiten. Zahlenmäßige Antizipationen betrieblicher Arbeitsplatzangebote und Personalabgänge sollen mit den Ist-Zahlen besetzter Arbeitsplätze und bisheriger Zu- und Abgänge von Erwerbstätigen verglichen werden, um aus den Bestandsveränderungen und den dahinterstehenden Personalbewegungen Art, Höhe, Zusammensetzung und Dringlichkeit von Kräftebedarf abzuleiten. In dieses dynamische Konzept ist die Messung unbesetzter Arbeitsplätze und ihrer ökonomischen Wirkungen und Folge-reaktionen eingebettet. Die Betriebswerte besetzter, unbesetzter und angebotener Arbeitsplätze sind abschließend unter Ausschaltung der Fluktuation zu gesamtwirtschaftlichen Nettobedarfsgrößen zusammenzufassen. Dabei wird von einer Identität von besetzten Arbeitsplätzen, Erwerbstätigen und Arbeitsverhältnissen ausgegangen<sup>29</sup>).

## 7.2 Höhe, Art, Entwicklung und Zusammensetzung des Arbeitskräftebedarfs

In Kenntnis ihres realisierten Beschäftigtenbestandes von Ende August 1972 planten bzw. erwarteten die Betriebe für die kommenden drei Monate des Jahres per saldo eine Zunahme der Erwerbstätigkeit um 135 000 Personen (1,5 %) bis Ende September, um 51 600 (0,6 %) bis Ende Oktober und um 25 400 (0,3 %) im November (vgl. Tabelle 1 auf Seite 421). Für den Dezember 1972 ergab sich aus den positiven und negativen Beschäftigungsplänen per saldo ein Rückgang um 30 500 Erwerbstätige (— 0,3 %).

Zur Deckung ihres Kräftebedarfs wollten die Betriebe insgesamt 316000 (das sind 3,5% des Beschäftigtenbestandes) Personen im September einstellen, im Oktober planten sie 156 000 (1,7%) Personalzugänge, im November erwarteten sie 111 400 (1,2%) Einstellungen und im Dezember gaben sie ihren Bruttoeinstellungsbedarf mit 106000 (1,2%) an. Demgegenüber erwarteten alle Betriebe zusammengenommen 181 000 (2,0%) Personalabgänge im September, 104 350 (1,2%) im Oktober, 86000 (1,0%) im November und schließlich 136000 (1,5%) im Dezember. Die Ergebnisse sind in Übersicht 4 zusammenhängend dargestellt.

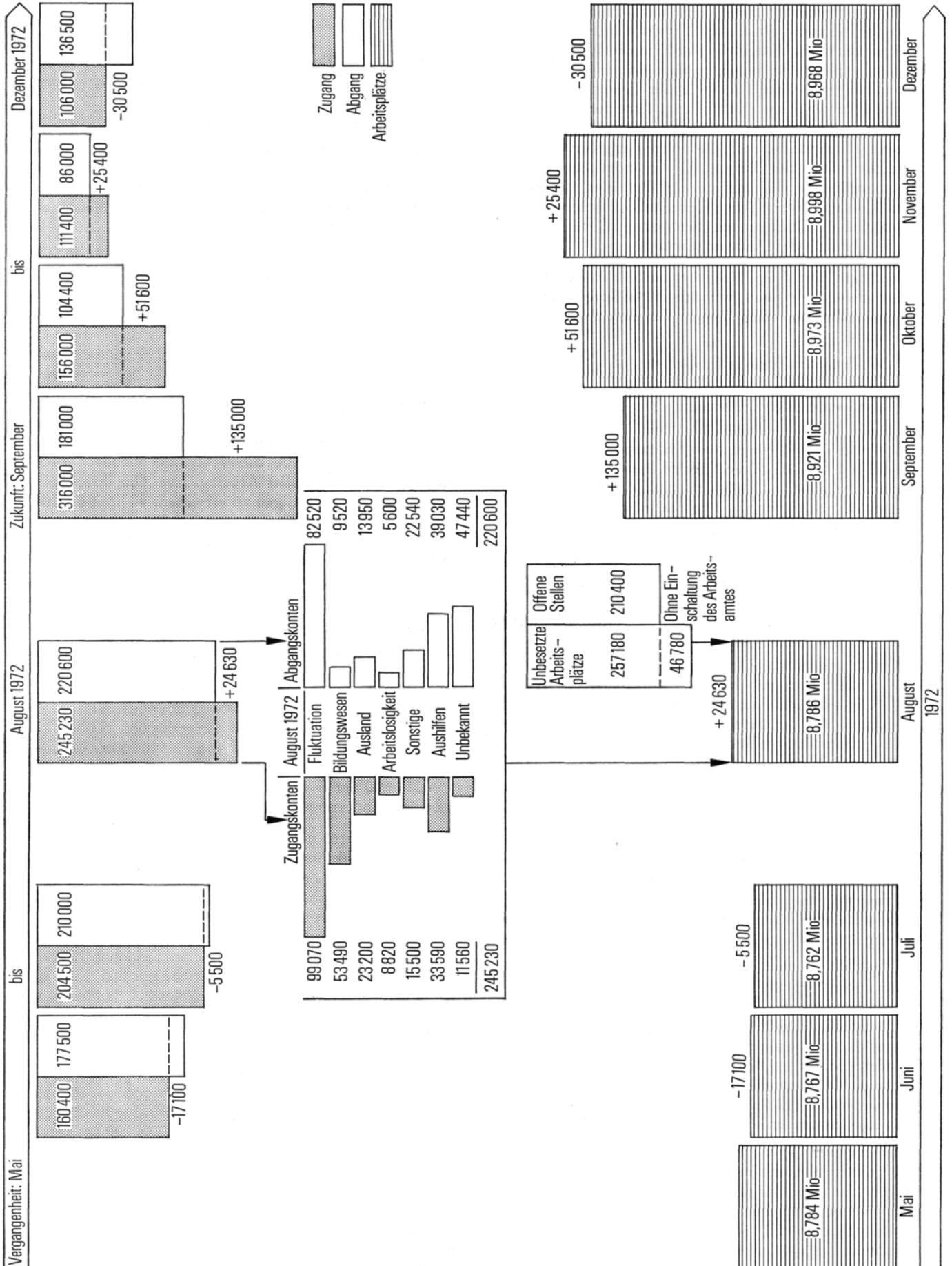
<sup>28</sup> Zu den unmittelbar quantitativen Ansätzen vgl.: Schriftenreihe des Bundesministeriums für soziale Verwaltung a. a. O.; Myers, J. G., D. Cremer: Measuring Job Vacancies a. a. O.

Die nachträglich quantifizierten Beschäftigungserwartungen verwendet vor allem das IFO-Institut, neuerdings — mit Unterstützung der Bundesanstalt für Arbeit — dreimal jährlich: Gerstenberger, W., G. Nerb: Unternehmerische Urteile, a. a. O.; Nerb, G., Unternehmerische Antizipationen über den Bedarf an Arbeitskräften, MittAB 3/1973, S. 203—214.

<sup>29</sup> Wesentliche Anregungen gehen dabei zurück auf Holt, Ch. C., M. H. David: The Concept of Job Vacancies in a Dynamic Theory of the Labor Market, in: Measurement a. a. O., S. 73—110.

**Übersicht 4:**

**Besetzte und unbesetzte Arbeitsplätze, Veränderung der Arbeitsplatzangebote, Zu- und Abgänge von Erwerbstätigen insgesamt und nach Konten von Mai bis Dezember 1972**



Die erwarteten Zu- und Abgangsquoten im vierten Quartal liegen ausnahmslos unter den Vergangenheitswerten, so daß die Betriebe nicht mit einem ähnlich hohen Personalumschlag wie bisher rechnen. Hier zeigt sich der Wandel vom Beschäftigtenabbau zur Beschäftigungsexpansion, in deren Verlauf Personalabgänge weniger auf geplante Entlassungen als vielmehr auf erwartete Personalabgänge auf Initiative der Erwerbstätigen zurückgeführt werden (Kündigung, Erreichen der Ruhestandsgrenze, Erwerbs-, Berufsunfähigkeit, Mutterschutz, Wehrpflicht etc.). Allerdings ergeben sich auch Unsicherheiten der Befragten, die möglicherweise die Bruttoströme in die und aus den Betrieben unterschätzen. Insofern die Abgänge lückenhaft oder lediglich auf „natürliche“ Kündigungen bezogen sind, sind Zweifel an der Qualität der Daten angebracht.

Um tiefere Einsichten in die Art und die Höhe des Kräftebedarfs zu gewinnen, wurden die entsprechenden Betriebsangaben an sechs Typen der Bedarfsentwicklung eingeteilt:

- (1) Minderbedarf ohne Ersatzbedarf:  
 $ET(t+1) < ET(t)$  und  $EB(t+1) = 0$
- (2) Minderbedarf mit Ersatzbedarf:  
 $ET(t+1) < ET(t)$  und  $EB(t+1) > 0$
- (3) Weder Veränderungs- noch Ersatzbedarf:  
 $ET(t+1) = ET(t)$  und  $EB(t+1) = 0$
- (4) Kein Veränderungs-, nur Ersatzbedarf:  
 $ET(t+1) = ET(t)$  und  $EB(t+1) > 0$
- (5) Zusatzbedarf ohne Ersatzbedarf:  
 $ET(t+1) > ET(t)$  und  $EB(t+1) = 0$
- (6) Zusatzbedarf mit Ersatzbedarf:  
 $ET(t+1) > ET(t)$  und  $EB(t+1) > 0$

$ET$  = Realisierter Ist-Bestand oder geplanter Soll-Bestand an Erwerbstätigen.

$EB$  = Ersatzbedarf: Zahl der Erwerbstätigen, die voraussichtlich pro künftige Monatsperiode freiwillig oder gezwungen aus dem Betrieb ausscheiden und die der Betrieb ersetzen will, um einen bestimmten Soll-Bestand an Erwerbstätigen zu verwirklichen.

$t$  = Stichtag Ende August,  $t+1$  = Ende September (Prognose) usw.

Diese Typen der Bedarfsentwicklung sind in der Tabelle 18 ausgewiesen. Die Typenbildung erfolgte jeweils monatlich im Querschnittsvergleich, und zwar nach der Bedarfsentwicklung für männliche Beschäftigte. Interessant wäre eine Kohortenbetrachtung, wie sich die einzelnen Betriebe von Typ zu Typ Monat für Monat fortbewegen.

