

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Bernhard von Rosenblatt

Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit

23. Jg./1990

**3**

## **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>

# Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit

## Wann und wie wird Arbeitskräftenachfrage beschäftigungswirksam?

Bernhard von Rosenblatt, München\*)

Der Anstieg der Beschäftigtenzahlen in der Bundesrepublik Deutschland seit Mitte der 80er Jahre führte zunächst nicht und im Zuge des Beschäftigungsbooms 1989/90 nur begrenzt zu einer Verminderung der hohen Zahl von Arbeitslosen. Von seiten der Betriebe wurde vielmehr über zunehmenden Fachkräftemangel geklagt. Vor diesem Hintergrund gibt der Artikel einen Überblick über Indikatoren und empirische Befunde, die zeigen können, wie hohe Arbeitskräftenachfrage sich in Beschäftigungswachstum und Abbau von Arbeitslosigkeit umsetzt – oder warum sie das nicht tut.

Grundlage ist eine größere Untersuchung, die Infratest 1988/89 im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung durchgeführt hat mit repräsentativen Befragungen von Betrieben, von Arbeitslosen und von Arbeitsvermittlern.

Das Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt bedarf verstärkter wissenschaftlicher Diskussion. Die vorhandenen Zahlen geben Anlaß zu der Frage, welcher Umfang an Arbeitslosigkeit und an offenen Stellen in einer prosperierenden Wirtschaft als „normal“ gelten muß und auf welche Weise die hohe Arbeitskräftenachfrage stärker für die Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen wirksam zu machen ist.

### Gliederung

1. Das Problem
  - 1.1 Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt
  - 1.2 Beschäftigungswirksamkeit
2. Arbeitskräftenachfrage
  - 2.1 Datenbasis
  - 2.2 Offene Stellen
  - 2.3 Personaleinstellungen
  - 2.4 Nicht realisiertes Einstellungspotential
  - 2.5 Schwierigkeiten bei der Personalsuche
3. Beschäftigungsentwicklung
  - 3.1 Komponenten der Beschäftigungsentwicklung
  - 3.2 Kleinbetriebe: Motor der Beschäftigungsentwicklung oder „Problemgruppe“ am Arbeitsmarkt?
4. Beschäftigungschancen von Arbeitslosen
  - 4.1 Umfang der Wiederbeschäftigung Arbeitsloser
  - 4.2 Stabilität der Beschäftigung
  - 4.3 Berufliche Mobilität, Verbesserungen und Verschlechterungen
  - 4.4 Gefalle der Beschäftigungschancen
5. Diskrepanzen von Angebot und Nachfrage
  - 5.1 Qualifikationsprobleme
  - 5.2 Alter
  - 5.3 Regionale Unterschiede
6. Schlußfolgerungen

### 1. Das Problem

#### 1.1 Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt

Im Konjunkturabschwung von 1980-1983 ging die Zahl der Erwerbstätigen in der Bundesrepublik um 900000 Personen zurück. Dieser Arbeitskräfteabbau setzte sich, ver-

stärkt durch demographische Entwicklungen, voll in erhöhte Arbeitslosigkeit um: Die Zahl der Arbeitslosen stieg um mehr als 1,3 Mio. Personen.

Der Konjunkturaufschwung ab 1984 brachte eine Wende in der Beschäftigtenentwicklung, ohne aber die Arbeitslosigkeit zu verringern. Bis 1988 war die Beschäftigtenzahl um über 1 Mio. gestiegen, während die Arbeitslosenzahl auf dem hohen Niveau von 2,2 bis 2,3 Mio. verharrte. Erst der nochmalige Beschäftigungsschub der Jahre 1989/90 zeigte dann auch Wirkung auf die Arbeitslosenzahlen. Trotz Beschäftigungsboom – noch einmal 1 Mio. Zunahme in zwei Jahren – liegt die Arbeitslosigkeit aber immer noch bei 1,8 Mio. Personen.