Zum ersten Typ „Minderbedarf ohne Ersatzbedarf“ gehören Betriebe, die für den/die kommenden Monat(e) die Beschäftigtenzahl vermindern und keine Personalabgänge ersetzen wollten. Im September 1972 betrug der Minderbedarf aller Betriebe in dieser Gruppe — zu ihr gehören 4061 Betriebe (8,5 % von allen) mit 1,07 Mio. Arbeitsplätzen (12,1 %) — 63 000 Personen, die ersatzlos entlassen werden sollten.

Zum zweiten Typ „Minderbedarf mit Ersatzbedarf“ zählen Betriebe, die einen Beschäftigtenabbau planten, jedoch einen Teil der erwarteten Abgänge ersetzen wollten. In 1117 Betrieben (2,3 %) mit immerhin 1,18 Mio. Arbeitsplätzen (13,2%) betrug der Minderbedarf 13 600 Personen, doch wurden von den 30 400 Personalabgän-

gen für gut die Hälfte Ersatz geplant, so daß 16 800 Erwerbstätige ersatzweise eingestellt werden sollten.

Bei dem dritten Typ „Bedarfsstagnation“ erwarten die Betriebe bei konstanter Gesamtbeschäftigung weder Personalzugänge noch -abgänge. Keinerlei Personalbewegung planten 21 067 Betriebe (43,9%) mit zusammen 1,37 Mio. Arbeitsplätzen (15,3%), also vergleichsweise kleinere Betriebe.

Typ vier ist definiert als „kein Veränderungsbedarf, nur Ersatzbedarf“. Dazu gehören nach ihren Antizipationsangaben 3564 Betriebe mit rd. 10% aller Arbeitsplätze, die 21 850 Personalabgänge vollständig durch Neueinstellungen ersetzen wollten, um die Gesamtbeschäftigung konstant zu halten.

Der fünfte Typ „Zusatzbedarf ohne Ersatzbedarf“ der Bedarfsentwicklung umfaßt Betriebe, die ihre Beschäftigtenzahl ausdehnen wollen und gleichzeitig keine Personalabgänge, d. h. keinen Ersatzbedarf, erwarten. Immerhin jeder vierte Betrieb fällt in diese Gruppe, die 1,27 Mio. Arbeitsplätze umfaßt. Der Zusatzbedarf wird dort auf 107 600 Personen beziffert.

Zum sechsten Typ „Zusatzbedarf mit Ersatzbedarf“ sind Betriebe zu rechnen, deren Beschäftigung expandieren und deren Personalabgang vollständig ersetzt werden soll. Die 6323 Betriebe dieser Gruppe verfügen über mehr als ein Drittel aller Arbeitsplätze. Um ihren Soll-Bestand an Erwerbstätigen zu erreichen, wollten sie ihre Beschäftigtenzahl insgesamt um 104 000 erhöhen und gleichzeitig die erwarteten 65 800 Personalabgänge ersetzen, so daß ihre Einstellungspläne sich zusammen auf 169 800 Personen erstrecken.

Summiert man über die Typen 2, 4, 5 und 6, so ergeben die 316 000 geplanten Einstellungen den bereits bekannten Bruttoeinstellungsbedarf vom September 1972. Von den erwarteten 181 000 Abgängen sollen 104 400 — also  $16\ 750 + 21\ 850 + 65\ 800$  — ersetzt werden, das sind 58%. Bezogen auf den Bruttoeinstellungsbedarf beziehen sich also ein Drittel auf Ersatzbedarf. Schließlich saldiert sich der Minderbedarf von 76 600 in den Betrieben der Gruppe 1 und 2 mit dem Zusatzbedarf in Höhe von 211 600 der Gruppe 5 und 6 zum gesamten betrieblichen Veränderungsbedarf von 135 000 Erwerbstätigen.

Die Bedarfswerte und Typeneinteilungen für die übrigen Monate Oktober bis Dezember sind in Tabelle 18 den entsprechend definierten Typen der realisierten Beschäftigungsentwicklung gegenübergestellt. Anhand dieser Zeitreihe lassen sich die betrieblichen Beschäftigungs- und Bedarfsvorgänge vor, in und nach einer unteren Wendepunktsituation am Arbeitsmarkt ablesen. Hatten im Juni 1972 noch 29,2% der Betriebe mit fast 50% aller Arbeitsplätze ihre Beschäftigung um 1,8% abgebaut, so waren es im August 26,1% der Betriebe mit 40% der Beschäftigten und im November vor dem saisonüblichen Beschäftigungsrückgang nur noch 3,3% der Betriebe mit 10,9% der Beschäftigten. Die dritte und größte Gruppe von Betrieben („Beschäftigungsstagnation ohne Zu- und Abgänge“) nahm an Bedeutung bis August nur leicht auf 36% der Betriebe mit 8,2% der besetzten Arbeitsplätze ab, erhielt dann aber ständig Zuwachs, insbesondere aus den Betrieben mit vorangehendem Minderbedarf, so daß sie schließlich rd. drei Viertel aller Betriebe mit gut einem Drittel aller Beschäftigten umfaßte. Besondere Aufmerksamkeit verdienen Betriebe, die keinerlei Personalabgänge hatten oder erwarteten (Typ 3

**Tabelle 18:**  
**Zahl der Betriebe und der Arbeitsplätze nach dem Typ der Beschäftigungsentwicklung<sup>1)</sup> vom Juni bis August 1972 — absolut, in ‰**

Typ der Beschäftigungsentwicklung	Juni						Juli						August					
	Betriebe Absolut	%	Arbeitsplätze Absolut	%	Zugänge	Abgänge	Betriebe Absolut	%	Arbeitsplätze Absolut	%	Zugänge	Abgänge	Betriebe Absolut	%	Arbeitsplätze Absolut	%	Zugänge	Abgänge
Beschäftigungsabbau ohne Ersatz der Abgänge	8291	17,3	922518	10,5	0	30354	7176	15,0	754537	8,6	0	31835	6726	14,0	659588	7,5	0	26574
Beschäftigungsabbau mit Teilersatz der Abgänge	5687	11,9	3365907	38,4	40201	86941	5879	12,3	3167625	36,2	49370	100063	5805	12,1	2844635	32,4	51723	97890
Beschäftigungsstagnation ohne Zu- und Abgänge	19940	41,6	855942	9,8	0	0	17961	37,4	732344	8,4	0	0	17117	35,7	721227	8,2	0	0
Beschäftigungsstagnation und Ersatz aller Abgänge	3729	7,8	559499	6,4	13805	13805	4054	8,5	550582	6,3	15047	15047	4120	8,6	523177	6,0	16920	16920
Beschäftigungsexpansion ohne Abgänge	4847	10,1	451310	5,1	16236	0	5853	12,2	512417	5,8	23389	0	6376	13,3	561297	6,4	24754	0
Beschäftigungsexpansion mit Ersatz aller Abgänge	5481	11,4	2612129	29,8	90180	46445	7023	14,6	3044285	34,7	117657	63033	7832	16,3	3476522	39,6	151836	79193
Insgesamt	47975	100	8767305	100	160422	177545	47975	100	8761790	100	204463	209978	47975	100	8786446	100	245233	220577

— nach dem Typ der Bedarfsentwicklung<sup>1)</sup> vom September bis Dezember 1972 — absolut, in ‰

Typ der Bedarfsentwicklung	September						Oktober						November						Dezember					
	Betriebe Absolut	%	Arbeitsplätze Absolut	%	Zugänge	Abgänge	Betriebe Absolut	%	Arbeitsplätze Absolut	%	Zugänge	Abgänge	Betriebe Absolut	%	Arbeitsplätze Absolut	%	Zugänge	Abgänge	Betriebe Absolut	%	Arbeitsplätze Absolut	%	Zugänge	Abgänge
Minderbedarf ohne Ersatzbedarf	4061	8,5	1074639	12,1	0	62980	2001	4,2	616153	6,9	0	24696	1348	2,8	515454	5,7	0	25087	1955	4,1	626672	7,0	0	62176
Minderbedarf mit Ersatzbedarf	1117	2,3	1178711	13,2	16746	30379	288	0,6	706863	7,9	5513	9998	242	0,5	467034	5,2	2762	5787	273	0,6	478898	5,3	4380	8380
Bedarfsstagnation	21067	43,9	1368877	15,3	0	0	31760	66,2	2570895	28,7	0	0	37701	78,6	3452308	38,4	0	0	35410	73,8	3191733	35,6	0	0
Kein Veränderungs-, nur Ersatzbedarf	3564	7,4	902412	10,1	21850	21850	5818	12,1	2187315	24,4	38359	38359	5074	10,6	2781766	30,9	40282	40282	7947	16,6	3344007	37,3	52818	52818
Zusatzbedarf ohne Ersatzbedarf	11844	24,7	1270672	14,2	107597	0	5172	10,8	696053	7,8	34109	0	2482	5,2	443602	4,9	33878	0	1463	3,1	259393	2,9	16668	0
Zusatzbedarf und Ersatzbedarf	6323	13,2	3126120	35,0	169817	65814	2936	6,1	2195773	24,5	77989	31296	1128	2,4	1338278	14,9	34509	14883	928	1,9	1067269	11,9	32124	13087
Insgesamt	47975	100	8921431	100	316009	181023	47975	100	8973051	100	155970	104350	47975	100	8998443	100	111431	86039	47975	100	8967973	100	105990	136461

<sup>1)</sup> Die Zuordnung der Betriebe zu den Typen erfolgte nach der Entwicklung der Arbeitsplatzangebote für Männer.

und 5). Im August gehörten dazu knapp die Hälfte der Betriebe mit rd. 15% der Beschäftigten. Im Prognosezeitraum nahm diese Gruppe ständig an Bedeutung zu: Im September wurden für knapp 30% der Beschäftigten keine Abgänge erwartet, im Oktober für 37%, im November für 43%. Selbst im Dezember werden für fast 40% der Arbeitsplätze keine Abgänge erwartet. Es ist zu bezweifeln, ob die Betriebe (maximal 84% mit 43% der Beschäftigten) ihre Bruttoabgänge realistisch einschätzen. Zutreffende Vorstellungen vom Ausmaß der Abgänge haben offenbar nur größere Betriebe, die übrigen unterschätzen sie, und zwar in zunehmendem Maße bis November 1972.

Die Zahl der Betriebe, die ihre Beschäftigung ständig ausdehnten und alle Abgänge ersetzen, stieg von Juni bis August stetig an, und zwar auf ein Sechstel der Betriebe mit rd. 40% der Arbeitsplätze. Die Bedeutung dieser Expansionsgruppe nahm sodann kontinuierlich wieder auf 2% der Betriebe mit rd. 12% der Arbeitsplätze ab. Dieser Wert erklärt sich aus der Sommerpause, aus Betriebsferien und entlassungsfreien Perioden zwischen den üblichen Entlassungs- und Kündigungsterminen.

Aus diesem Verhältnis der Bedarfsentwicklungstypen zueinander läßt sich ablesen, daß der steigende betriebliche Kräftebedarf hauptsächlich einen saisonüblichen Verlauf im zweiten Halbjahr 1972 widerspiegelt. Wenn auch mangels einer genügend langen Zeitreihe eine Saisonbereinigung der Beschäftigungs- und Bedarfswerte undurchführbar ist, so zeigen die betrieblichen Beschäftigungserwartungen mit den üblichen Bedarfsspitzen nach der Sommerpause eher einen verhaltenen Konjunkturaufschwung auf dem Arbeitsmarkt.

Die Beschäftigungsentwicklung von Ende Mai bis Ende August und die Bedarfsentwicklung von September bis Dezember 1972 mit den dahinter stehenden Zugängen und Abgängen von Erwerbstätigen sind in Tabelle 19 nach Wirtschaftszweigen und in Tabelle 20 nach Beschäftigtengrößenklassen ausgewiesen. Die sektoralen Werte des Veränderungsbedarfs zeigen recht einheitlich, daß nahezu alle Betriebe eine Beschäftigungsausdehnung im September und im Oktober planten und die erwarteten Personalabgänge, die meist erheblich unter, allenfalls geringfügig über den Vergangenheitswerten (in der Investitionsgüterindustrie mit überdurchschnittlich hoher Ausränderbeschäftigung erklärt sich dies aus Erwartungen über deren ausbleibende/verspätete Rückkehr aus den Herkunftsländern) liegen. Während die Investitionsgüterindustrien ununterbrochen bis zum Jahresende Zusatzbedarf mit steigendem Ersatzbedarf im Dezember (heimreisende Ausländer) anmelden, zeigen die Beschäftigungspläne in den Grundstoff- und Produktionsgüterindustrien im Dezember den üblichen Beschäftigungsrückgang, der allerdings schon Hinweise auf eine geringe Intensität des Konjunkturaufschwungs zuläßt. Der Minderbedarf in den Konsumgüter- und Nahrungs- wie Genußmittelbranchen spiegelt die übliche Saisonentwicklung.

<sup>30)</sup> In einer Vorstudie zur Bedarfserhebung in drei Arbeitsamtsbezirken des Landesamtes Schleswig-Holstein/Hamburg ergab sich für die Zugänge offener Stellen, die bei gegebenem Einschaltungsgrad dem Bruttoeinstellungsbedarf der Betriebe vergleichbar sind, ein kontinuierlich von rd. 50% im November 1971 auf über 60% im April 1972 ansteigender Zusatzbedarfsanteil. Knapp drei Viertel der Stellen konnten sofort, rd. je 9% binnen 1-4, 5-8 und 9-12 Wochen besetzt werden. Saison- und Aushilfsbeschäftigungen machten rd. 10% aller Stellenangebote aus. Hierbei handelt es sich nicht um repräsentative Ergebnisse für das Bundesgebiet. Bei den detailliert untersuchten 8900 Einstellungsfällen vom August 1972 bezogen sich 70% auf Ersatzbedarf, 30% auf Zusatzbedarf, davon 22,5% auf neu eingerichtete Arbeitsplätze, 5,5% auf konjunkturellen und nur 1,5% auf saisonalen Zusatzbedarf. Das Problem bedarf weiterer Klärung.

Bei der Bedarfsentwicklung nach Beschäftigtengrößenklassen zeigt sich, daß die Belegung auf dem Arbeitsmarkt bei Klein- und Mittelbetrieben hauptsächlich aus Zusatzbedarf mit Ersatzbedarf, der nur rd. ein Drittel bis knapp die Hälfte der Personalzugänge erreicht, besteht, während Großbetriebe ab 500 Beschäftigten nur 14% des Zusatzbedarfs haben und ihr Einstellungsbedarf zu gut vier Fünfteln Ersatzbedarf umfaßt. Nach dem einheitlich für alle Betriebsgrößen erwarteten Zusatzbedarf im September und Oktober differenziert sich das Bild im November und Dezember, was sich vor allem aus der unterschiedlichen Branchenzugehörigkeit erklärt.

Aufschlußreich für das Verhältnis von Zusatz- und Ersatzbedarf bei dem gesamten Bruttoeinstellungsbedarf nach Betriebsgrößen ist die Tabelle 21. Bezogen auf die Zahl besetzter Arbeitsplätze sinkt die Rate des Zusatzbedarfs von über 10% in Betrieben unter 20 Beschäftigten kontinuierlich auf 0,2% in Großbetrieben über 2000 Erwerbstätigen. Dagegen ist die Ersatzbedarfsrate, soweit sie sich nur auf Betriebe ohne Zusatzbedarf bezieht, über alle Betriebsgrößen hin bemerkenswert konstant bei 0,4%. Die Ersatzbedarfsrate in allen Betrieben beträgt 1,2% der besetzten Arbeitsplätze und liegt in kleineren Betrieben unter diesem Durchschnitt, in Großbetrieben deutlich darüber. Genau umgekehrt verhält es sich bei den Abgangsraten von Personalabgängen, die nicht ersetzt werden sollen. Die Nichtersatzungsrate liegt in kleineren Firmen über dem Durchschnitt von 0,9%, in größeren Betrieben tendenziell darunter. Diese betriebsgrößenspezifischen Verhaltensweisen bei der Angabe von Zusatz- und Ersatzbedarf spiegeln sich in der Vakanzenquote, die mit steigender Betriebsgröße kontinuierlich sinkt.

Im September 1972 bezogen sich 67% des Bruttoeinstellungsbedarfs aller Betriebe auf Zusatzbedarf, 33% auf Ersatzbedarf. Dabei handelt es sich um Extremwerte, denn in den Monaten davor hatte der Anteil der Zusatzeinstellungen nur knapp 40% betragen und im vierten Quartal erwarteten die Betriebe einen kontinuierlich auf rd. ein Drittel sinkenden Prozentsatz im Dezember<sup>30)</sup>. Wegen dieser starken Schwankungen, die u. a. auf Saisonbeschäftigungen, Aushilfen und kurzfristige Arbeitsverhältnisse, auf je nach dem Arbeitsplatzangebot unterschiedliche Besetzungsfristen und auf die davon abweichende Monateinteilung des Untersuchungszeitraumes sowie auf die Betriebsgrößenstruktur zurückzuführen sind, erscheint es kaum möglich, einen aussagekräftigen Durchschnittswert für Zusatz- und Ersatzbedarf zu bestimmen, der nicht von den genannten Einflüssen verzerrt ist. Das Haupthindernis ist jedoch darin zu sehen, daß die Abgangsvorausschätzungen unvollständig und teilweise zunehmend unglaubwürdig einzuschätzen sind. Fortschritte sind u. U. dann zu erreichen, wenn der Untersuchungszeitraum in Zweimonatsabschnitte zerlegt wird, die der durchschnittlichen Besetzungsdauer besser entsprechen, oder wenn die oben beschriebenen sechs Bedarfstypen in einer betrieblichen Kohortenanalyse über die gesamte Beobachtungszeit und nicht mit möglicherweise monatlich wechselnder Zuordnung der Betriebe ermittelt werden.

### 7.3 Unbesetzte Arbeitsplätze und künftiger Arbeitskräftebedarf

Weitere Einsichten in den Zusammenhang zwischen unbesetzten Arbeitsplätzen und dem Arbeitskräftebedarf liefert Tabelle 22.

**Tabelle 19:**  
**Beschäftigungsentwicklung, Arbeitsplatzangebote, Zugänge und Abgänge von Erwerbstätigen von Juni bis Dezember 1972 nach**  
**Wirtschaftszweigen — absolut**