Die Zahlen sind bekannt. Es gibt politische Appelle, sich daran nicht zu gewöhnen. Auch wissenschaftlich besteht kein Anlaß, das Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt als Forschungsthema für erledigt zu halten.

Von Bedeutung ist zweifellos das seit Anfang der 80er Jahre kontinuierlich steigende Angebot an Erwerbspersonen: durch demographische Entwicklungen, steigende Frauenerwerbstätigkeit und seit 1988 verstärkt durch Aus- und Übersiedler. Von Bedeutung ist ebenso die „Strukturalisierung“ der Arbeitslosigkeit, d.h. die zunehmende Zahl von schwervermittelbaren Personen, von „Problemgruppen“ im Arbeitslosenbestand.

Zur Bewertung des Arbeitsmarktungleichgewichts reicht das nicht aus. Im Jahr 1988 waren bei der Bundesanstalt für Arbeit im Durchschnitt 2,24 Mio. Arbeitslose gemeldet und auf der anderen Seite 190 Tsd. offene Stellen. Ein scheinbar klares Bild: Es fehlen Arbeitsplätze.

Zugleich wurden aus Kreisen der Wirtschaft zunehmend Klagen über einen „Fachkräftemangel“ laut. 81% der Betriebe hätten Probleme, Facharbeiter zu finden, meldete die Zeitschrift „Wirtschaftswoche“ unter Berufung auf eine Ifo-Umfrage im Sommer 1989<sup>1)</sup>. Ein Ungleichgewicht also anders herum: Es fehlen Arbeitskräfte.

Vor dem Hintergrund dieser Diskussion vergab das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) einen Untersuchungsauftrag unter dem Titel „Arbeitsuche, berufliche Mobilität und soziale Lage Arbeitsloser“ an die Infratest Sozialforschung GmbH, München. Auf repräsen-

\*) Bernhard von Rosenblatt ist Geschäftsführer der Infratest Sozialforschung GmbH, München. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

<sup>1)</sup> Wirtschaftswoche 1989/Nr. 30, S. 20 f.

tativer Stichprobenbasis wurden drei „Parteien“ des Arbeitsmarktgeschehens befragt: die Arbeitsvermittler der Bundesanstalt für Arbeit (November 1988), die Arbeitslosen (Februar 1989) und die Arbeitgeber (April 1989).

Alle drei Untersuchungsgruppen spielen eine Rolle in den öffentlich diskutierten Erklärungsversuchen für das Nebeneinander von Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel:

- die Arbeitslosen – „Ein großer Teil von denen will doch gar nicht arbeiten“;
- die Arbeitgeber – „Es gibt viel mehr offene Stellen, als die Bundesanstalt für Arbeit ausweist“;
- die Arbeitsvermittler – „Die Arbeitsvermittlung ist ineffizient“.

Der Abschlußbericht der Infratest-Untersuchung wurde Mitte 1990 veröffentlicht. Dieser Aufsatz nimmt darauf Bezug<sup>2</sup>).

Der gleiche Diskussionshintergrund war Anlaß für das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit, ein „Berichtssystem zum gesamtwirtschaftlichen Kräftebedarf“ ins Auge zu fassen und ab Herbst 1989 erste Betriebsbefragungen auf repräsentativer Basis dazu durchzuführen. Über die Ergebnisse wird in diesem MittAB-Heft ebenfalls berichtet<sup>3</sup>).

Aus Platzgründen kann hier nicht das ganze Themenspektrum der Infratest-Untersuchung behandelt werden. Die Rolle der Arbeitsvermittlung im Ausgleich von Angebot und Nachfrage von Arbeitskräften wird weitgehend ausgelassen. Arbeitsmotivation und soziale Lage der Arbeitslosen sind als Thema eines weiteren Aufsatzes geplant. Schwerpunkt hier ist die Arbeitskräftenachfrage - und ihre Wirkung auf die Entwicklung von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit.

## 1.2 Beschäftigungswirksamkeit

Die Frage: „Wann und wie wird Arbeitskräftenachfrage beschäftigungswirksam?“ mag auf den ersten Blick erstaunen. Tatsächlich führt sie in wenig erforschtes Gelände.