Wirtschaftszweig	Im Juni			Im Juli			Im August			Ende August		Im September			Im Oktober			Im November			Im Dezember		
	Veränderung d. Beschäftigtenzahl gegen Vormonat	Zugänge von Erwerbstätigen	Abgänge	Veränderung d. Beschäftigtenzahl gegen Vormonat	Zugänge von Erwerbstätigen	Abgänge	Veränderung d. Beschäftigtenzahl gegen Vormonat	Zugänge von Erwerbstätigen	Abgänge	Bestand an besetzten Arbeitsplätzen	% Erwerbstätige	Veränderung d. Beschäftigtenzahl gegen Vormonat	Zugänge von Erwerbstätigen	Abgänge	Veränderung d. Beschäftigtenzahl gegen Vormonat	Zugänge von Erwerbstätigen	Abgänge	Veränderung d. Beschäftigtenzahl gegen Vormonat	Zugänge von Erwerbstätigen	Abgänge	Veränderung d. Beschäftigtenzahl gegen Vormonat	Zugänge von Erwerbstätigen	Abgänge
Bergbau	- 2163	2725	4888	-2826	3671	6497	- 2327	6395	8722	326501	3,7	- 1635	3085	4720	+ 1169	4382	3213	- 3351	1908	5259	- 1974	2365	4339
Industrie der Steine und Erden	+ 101	5547	5446	+1781	8178	6397	- 5283	7756	13039	248889	2,8	+ 7979	13715	5736	+ 1725	3499	1774	- 2689	2194	4883	-13987	3165	17152
Eisen-Stahl-NE-Metallindustrie	+ 1029	11502	10471	-4036	14373	18409	+ 550	17183	16633	641412	7,3	+ 2131	15986	13855	+ 5891	13375	7484	+ 637	5624	4987	- 2947	5618	8565
Chemie u. Mineralöl-, Gummi- u. Asbestverarbeitung, Sägewerke, Holzbearbeitung	- 1476	12252	13728	+ 580	17562	16982	- 626	16913	17537	777749	8,9	+ 7184	20705	13521	+ 3863	11902	8039	+ 1619	6537	4918	- 1961	7228	9189
Maschinenbau	- 4989	17032	22021	+ 86	24649	24563	+ 4569	28586	24017	1264370	14,4	+21059	46623	25564	+ 5113	19269	14156	- 2236	10805	13041	+ 7319	18374	11055
Stahlbau, Straßen-, Luftfahrzeugbau, Schiffbau	- 5331	16128	21459	-1401	19994	21395	+ 3882	24407	20525	1024099	11,7	+10844	32691	21847	+ 2571	16803	14232	+ 3784	13563	9779	+ 1898	12603	10705
Elektrotechnik, Feinmechanische Industrie, Optik	- 1506	22949	24455	+3208	31074	27866	+ 7125	34854	27729	1293740	14,7	+17349	45911	28562	+ 8700	23996	15296	+ 4002	15325	11323	+ 4421	17417	12996
Eisen-, Blech-, Metallwarenindustrie	- 1458	12781	14239	- 409	14845	15254	+ 2597	19350	16753	582128	6,6	+11115	23238	12123	+ 5182	11026	5844	+ 2595	6895	4300	+ 861	7179	6318
Feinkeramik, Glas, Holzverarbeitung, Musikinstrumente, Spiel-, Schmuckwaren, Sportgeräte	- 451	9758	10209	+ 700	13006	12306	+ 2764	15627	12863	460033	5,2	+12863	20564	8381	+ 4534	9269	4735	+ 738	5112	4374	- 850	4845	5695
Papier- u. Pappherstellung, Druckerei, Kunststoffverarbeitung	+ 293	14348	14055	- 812	17008	17820	+ 1393	18470	17077	613533	7,0	+ 8052	20925	12873	+ 2984	8943	5959	+ 770	4556	3786	- 3079	4862	7941
Leder-, Textil- u. Bekleidungsindustrie	- 5591	17373	22964	-4502	20296	24798	+ 5804	31711	25907	1009230	11,5	+36884	55167	18283	+ 6410	23707	17297	+21816	33874	12058	-10075	17140	27215
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	+ 4418	18027	13609	+2116	19807	17691	+ 4205	23981	19776	544761	6,2	+ 1844	17402	15558	+ 3478	9799	6321	- 2293	5038	7331	-10098	5194	15292
Insgesamt	-17124	160422	177546	-5515	204463	209978	+24653	245233	220580	8786447	100	+134989	316010	181021	+51620	155970	104350	+25392	111431	86039	-30472	105990	136462

**Tabelle 20:**  
**Beschäftigungsentwicklung, Zugänge und Abgänge von Erwerbstätigen von Juni bis August 1972 nach Beschäftigtengrößenklassen — Realisierte Absolutwerte**

Beschäftigten- größenklasse	Veränderung der Beschäftigtenzahl gegen Vormonat	Im Juni		Veränderung der Beschäftigtenzahl gegen Vormonat	Im Juli		Veränderung der Beschäftigtenzahl gegen Vormonat	Im August		Ende August	
		Zugänge von Erwerbstätigen	Abgänge		Zugänge von Erwerbstätigen	Abgänge		Zugänge von Erwerbstätigen	Abgänge	Bestand an besetzten Arbeitsplätzen = Erwerbstätige	in %
16- 19	- 297	2418	2715	-1384	1432	2816	- 1059	3061	4120	78629	0,9
20- 49	- 3210	11495	14705	-1175	16083	17258	+ 989	18951	17962	606018	6,9
50- 99	- 1362	17003	18365	+2109	21591	19482	- 1339	24893	26232	735975	8,4
100- 199	+ 864	24801	23937	-1491	25819	27310	+ 9404	36592	27188	987455	11,2
200- 499	- 3855	32140	35995	+2541	40228	37687	+ 4677	50233	45556	1571138	17,9
500- 999	- 447	23207	23654	-2618	30289	32907	+ 6699	35702	29003	1178473	13,4
1000-1999	- 2059	14821	16880	- 621	20101	20722	+ 79	21930	21851	881504	10,0
2000 und mehr	- 6760	34535	41295	-2875	48919	51794	+ 5204	53871	48667	2745254	31,2
Insgesamt	-17126	160420	177546	-5514	204462	209976	+24654	245233	220579	8786447	100

**Bedarfsentwicklung, erwartete Zu- und Abgänge von Erwerbstätigen von September bis Dezember 1972 nach Beschäftigtengrößenklassen — Geplante Absolutwerte**

Beschäftigten- größenklasse	Veränderung des Arbeitsplatz- angebots gegen Vormonat	Im September		Veränderung des Arbeitsplatz- angebots gegen Vormonat	Im Oktober		Veränderung des Arbeitsplatz- angebots gegen Vormonat	Im November		Veränderung des Arbeitsplatz- angebots gegen Vormonat	Im Dezember	
		Zugänge von Erwerbstätigen als Erwartungsgrößen	Abgänge		Zugänge von Erwerbstätigen als Erwartungsgrößen	Abgänge		Zugänge von Erwerbstätigen als „ Erwartungsgrößen	Abgänge		Zugänge von Erwerbstätigen als Erwartungsgrößen	Abgänge
16- 19	+ 8214	10446	2232	+ 539	1625	1086	- 2754	1517	4271	- 1019	1108	2127
20- 49	+ 27237	40064	12827	+ 9425	14222	4797	+ 856	6674	5818	- 3002	5337	8339
50- 99	+ 26629	39535	12906	+ 8891	15357	6466	- 1590	6084	7674	- 5420	11453	16873
100- 199	+ 27249	48614	21365	+ 7961	19239	11278	+ 1741	10297	8556	- 4624	13462	18086
200- 499	+ 26670	59358	32688	+ 7470	27172	19702	+20725	35016	14291	-20821	18711	39532
500- 999	+ 9740	35622	25882	+ 4002	19574	15572	+ 1685	13040	11355	+ 1468	13343	11875
1000-1999	+ 2559	24238	21679	+ 5242	15714	10472	- 266	9159	9425	+ 3127	12660	9533
2000 und mehr	+ 6688	58133	51445	+ 8091	43069	34978	+ 5001	29643	24642	- 182	29917	30099
Insgesamt	+134986	316010	181024	+51621	155972	104351	+25398	111430	86032	-30472	105990	136462

Tabelle 21:

Verteilung des zusätzlichen Arbeitsplatzangebotes<sup>1)</sup> auf Zusatz- und Ersatzbedarfsgrößen bezogen auf die besetzten Arbeitsplätze Anfang September nach Beschäftigtengrößenklassen — in %

Beschäftigten- größenklasse	Veränderung des Arbeits- platzangebots gegen Vormonat	Einstellungen für reinen Zusatzbedarf	Einstellungen für Zusatz- und Ersatz- bedarf	Einstellungen für reinen Ersatzbedarf	Personal- abgänge, die vollständig ersetzt werden sollen	Personal- abgänge, die nicht ersetzt werden sollen	Quote unbesetzter Arbeitsplätze
1	2	3	4	5	6	7	8
16–19	10,45	11,23	1,77	0,31	1,11	1,72	7,63
20–49	4,49	5,10	1,10	0,40	0,72	1,40	5,58
50–99	3,62	3,38	1,63	0,37	0,76	0,99	4,53
100– 199	2,76	2,32	2,05	0,55	1,17	1,00	3,64
200– 499	1,70	0,90	2,43	0,45	1,26	0,82	3,01
500– 999	0,83	0,33	2,26	0,43	1,34	0,85	2,22
1000–1999	0,29	0,15	2,21	0,39	1,35	1,11	2,05
2000 und mehr	0,24	0,03	1,65	0,44	1,26	0,61	1,75
Insgesamt	1,54	1,23	1,93	0,44	1,19	0,87	2,84

<sup>1)</sup> Einstellungen für reinen Zusatzbedarf  
 + Einstellungen für Zusatz- und Ersatzbedarf  
 + Einstellungen für reinen Ersatzbedarf  
 ./ Personalabgänge, die voll ersetzt werden sollen (gesamter Ersatzbedarf)  
 ./ Personalabgänge, die nicht ersetzt werden sollen

Zusätzliches Arbeitsplatzangebot

(Sp. 2 = Sp. 3 + 4 + 5 + 6 + 7)

Tabelle 22:

Bedarfsarten, Arbeitsplatzangebote, unbesetzte Arbeitsplätze nach dem Typ der Bedarfsentwicklung im September<sup>1)</sup> — absolut, in %

Typ der Bedarfsentwicklung	Einstellungsbedarf		Veränderungsbedarf			Ersatzbedarf		Arbeitsplatzangebote		Unbesetzte Arbeitsplätze			
	absolut	%	absolut	absolut	%	absolut	%	absolut	%	insgesamt absolut	%	über 1 Monat absolut	unbesetzt %
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		
Minderbedarf ohne Ersatzbedarf	0	0	— 62980	0	0	1074638	12,0	18453	7,2	13398	6,7		
Minderbedarf mit Ersatzbedarf	16746	5,3	— 13633	16746	16,0	1178711	13,2	17201	6,7	11398	5,7		
Bedarfsstagnation	0	0	0	0	0	1368875	15,3	20539	8,0	16367	8,2		
Kein Veränderungs-, nur Ersatzbedarf	21850	6,9	0	21850	20,9	902414	10,1	16234	6,3	11674	5,9		
Zusatzbedarf ohne Ersatzbedarf	107597	34,0	+107597	0	0	1270673	14,2	73390	28,5	61433	30,8		
Zusatzbedarf und Ersatzbedarf	169817	53,7	+104003	65814	63,0	3126118	35,0	111360	43,3	85032	42,7		
Insgesamt	316010	100	+134987	104410	100	8921429	100	257177	100	199302	100		

<sup>1)</sup> Die Typeneinteilung nach Bedarfsarten erfolgt jeweils getrennt für Arbeitsplatzangebote an Männer oder Frauen, also unabhängig davon, wie sich das betriebliche Arbeitsplatzangebot für die jeweils andere Gruppe entwickelt.

Ende August betrug der Anteil der Arbeitsplatzangebote am Bruttoeinstellungsbedarf im September rd. 80%. In der Größenordnung von 10 bis 15% unbesetzter Arbeitsplätze hatten die Betriebe Reaktionen angegeben, die deren Besetzung erübrigen sollten.

Besondere Schwierigkeiten bereitet die Interpretation von Vakanzen in Betrieben, die ersatzlos Beschäftigte abbauen wollten (18 450 gleich 7,2 % der Stellen) und die keinerlei Zu- und Abgänge erwarteten (20 540 gleich 8,0% der Vakanzen). Hier kann entweder Vorsorge für den Einstellungsbedarf des folgenden Monats vorliegen oder der Wunsch dahinter stehen, sich über Bewerber informiert zu halten und geeignete auch entgegen den Bedarfsangaben einzustellen oder auch eine Teilmenge des nicht mehr akuten Bedarfs vorliegen.

Bei Betrieben mit Minder- und Ersatzbedarf entsprechen die 17 200 gleich 6,7% der Stellen recht gut dem dort geäußerten Ersatzbedarf von 16 750 Personen. Ähnliches gilt — wenn auch weniger gut — für Betriebe, die bei Beschäftigungsstagnation für alle Abgänge Ersatzbedarf hatten, nämlich 16 230 gleich 6,3% der Stellen bei einem Ersatzbedarf von 21 850 Beschäftigten. Reinem Zusatz- ohne Ersatzbedarf entsprechen 73 400 gleich 28,5 % der Vakanzen, und kombiniertem Zusatz- mit Ersatzbedarf stehen 111 360 gleich 43,3% der Arbeitsplatzangebote gegenüber. 218 200 unbesetzte Arbeitsplätze entsprechen also in dieser Momentaufnahme eines Monats Zusatz- und/oder Ersatzbedarf — und zwar im Verhältnis zwei Drittel zu einem Drittel —, die restlichen 15% gaben Betriebe mit reinem Minderbedarf oder mit stagnierender Beschäftigung ohne Abgänge an.

Wenn am Ende einer Periode ein Bestand unbesetzter Arbeitsplätze verbleibt, dann kommt darin z. T. auch der Wunsch der Betriebe zum Ausdruck, in der/den kommenden Periode(n) Arbeitskontrakte mit Arbeitssuchenden abzuschließen. Vor dem beschriebenen Hintergrund der Beschäftigungsbewegungen und der betrieblichen Folgen von ungedecktem Kräftebedarf müssen daher auch Antizipationsgrößen des Beschäftigungswachstums und der erwarteten Personalabgänge zur Erklärung des Bestandes unbesetzter Arbeitsplätze herangezogen werden.

Zu diesem Zweck wurde für alle Betriebe mit unbesetzten Arbeitsplätzen (2971 ohne Hochrechnung) deren Bestand aus der Zahl der besetzten Arbeitsplätze und aus dem Veränderungsbedarf bei der Beschäftigung in den künftigen vier Monaten mit Hilfe einer multiplen Regressionsanalyse bestimmt:

$$FAP_i(t) = 3,720 + 0,018 ET_i(t) + 0,157 VB_i(t+1) + \dots$$

$$+ 0,513 VB_i(t+2) + 0,156 VB_i(t+3) + 0,092 VB_i(t+4)$$

$$R^2 = 0,7265$$

$$F = 1575,2$$

von Neumann-Rate = 2,00021

#### Bedeutung der Symbole:

FAP = Bestand unbesetzter Arbeitsplätze

ET = Bestand besetzter Arbeitsplätze = Erwerbstätige

VB = Veränderungsbedarf = absolute Veränderung der geplanten Beschäftigung zwischen Monatsanfang und -ende

t = Ende August 1972

t+1 = Ende September

t+2 = Ende Oktober

t+3 = Ende November

t+4 = Ende Dezember

i = 1, . . . , 2971 (Zahl der Betriebe mit unbesetzten Arbeitsplätzen ohne Hochrechnung)

Knapp drei Viertel der Variation der abhängigen Variablen — also des Bestandes unbesetzter Arbeitsplätze — lassen sich auf die Variation der unabhängigen Variablen, nämlich den gleichzeitig vorhandenen Erwerbstätigenbestand und die geplanten Beschäftigungsveränderungen zurückführen. Die geringe Autokorrelation deutet auf eine zutreffende Spezifikation der gewählten Modellgleichung. Der Bestand freier Stellen erklärt sich demnach weniger aus dem Niveau der Beschäftigung — hier sind die mit zunehmender Beschäftigtenklassen sinkenden Quoten unbesetzter Arbeitsplätze in Erinnerung zu rufen — als vielmehr aus dem geplanten Veränderungsbedarf. Die Vorzeichen der Regressionskoeffizienten sind erwartungsgemäß alle positiv, d. h., die Absicht, Personalabgänge voll zu ersetzen und die Beschäftigung darüber hinaus auszuweiten, bestimmt drei Viertel des Bestandes unbesetzter

Arbeitsplätze. Da Zusatzbedarf per saldo erst dann vorliegt, wenn mehr Personen eingestellt werden sollen, als zum Ersatz aller Personalabgänge erforderlich sind, erscheint es gerechtfertigt, nur von dem resultierenden Veränderungsbedarf auszugehen. Der betriebliche Ersatzbedarf ist insofern enthalten. Der Regressionskoeffizient des Veränderungsbedarfs im September (t+1) beträgt nur ein Drittel des Wertes im Folgemonat. Hier wird erneut die durchschnittliche Dauer von Personalsuche und Arbeitsplatzbesetzung von knapp acht Wochen sichtbar.

Zum Jahresende hin nimmt dann der Einfluß des geplanten Veränderungsbedarfs auf den Bestand unbesetzter Arbeitsplätze Ende August deutlich ab, was sich aus dem saisonüblich rückläufigen Einstellungsbedarf in den dazwischenliegenden Zeiträumen erklärt.

Die Ergebnisse legen es nahe, bei Bedarfserhebungen der vorliegenden Art zunächst von einer ausreichenden Verläßlichkeit der betrieblichen Angaben zu unbesetzten Arbeitsplätzen auszugehen, da rund drei Viertel von ihnen durch erwartete Personalabgänge und geplantes Beschäftigungswachstum bestimmt sind<sup>31)</sup>. Eine Befürchtung, die Aussagen über unbesetzte Stellen seien systematisch nach oben verzerrt oder überhaupt nichtssagend, bestätigt sich also nicht. Allerdings sollte die bedingte Verläßlichkeit der Angaben zum Veränderungsbedarf berücksichtigt werden, wenn es darum geht, zu folgern, daß unbesetzte Arbeitsplätze repräsentativ für Kräftebedarf eines bestimmten Ausmaßes sind. Interessant ist die antizipierende Aussage freier Stellen, aus der sich die bereits von den offenen Stellen bekannte Vorlauf- und Frühindikator-eigenschaft bestätigt. Über den globalen Einschaltungsgrad ist dann auch der Aussagegehalt der offenen Stellen beim Arbeitsamt bestimmt, wobei allerdings die beschriebenen Überhöhungen und die unterschiedlichen Strukturen — nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen und nach der Stellung im Beruf — von unbesetzten Arbeitsplätzen und offenen Stellen zu beachten bleiben.

#### 7.4 Der Veränderungsbedarf binnen zwölf Monaten

Der erste Prognosehorizont der Bedarfserhebung reichte vier Monate vorausschauend bis zum Jahresende 1972. Um die Grenzen des Prognosehorizonts abzustecken, wurde zusätzlich der Veränderungsbedarf binnen zwölf Monaten bis zum September 1973 erfragt. Rund drei Viertel der Betriebe, die über 75 % der Arbeitsplätze verfügen, haben Angaben zu ihrem Veränderungsbedarf bis zum Herbst 1973 gemacht. Die Ausfallsätze bei dieser Bedarfsfrage unterscheiden sich sektoral nur wenig, wie Tabelle 23 zeigt; dagegen sinken sie von etwa einem Drittel Ausfälle in Kleinbetrieben auf unter 20% bei Großbetrieben mit mehr als 2000 Beschäftigten.

Ein Vergleich der Angaben zum Veränderungsbedarf binnen vier und zwölf Monaten zeigt, daß die Betriebe keine lineare Interpolation über den Jahresendwert hinaus vornahmen, sondern die Saisonfigur berücksichtigten und allgemein eine konjunkturelle Beschäftigungsexpansion erwarteten. Die Betriebe planten, ihre Beschäftigung bis zum September 1973 um 3,5% gegenüber dem Vorjahr zu erhöhen. Dieser hohe Wert stellt nur die Summe aller Betriebswerte und noch keine Arbeitsmarktwerte dar, da er noch nicht Bedarfsdeckungsmöglichkeiten aus dem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel berücksichtigt. Auf den Vergleich mit der realisierten Beschäftigungsveränderung wird im Abschnitt 7.6 eingegangen.

<sup>31)</sup> In der Arbeitsmarkttheorie ist seit geraumer Zeit nachgewiesen, daß gewinnmaximierende Betriebe selbst im Arbeitsmarktgleichgewicht zum gegebenen Marktlohn unbesetzte Arbeitsplätze haben und/oder melden. Auf diese Konsistenz verwies als erster Archibald, G. C.: The Factor Gap and the Level of Wages, *Economic Record*, Nov. 1954, 30, S. 187—199. Vgl. ferner Devine, E. J., M. J. Marcus: Monopsony, Recruitment Costs and Job Vacancies, *Western Economic Journal*, Sept. 1967, S. 352—359; Hurd, R. W., Equilibrium Vacancies in a Labor Market Dominated by NonProfit Firms: The „Shortage“ of Nurses, *The Review of Economics and Statistics*, 55, May 1973, 2, S. 234—240. Zu fragen ist also, warum der z. B. von der neoklassischen Theorie herausgestellte Ausgleichsmechanismus über höhere Lohnangebote nicht so funktioniert, daß unbesetzte Arbeitsplätze bei Marktgleichgewicht verschwunden sind.