Als einzelner Vorgang wird natürlich jede Personaleinstellung beschäftigungswirksam. Schon auf der Aggregatebene des Betriebes trifft das nicht unbedingt zu. Bei hoher Personalfluktuation (oder altersbedingten Abgängen usw.) muß der Beschäftigtenstand nicht steigen, obwohl der Betrieb eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften entwickelt.

Das gilt gesamtwirtschaftlich ebenso. Strukturelle Entwicklungen können hinzukommen. Wenn die leistungsstarke, expandierende Hälfte der Volkswirtschaft eine hohe Arbeitskräftenachfrage entfaltet und diese zu Lasten der anderen, schrumpfenden Hälfte befriedigt, entsteht kein Beschäftigungszuwachs.

Spricht man von Arbeitskräftenachfrage nicht im Sinne von tatsächlichen *Personaleinstellungen*, sondern von offenen Stellen (unabhängig davon, ob sie beim Arbeitsamt gemeldet sind oder nicht), ist ein weiterer Gesichtspunkt zu berücksichtigen. Je schwieriger die Personalsuche ist und je länger sie dauert, um so mehr wächst der Bestand an offenen Stellen an – es gibt eine Art „Nachfragestau“.

<sup>2</sup>) Infratest Sozialforschung, 1990. Bearbeiter des Projekts waren Bernhard von Rosenblatt, Ingrid Babel und Hubertus Häbler.

<sup>3</sup>) Reyher et al. 1990.

Gleichwohl bleibt die Prämisse des IAB-Berichtssystems über den gesamtwirtschaftlichen Kräftebedarf richtig: Der Bestand an offenen Stellen, soweit sie sofort zu besetzen sind, drückt Höhe und Struktur des jeweils gegebenen Arbeitskräftebedarfs aus. Wenn dieser insgesamt (und nicht nur der beim Arbeitsamt gemeldete Teil) Gegenstand eines Berichtssystems wird, so ist das selbstverständlich sinnvoll.

Die weitergehende Frage nach der Beschäftigungswirksamkeit der Arbeitskräftenachfrage ist damit aber noch nicht beantwortet. Dieser Aufsatz versucht, einige Faktoren zu benennen und empirisch zu fassen, die dafür von Bedeutung sind.

Es ist eine Frage nach der Dynamik des Arbeitsmarkts. Bestandsgrößen sind in der Regel ein Saldo aus Bewegungsgrößen. Diese Bewegungen zu erfassen, ist schwieriger als die statistische Beschreibung von Beständen und deren Veränderung, ist aber für Erklärungsansätze unabdingbar.

Die Umsetzung von Bewegungsgrößen in Bestandsgrößen erfolgt über den Faktor Zeit. Im vorliegenden Zusammenhang sind zwei Zeitfaktoren von Bedeutung: (1) die Besetzungsdauer („Laufzeit“) der offenen Stellen und (2) die Beschäftigungsdauer in den besetzten Stellen. Die Wirkung dieser Faktoren kann in einfachen Modellrechnungen erläutert werden:

(1) Wenn im Jahresdurchschnitt 100 offene Stellen vorhanden sind, so besagt das nichts über die im Jahresverlauf nachgefragte Zahl von Arbeitskräften. Es sind 100, wenn zur Besetzung der Stellen jeweils ein ganzes Jahr gesucht werden mußte. Es sind 1200, wenn zur Besetzung der Stellen jeweils ein Monat gesucht werden mußte.

(2) Wenn 100 Arbeitskräfte im Durchschnitt jeweils ein Jahr auf einer Stelle beschäftigt sind, schafft erst die 101. Personaleinstellung in dem Jahr zusätzliche Beschäftigung. Sind die 100 Arbeitskräfte im Durchschnitt dagegen zwei Jahre auf einer Stelle beschäftigt, schafft bereits die 51. Personaleinstellung innerhalb eines Jahres zusätzliche Beschäftigung. Das gilt unabhängig davon, ob aus einzelbetrieblicher Sicht die jeweilige Einstellung als Ersatzbedarf oder als Zusatzbedarf gesehen wird.