**Tabelle 23:**  
**Ausfallsätze zur Bedarfsfrage binnen zwölf Monaten sowie**  
**Entwicklung des Veränderungsbedarfs bis September 1973 ge-**  
**gen Vorjahr nach Wirtschaftszweigen und Beschäftigtengrößen-**  
**klassen — in %**

Wirtschaftszweig	Ausfallsätze durch fehlende Angaben für ...% der Arbeitsplätze	Veränderungsbedarf <sup>1)</sup> bis September 1973 gegen Vorjahr
Bergbau	21,3	-1,2
Industrie der Steine und Erden	27,1	+2,8
Eisen-Stahl-NE-Metall-Industrie	21,6	+3,0
Chemie u. Mineralöl-, Gummi- u. Asbestverarbeitung, Sägewerke, Holzbearbeitung	20,2	+2,1
Maschinenbau	23,6	+3,1
Stahlbau, Straßen-, Luftfahrzeugbau Schiffbau	19,4	+4,4
Elektrotechnik, Feinmechanische Industrie, Optik	23,9	+3,0
Eisen-, Blech-, Metallwarenindustrie	26,7	+6,0
Feinkeramik, Glas, Holzverarbeitung, Musikinstrumente, Spiel-, Schmuckwaren, Sportgeräte	23,8	+5,3
Papier- u. Pappeherstellung, Druckerei, Kunststoffverarbeitung	28,1	+3,8
Leder-, Textil- u. Bekleidungsindustrie	29,1	+5,5
Nahrungs- u. Genußmittelindustrie	23,5	+2,2
Insgesamt	23,8	+3,5
Beschäftigtengrößenklasse	Ausfallsätze durch fehlende Angaben für ...% der Arbeitsplätze	Veränderungsbedarf <sup>1)</sup> bis September 1973 gegen Vorjahr
16-19	32,4	+3,2
20-49	33,0	+8,4
50-99	30,1	+7,1
100-199	26,4	+5,5
200-499	26,6	+4,6
500-999	21,0	+2,4
1000-1999	29,9	+2,0
2000 und mehr	18,6	+1,4
Insgesamt	23,8	+3,5

<sup>1)</sup> Es handelt sich um summierte Betriebswerte, die gegenüber Arbeitsmarktwerten um einen beträchtlichen Fluktuationsanteil überhöht und daher nur bedingt mit der realisierten Beschäftigung vergleichbar sind.

Die Antwortbereitschaft der Betriebe ist zwar mit über drei Vierteln aller Befragten erfreulich gut ausgeprägt, doch zeigt der Ausfallsatz von 24%, daß ein Jahr ein Maximum für die Reichweite direkter Bedarfshebungen darstellen dürfte. Schon bei den Personalabgängen binnen Jahresfrist hatten die Betriebe unrealistisch niedrige Erwartungen. Es wäre wenig wahrscheinlich, für einen mehr

<sup>32)</sup> In den Bedarfshebungen für Österreich werden die zurückhaltenden Urteile über aggregierte mikroökonomische Bedarfschätzungen von Jahr zu Jahr relativiert: „Keinesfalls läßt sich auf Grund der bisherigen Erfahrungen schon ein exaktes Urteil über die unternehmerische Bedarfsprognose fällen.“ Arbeitsmarktvorausschau 1972, Bundesministerium für soziale Verwaltung, Sekt. III, o. Ort, Jahr, S. 36; ferner: „Daher kann man von den Betrieben, insofern man bei ihnen Kenntnisse des Absatzmarktes voraussetzt, relativ verlässliche Vorausschätzungen der Soll-Entwicklung erwarten.“ Arbeitsmarktvorausschau 1974, a. a. O. S. 41.

als dreimal so langen Prognosezeitraum bessere Daten zu erwarten. Auch Personalplanungsdaten sind nicht genügend verbreitet und in die Zukunft verlängert, um Anhaltspunkte für zutreffende Bedarfsangaben zu liefern. Lediglich ein Viertel der Betriebe hatte überhaupt schriftliche Personalpläne für Angestellte, von denen 23 % drei Monate, 17 % sechs Monate, 40 % zwölf Monate und nur knapp 20% zwei Jahre und mehr in die Zukunft reichten. Nicht einmal jeder fünfte Betrieb hatte schriftliche Personalpläne für Arbeiter, die im Durchschnitt noch weniger als bei Angestellten vorausschauten. Jeder dritte schriftliche Personalplan für Arbeiter reichte bis zu zwölf Monaten in die Zukunft, nur 13% bis zu zwei Jahren oder weiter. Verbreitung und Reichweite von Personalplänen nehmen mit steigender Betriebsgröße zu.

Zu bedenken ist schließlich auch, daß in einem Jahr Änderungen der Konjunktur- und Beschäftigungspolitik ursprünglich zutreffende Bedarfsangaben entwerfen können.

### 7.5 Fluktuationsbereinigte Bedarfsgrößen — Der globale Kräftebedarf

Die Bedarfserhebung ergab, daß die Betriebe zusammengekommen im September 1972 rund 316 000 Erwerbstätige einstellen wollten, um ihre Beschäftigung um 135 000 Personen gleich 1,5% gegenüber dem Vormonat auszudehnen. Auch der Bruttoeinstellungs- und der Bruttoveränderungsbedarf in den folgenden drei und zwölf Monaten nehmen Größenordnungen an, die nicht direkt als Arbeitsmarktwerte des globalen Kräftebedarfs übernommen werden können. Verbindet man den betrieblichen Zusatzbedarf erhöhten Bestand an Erwerbstätigen mit der branchen- und betriebsgrößenspezifischen Produktivitätsentwicklung im Verarbeitenden Gewerbe (ohne Bauwirtschaft), so ergäben sich unrealistisch hohe Zuwachsraten der Produktion. Die betrieblichen Bruttobedarfsgrößen sind jedoch zunächst nicht im gesamten Ausmaß als überhöht anzusehen. Mikroökonomische Bedarfsangaben sind sehr wohl zur Ermittlung des globalen Kräftebedarfs z. B. im Verarbeitenden Gewerbe heranzuziehen. Insofern bestätigt die Bedarfserhebung die vorliegenden internationalen Erfahrungen, teilt jedoch nicht unmittelbar ihre Schlußfolgerungen, daß alle betrieblichen Bruttobedarfsgrößen gegenüber globalen Bedarfsgrößen überhöht und daher von beschränktem prognostischem Wert seien<sup>32)</sup>. Eine Ursache für systematische Überhöhungen liegt im Einfluß des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels.

Wenn statt des einzelbetrieblichen Kräftebedarfs die globale Kräftefrage eines (Teil-)Arbeitsmarktes interessiert, dann ist nur der Teil der Arbeitsplatzangebote von Bedeutung, der nicht im Zuge des zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels innerhalb des betrachteten Teilarbeitsmarktes besetzt werden kann, sondern — im Falle von globalem Zusatz- und Ersatzbedarf — zusätzliche Arbeitskräfte aus den unterschiedlichen, z. B. den oben unter 3.2 genannten Angebotsquellen, erfordert. Monat für Monat werden beträchtliche Mengen von Arbeitsplätzen frei und wieder besetzt, wobei knapp die Hälfte der Zu- und Abgänge — August 1972 waren es mindestens 40% — in die Fluktuation zwischen Betrieben geht oder daher kommt. Bei den besetzten Arbeitsplätzen ist dieser Effekt ausgeschaltet, in den antizipierten Bedarfsgrößen ist er voll enthalten.

Fluktuationsbereinigte Arbeitsmarkt-Bedarfsgrößen ergeben sich aus der Summe der einzelbetrieblichen Bedarfsgrößen, indem die geplanten Bruttoeinstellungswerte um

den Prozentsatz vermindert werden, welcher der betrieblichen Erfahrung/Erwartung hinsichtlich der Möglichkeiten entspricht, aus anderen Betrieben Mitarbeiter zu gewinnen. Erwartungsgemäß erfolgt ein Teil der Bedarfsdeckung über ehemalige Arbeitskräfte anderer Betriebe und ein Teil der Betriebsbelegschaft wandert dorthin ab. Der Einfluß der Fluktuation läßt sich an zwei extremen Fällen erläutern: Wenn alle Fluktuationsabgänge in Betriebe gehen, die nicht zum Verarbeitenden Gewerbe oder zu hier betrachteten Größenklassen gehören (Fluktuationsverlust), oder wenn alle Zugänge aus solchen Betrieben erwartet werden (Fluktuationsgewinn), dann stimmen Brutto- und Nettobedarfsgrößen überein.

Das andere Extrem ist dadurch gekennzeichnet, daß alle Fluktuationsabgänge in Betrieben der untersuchten Sektoren und Größenklassen verbleiben bzw. alle Fluktuationszugänge daher kommen. Entsprechend partielle Kontensysteme sind kaum möglich, so daß die tatsächlichen Fluktuationsanteile der Bruttogrößen nur schwer in Außen- und Binnenfluktuation einzuteilen sind.

Monatliche Fluktuationswerte, aus denen durchschnittliche Erfahrungssätze abgeleitet und bei der Ermittlung der voraussichtlichen Netto-Einstellungen berücksichtigt werden könnten, liegen nicht vor. Hier ist es daher nur möglich, exemplarisch die Fluktuationswerte eines Monats, nämlich die vom August 1972, einzusetzen und unverändert bei den monatlichen Bedarfsgrößen abzuziehen. Für diesen Zeitraum gaben die Betriebe an, daß rund 40 % aller Einstellungen aus dem zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel gewonnen wurden. Weitere 14% der Personalzugänge waren Aushilfen, für die der vorangehende Erwerbsstatus nicht bekannt ist, bei weiteren 5 % der Zugänge war die Herkunft von den Angebotsbereichen des Arbeitsmarkts unbekannt.

Es erscheint somit gerechtfertigt, von einem Fluktuationsanteil von rund der Hälfte aller geplanten Einstellungen auszugehen. Bei einem Bruttoeinstellungsbedarf von 316000 Personen im September 1972 kann demnach eine Bedarfsdeckung in Höhe von 158000 Erwerbstätigen aus zwischenbetrieblicher Mobilität unterstellt werden. Verteilt man die andere Hälfte wie den gesamten Bruttoeinstellungsbedarf zwei zu eins auf Zusatz- und Ersatzgrößen, so ergeben sich 105000 Einstellungen für beabsichtigte Beschäftigungsexpansionen und 53000 Einstellungen für Ersatzzwecke.

Dem Nettoeinstellungsbedarf von 158000 Personen stehen erwartete Personalabgänge in Höhe von 181 000 Beschäftigten gegenüber, von denen die Betriebe 104400 ersetzen wollen. Unterstellt man, daß auch bei den Abgängen rund die Hälfte in die Fluktuation, die andere Hälfte endgültig oder vorübergehend aus der Erwerbstätigkeit herausgeht, errechnet sich der Nettoveränderungsbedarf im September 1972 auf 67500 Personen, so daß der prozentuale Beschäftigungszuwachs gegenüber dem Vormonat 0,8% beträgt. Läßt man die genannten Annahmen für Oktober und November unverändert fortgelten, ergibt sich im Oktober ein Nettozusatzbedarf von 25 800 Erwerbstätigen und im Folgemonat einer von 12700 Personen. Die Bereinigung der summierten Betriebswerte um Fluktuationseinflüsse ergibt für den Dezember einen halbierten Minderbedarf von 15150 Personen auf dem Gesamtarbeitsmarkt des Verarbeitenden Gewerbes.

Die Arbeitsmarkt-Bedarfswerte lassen sich nur mit Hilfe von Annahmen über die Elastizität des Arbeitskräfteange-

botes, die in den betrieblichen Antizipationsgrößen in nicht zu ermittelnder Weise enthalten sein können, auf ihre Realitätsnähe und auf die Bedarfsdeckungsmöglichkeiten hin beurteilen. Die einzelnen Quellen des Neuangebots an Arbeitskräften, die in Tabelle 4 herausgestellt sind, und das bisherige sowie das erwartete Angebot aus der Fluktuation, die zum Teil auch aus anderen Wirtschaftssektoren in das Verarbeitende Gewerbe fließt, können für die damalige Beschäftigungssituation unmittelbar nach einem unteren Wendepunkt als ausreichend elastisch angesehen werden, um den Nettokräftebedarf in dem gesamten Wirtschaftssektor im Vorausschätzungszeitraum zu decken.

Dennoch besteht Anlaß, die fluktuationsbereinigten Nettobedarfsgrößen noch immer für zumindest leicht überhöht anzusehen, insbesondere dann, wenn man sich die später realisierte, nur mäßig expansive Beschäftigungsentwicklung des Verarbeitenden Gewerbes im hier abgedeckten Prognosezeitraum vergegenwärtigt. Eine mögliche Überhöhung kann mehrere Ursachen haben: Einmal kann der Fluktuationsanteil noch größer sein, als er hier unterstellt wurde. Nimmt man z. B. die Zugänge aus Fluktuation zur Aushilfsbeschäftigung und aus der Gruppe „Herkunft unbekannt“ zusammen als gesamten Fluktuationsanteil von 60%, dann halbiert sich fast der ausgewiesene Nettoveränderungsbedarf. Der hohe betriebliche Bruttoeinstellungsbedarf kann sogar zusätzliche Arbeitsplatzwechsel hervorrufen. Zum zweiten können in der rein additiven Form der Aggregation von Betriebs- und Arbeitsmarktwerten Verzerrungen nach oben bedingt sein.

Drittens ergäbe ein Verhältnis von Zusatz- zu Ersatzbedarf von eins zu zwei eine weitere Verminderung des Nettozusatzbedarfs. Zum vierten ist an bewußte Übertreibungen in Kenntnis der wahrscheinlichen Bedarfsentwicklung zu denken. Schließlich können betriebliche Fehleinschätzungen unter Unsicherheit vorliegen. Diese Problematik konnte mit der hier verwendeten Vorgehensweise nicht geklärt werden. In weiteren Auswertungen soll geklärt werden, ob eine betriebliche Verlaufsuntersuchung durch die sechs Typen der Beschäftigungsentwicklung von Mai bis Dezember 1972 weitere systematische Fehlerquellen offenbart. Vermutlich verursacht das Aggregationsverfahren die stärksten Verzerrungen, da es zu summarisch vorgeht und dabei einige Voraussetzungen außer acht bzw. ungeprüft läßt. Dazu zählen u. a.:

- Die Erwartungsbildung der Betriebe über die Ursachen des künftigen Kräftebedarfs sollte nicht völlig uneinheitlich und gegenläufig erfolgen sowie von einer möglichst ähnlichen und zutreffenden Einschätzung der Marktentwicklung, der Konkurrenz- und Lohnverhältnisse geprägt sein. Die Zeithorizonte der betrieblichen Bedarfsplanung sollten den Erhebungszeitraum einschließen.
- Das Personalrekrutierungsverhalten der Betriebe bei Entlassung und Einstellung, die Such-, Informations-, Einarbeitungs- und Fluktuationskosten müßten vergleichbar sein, die Betriebe sollten ein ähnliches Hortungs- und Austauschverhalten gegenüber Arbeitskräften haben.
- Die Elastizität des Arbeitskräfteangebotes im Pendlereinzugsbereich der Betriebe sollte einheitlich sein. Die jeweilige Arbeitsmarktlage sollte kurzfristig das betriebliche Lohnangebot nicht über das bisherige Lohnniveau hinaus erhöhen.

- Die Aggregation ist u. U. nur für Gruppen von Betrieben mit gleicher Bedarfsentwicklung, -art oder -intensität möglich.
- Vielleicht helfen Teilaggregationen zu Teilarbeitsmärkten nach bestimmten, z. B. der Segmentations- theorie entlehnten Kriterien (offene, geschlossene Märkte, Teilarbeitsmärkte für bestimmte Personengruppen, Qualifikationen, Profilelemente) weiter.

Gerade die Überprüfung dieser Aggregationsvoraussetzungen bereitet Schwierigkeiten.

Die Aussagekraft der ermittelten Bedarfsgrößen läßt sich hinreichend erst dann beurteilen, wenn zusätzliche und tiefere Einsichten in die recht vielschichtige Problematik der Nachfrage nach Arbeitskräften vorliegen. Einige Punkte seien hier kurz angesprochen.

Unter betrieblichem Kräftebedarf wird hier die Zahl von Arbeitsplatzinhabern = Erwerbstätigen verstanden, die Betriebe aus aktueller Sicht zu einem oder mehreren Zeitpunkten in einem begrenzten Zeitraum unter Kontrakt haben wollen. Dabei ist nicht transparent, ob überhaupt bzw. welche Arbeitsaufgaben hinter dem Bedarf stehen, ob Arbeitsplätze bestehen, erst geschaffen, verändert oder geräumt werden müssen, welche Kombinationen von Person, Aufgaben und Arbeitsplätzen geplant ist und an welche Fristen bei der Bedarfsäußerung vor der Einstellung, dem Arbeitsbeginn (nach Einarbeitung) und bei der Dauer des Arbeitsverhältnisses gedacht wird. Bedarf und Nachfrage nach Arbeitskräften werden synonym verwendet. Die notwendigerweise damit verbundenen Preisgrößen (Lohn, Gehalt etc.) erfordern Bezugsgrößen für die Lohnangebote der gewünschten Arbeitskontrakte. Tariflöhne ohne und mit Zulagen, Sondervergünstigungen, vom Betrieb in der jüngsten Vergangenheit gezahlte bzw. zahlbare Entgelte oder Marktlohninformationen könnten Hinweise auf diese Bezugsgrößen liefern. Diese „Kaufkraft“ der Nachfrage mußte hier aber ausgeblendet bleiben, weil damit zum Teil auch vertrauliche Informationen erhoben würden oder weil nicht aussagekräftige bzw. kaum vergleichbare, unaggregierbare Angaben ermittelt würden. Hier liegt ein entscheidender Mangel.

So präzise die betrieblichen Angaben einer gewünschten Zahl künftig Erwerbstätiger auch erscheint und so konkret sie gegenüber dem nur schwer faßbaren Begriff „unbesetzte Arbeitsplätze“ sein mag, es handelt sich immer um individuelle, einzelbetriebliche, u. U. auch subjektive Zukunftseinschätzungen vieler betrieblicher Entscheidungsträger unter Ungewißheit. Einerseits brauchen Betriebe mit genügend großer Belegschaft, Reserven und Anpassungspolstern ihren Bedarf jeweils erst ad hoc exakt festzulegen und zu decken. Andererseits sind Personalfluktuation und Zusatzbedarf rechtzeitig zu antizipieren, um Personalengpässe oder u. U. teurere Ausweichentscheidungen zu vermeiden. Es bleibt zwischen beiden Extremen das grundsätzliche Problem, ob Betriebe die erforderlichen Bedarfsinformationen überhaupt genügend vorausschauend und in hinreichender Genauigkeit und Treffsicherheit haben können. Sieht man einmal von den informationstechnischen Problemen der Datensammlung etc. ab, dann bleibt die Frage, wenn Daten vorhanden sind und abgegeben werden sollen, warum Betriebe in genauer Bedarfskenntnis unzutreffende Angaben machen

<sup>33)</sup> Bei der Befragung hatten die Betriebe weder Rückwirkungen in dem Sinne zu erwarten, daß hohe Bedarfsäußerungen zu einer Bewerberflut und/oder zahllosen Vermittlungsvorschlägen der Arbeitsämter führen, noch mußten sie „Legitimationszwänge“ befürchten, wenn sie Bewerber um freie Stellen trotzdem nicht einstellten.

sollten. Zunächst können Irrtümer und Nachlässigkeiten sowie Geheimhaltungsgründe (Konkurrenz, Kreditfähigkeit, Tarifverhandlungen) für überhöhte oder auch untertriebene Angaben sprechen. Eine ständige Wiederholung alter bzw. eine lineare Extrapolation bisheriger Beschäftigtenzahlen sind weitere Fehlerquellen. Für Überhöhungen spricht vor allem ein steigendes Ansehen auf dem lokalen Arbeitsmarkt, eine leichtere Kreditgewinnung, die Aussicht auf teilweise Bedarfsdeckung im tatsächlich gewünschten Ausmaß und die mögliche Auslese betrieblich geeigneter Bewerber. Derartige Einflüsse sind kaum auszuschalten<sup>33)</sup>.

## 7.6 Arbeitskräftebedarf und realisierte Beschäftigung

In dem ersten Versuch ging es in erster Linie darum, die gesamte Nachfragesituation aus betrieblicher Sicht, insbesondere die hinter den betrieblichen Bruttopersonalbewegungen stehenden Bedarfsaspekte, im Modellzusammenhang zu klären.

Es bereitet einige Schwierigkeiten, anhand der einmaligen Erfahrung mit einer direkten Bedarfserhebung die betrieblichen Angaben über ihre Kräfte nachfrage auch auf ihre Realitätsnähe und ihre Treffsicherheit hin abzuschätzen. Einmal konnten die Befragungsbetriebe nicht nachträglich über die Verwirklichung ihrer Bedarfspläne und ggf. über die Ursachen für positive oder negative Abweichungen davon befragt werden, weil eine Nacherhebung im Experimentalstadium direkter Bedarfsforschung zu aufwendig wäre. Zum anderen gibt es keine amtliche Beschäftigtenstatistik, welche die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit 16 und mehr Beschäftigten im gesamten Erhebungszeitraum Juni 1972 bis September 1973 unmittelbar ausweist. Vergleichsgrößen für die Bedarfsangaben lassen sich nur mit Hilfe von Annahmen und Korrekturen der Beschäftigungsentwicklung nach der Industrie- und der Handwerksberichterstattung gewinnen. Sie sind in Tabelle 24 ausgewiesen.

Im Vergangenheitszeitraum Mai bis August 1972 stimmen die Beschäftigtenzahlen aus der Bedarfserhebung recht gut mit den errechneten Monatswerten der Erwerbstätigkeit nach der amtlichen Statistik überein. Auch die Beschäftigungsentwicklung paßt nach beiden Quellen zueinander, nur wird der untere Wendepunkt der Erwerbstätigkeit in der Bedarfserhebung einen Monat später datiert als in den Kontrollgrößen aus der amtlichen Statistik.

Die Bedarfsangaben der Betriebe binnen vier und zwölf Monaten entsprechen auch in der Entwicklungsrichtung der später realisierten Beschäftigung. Der saisonbedingte Beschäftigungsrückgang im Dezember wird recht genau vorausgesagt. Insofern liefern mikroökonomische Bedarfs-schätzungen nicht nur lineare Extrapolationen der jeweils aktuellen Arbeitsmarktlage, sondern sie zeigen die in diesem Falle positiven Konjunkturerwartungen und die übliche Saisonschwankung in der Beschäftigung auch auf der Makroebene vorausschauend an.

Weniger brauchbare Ergebnisse liefern betriebliche Bedarfserwartungen, wenn man das genaue monatliche Ausmaß der Arbeitskräftenachfrage und deren Veränderung gegen Vormonat betrachtet. Exakt zutreffende Prognose-daten konnten im ersten Anlauf nicht mit Sicherheit erwartet werden.

Im Herbst 1972 sahen die Betriebe binnen zwölf Monaten eine beträchtliche Beschäftigungsausdehnung vor. Betracht-

**Tabelle 24:**

**Vergleich der Erhebungswerte von besetzten Arbeitsplätzen mit realisierten Werten nach der amtlichen Statistik — Monatswerte von Mai bis August 1972**

1972 Monat	Industrie- bericht mit 10 und mehr Be- schäftigten	Korrektur auf Betriebe mit 16 und mehr Be- schäftigten <sup>1)</sup>	Verarbei- tendes Handwerk ohne Neben- betriebe	Korrektur auf Betriebe mit 16 und mehr Be- schäftigten <sup>2)</sup>	Besetzte Arbeitsplätze im Verarbei- tenden Gewerbe in Betrieben mit 16 und mehr Be- schäftigten	Bedarfs- erhebung	Relation: $\frac{\text{Bedarfserhebung}}{\text{Besetzte Arbeits-plätze}} \times 100$	Indizes August = 100		Veränderung gegen Vormonat in %	
								Besetzte Arbeits- plätze	Bedarfs- erhebung	Besetzte Arbeits- plätze	Bedarfs- erhebung
1	2	3	4	5	6 = 3 + 5	7	8 = 7 : 6	9	10	11	12
Mai	8320500	8197690	1609600	553220	8750910	8784430	100,38	99,65	99,98	—	—
Juni	8319600	8196800	1609800	553290	8750090	8767310	100,20	99,65	99,78	-0,01	-0,20
Juli	8320100	8197300	1618900	556420	8753720	8761790	100,09	99,69	99,72	+0,04	-0,06
August	8344900	8221730	1628000	559540	8781270	8786450	100,06	100	100	+0,32	+0,28

<sup>1)</sup> Aus der Beschäftigtengrößenklasse 10—19 Erwerbstätige wurden 35 % der Größenklasse 16—19 hinzugerechnet, so daß sich ein konstanter Korrekturfaktor von 0,98524 ergab.

<sup>2)</sup> Aus der Beschäftigtengrößenklasse 10—19 Erwerbstätige werden wegen der durchschnittlich kleineren Betriebsgröße im Handwerk 25 % der Größenklasse 16—19 hinzugerechnet, so daß sich ein konstanter Korrekturfaktor von 0,3437 ergab.

Quelle: Industrie- und Handwerksberichterstattung des Statistischen Bundesamtes.

tet man die Hälfte des angegebenen Nettozusatzbedarfs von 3,5% Zuwachs gegen Vorjahr als fluktuationsbedingt, so liegen die Beschäftigungspläne bis September 1973 mit 1,8% deutlich über der Effektiventwicklung der Beschäftigung, die nur um 1 % wuchs. Hier werden allerdings die Grenzen des Prognosehorizontes von Bedarfs-erhebungen deutlich.

### 8. Schlußfolgerungen und Ausblick

Nach den Erfahrungen mit einer einzigen Direkterhebung der betrieblichen Nachfrage nach Arbeitskräften läßt sich festhalten, daß die Betriebe über ein großes und aktuelles Potential an Informationen über ihre monatlichen Personalbewegungen, die daraus folgende Beschäftigungsentwicklung sowie die angebotenen, aber noch vakanten Arbeitsplätze verfügen. Die Betriebe bilden sich ferner Erwartungen/Pläne über die voraussichtliche Entwicklung ihrer Beschäftigung und die Personalbewegungen binnen vier einzelnen und binnen zwölf Monaten. Auf Befragen sind sie bereit und in der Lage, alle diese Informationen über Erwerbstätigkeit, Zu- und Abgänge von Beschäftigten und Vakanzan einerseits, künftigen Brutto- und Netto-Veränderungs- und -ersatzbedarf andererseits abzugeben. Es ist ihnen möglich, die Datenabgabe nach einheitlichen Definitionen, Merkmalen und Klassifikationen vorzunehmen. Die Betriebsangaben stimmen im Hinblick auf die Vergangenheitsentwicklung gut mit dem Niveau, der Struktur und der Entwicklung der Beschäftigung nach der amtlichen Statistik überein. Dies gilt weniger für den Vergleich der betrieblichen Vakanzan mit der Statistik der offenen Stellen, wenn man die unterschiedlichen Einschaltungsgrade (nach Sektoren und Betriebsgrößen) berücksichtigt. Bedarfsangaben aus antizipierten Beschäftigtenzahlen bleiben selbst nach der rechnerischen Ausschaltung der Bedarfsentstehung und -deckung durch zwischenbetrieblichen Arbeitsplatzwechsel überhöht. Dies gilt sowohl für die Realitätsnähe als auch die prognostische Treffsicherheit der Bedarfsangaben. Schon binnen Jahresfrist sind Zweifel gegenüber den Angaben zahlreicher Betriebe über ihre erwarteten Personalabgänge angebracht. Der gewählte Zeithorizont von zwölf Monaten kann als Indiz für die Obergrenze von betrieblichen Bedarfsvoraus-schätzungen in kurzer Frist angesehen werden.

Ein abschließendes Urteil über Bedarfs-erhebungen ist schwer zu fällen und wohl auch noch nicht nötig. Einerseits lassen sich eine Reihe neuer Erkenntnisse über außer-, zwischen- und innerbetriebliche Arbeitsmarktvorgänge, Vakanzan und Arbeitsplatzangebote gewinnen und im Zusammenhang interpretieren. Andererseits sind die Bedarfsangaben letztlich überhöht und noch zuwenig treffsicher. Es fehlen auch Vergleichsgrößen, um systematische Ursachen für Überschätzungen und Fehleinschätzungen zu ermitteln und in Korrekturgrößen umzurechnen.

Prinzipiell ist aber ein primärstatistischer Nachweis des aktuellen und des künftigen Kräftebedarfs der Betriebe von deren Interesse, Auskunftsfähigkeit und -bereitschaft her gesehen machbar und praktikabel. Die Realisierung einer originären Bedarfsstatistik ist denkbar. Sollte die Idee aufgegriffen werden, lassen sich eine Reihe von Erfahrungen aus der Bedarfs-erhebung nutzen. Aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit ließe sich z. B. eine genaue, aktuelle und auch billige Betriebsstichprobe von weniger als 5% der Betriebe (z. B. in der hier gewählten sektoralen, regionalen und betriebsgrößen-spezifischen Schichtung) ziehen. Der Periodizität einer wünschenswerten Bedarfsstatistik könnte dreimal jährlich jeweils vier Monate vorausschauend und rückschauend vorgesehen werden sowie jeweils drei Jahresprognosen einschließen. Wichtig erscheint hierbei die angemessene Berücksichtigung der durchschnittlichen Suchfristen für neue Beschäftigte, der typischen Einstellungs- und Entlassungs-termine sowie der voraussichtlichen Beschäftigungsdauer. Die Merkmale sollten neben den vorhandenen/erwarteten Beständen an Erwerbstätigen, deren Abgänge und den Strom- wie Bestandsgrößen von Vakanzan (einschließlich der „schwer“ besetzbaren) vor allem Arbeits- und Betriebszeiten und detaillierte Qualifikationsanforderungen, wenn möglich auch ökonomische Arbeitsplatzangebotsgrößen umfassen. Eine kooperative Durchführung erscheint ohne weitere Auskunftsvorschriften möglich.

Bevor eine originäre Statistik des betrieblichen Kräftebedarfs in allen Einzelheiten konzipiert werden kann, sind die bereits vorliegenden und auch die künftigen Erfahrungen mit quantitativen und qualitativen Bedarfsantizipationen der Betriebe aus dem Arbeitsmarkttest und aus

der Zusammenarbeit mit dem Konjunkturtest des IFO-Instituts zu nutzen.

Die Ergebnisberichterstattung aus der Bedarfserhebung ist mit dem vorliegenden Aufsatz noch nicht abgeschlossen. Neben der Analyse des Kräftebedarfs und der Be-

---

<sup>34)</sup> Über die realisierte Substitution von Beschäftigten mit betrieblicher Berufsausbildung informieren die „Quintessenzen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (QuintAB) 7, Flexibilität und Arbeitsmarkt, Nürnberg 1977.

schäftigungsentwicklung auf den Teilarbeitsmärkten für Ausländer, Frauen, Teilzeitkräfte und bestimmte Regionen ist vor allem der Zusammenhang zu Existenz, Art, zeitlicher Reichweite und Untergliederungen der betrieblichen Personalpläne herzustellen. Die vertiefte Analyse der betrieblichen Einstellungsfälle soll vor allem über innerbetriebliche Umsetzungen, alternative Arbeitsplatzbesetzung sowie den tatsächlich vorgenommenen Austausch von Arbeitsplatzinhabern Auskünfte liefern<sup>34)</sup>.