Ziel der folgenden Darstellung ist nicht ein theoretisches Modell, sondern eine empirische Beschreibung. Das muß die Frage einschließen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit), welche Daten überhaupt zu den einzelnen Faktoren vorliegen, wo sich Übereinstimmungen zwischen verschiedenen statistischen Quellen abzeichnen und wo Lücken oder Diskrepanzen bestehen, denen weiter nachzugehen ist.

## 2. Arbeitskräftenachfrage

### 2.1 Datenbasis

Datenbasis dieses und des nächsten Abschnitts ist, neben anderen verfügbaren Quellen, die Arbeitgeber-Befragung im Rahmen der Infratest-Untersuchung für das BMA. Es handelt sich um eine schriftlich durchgeführte Befragung einer repräsentativen Stichprobe von Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland und West-Berlin im Frühjahr 1989. Insoweit ist die methodische Grundlage die gleiche wie im IAB-Berichtssystem. Die Stichprobenbasis ist allerdings schmaler, sowohl was die Fallzahl angeht (771 Betriebe bei einer Rücklaufquote von 32%) als auch den Ausschnitt des Arbeitsmarkts, der durch die Stichprobe

abgedeckt ist. Während das IAB-Berichtssystem sich auf alle Betriebe mit mindestens einem Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten bezieht, ist die Infratest-Erhebung auf Betriebe der Privatwirtschaft ab fünf Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (ohne Landwirtschaft) begrenzt. Hochgerechnet repräsentiert die Stichprobe 486 Tsd. Betriebe mit 15,3 Mio. Beschäftigten<sup>4</sup>).

Das Ausklammern der Kleinbetriebe unter fünf Beschäftigten und des öffentlichen Sektors (einschließlich Bahn, Post und Organisationen ohne Erwerbscharakter, aber auch der privaten Haushalte) ist auf der Ebene der Beschäftigten von begrenzter Bedeutung, auf der Ebene der Betriebe dagegen von sehr großer Bedeutung. So sind von den ca. 1,5 Mio. Betrieben mit Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ca. 1 Mio. Kleinbetriebe mit unter fünf Beschäftigten.

Leider enthalten die regelmäßig veröffentlichten Auswertungen der Beschäftigtenstatistik keine Aufgliederung der Beschäftigten nach Größe des Beschäftigungsbetriebes. Diese Angaben (ebenso wie Zahl und Verteilung der Betriebe) sind nur aus Sonderauswertungen verfügbar und nur teilweise zugänglich.

Für unser Thema wären solche Daten wichtig. Große und kleine Betriebe haben auf dem Arbeitsmarkt nicht nur unterschiedliches Gewicht, sondern auch, wie sich zeigen wird, unterschiedliches Verhalten. Wir gliedern daher alle Angaben nach vier Betriebsgrößenklassen:

Beschäftigtenzahl	Bezeichnung	Anteil an den . . . Betrie- Beschäftigten*) % %
5- 19	Kleinbetriebe	76 22
20- 99	Kleinere Mittelbetriebe	20 27
100-499	Größere Mittelbetriebe	3 26
500 und mehr	Großbetriebe	1 25
		100 100

\*) Hochgerechnet auf die Grundgesamtheit. Die Struktur der Stichprobe nach Betriebsgrößenklassen ist beschäftigtenproportional, d. h. die vier Größenklassen sind etwa mit einer gleichen Zahl von Betrieben vertreten.

## 2.2 Offene Stellen

Die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit (BA) wies im Frühsommer 1989 einen Bestand von ca. 240 Tsd. offenen Stellen aus, die den Arbeitsämtern gemeldet waren. Die Gesamtzahl aller offenen Stellen, einschließlich der nicht-gemeldeten, war zu dieser Zeit Gegenstand heftiger öffent-

<sup>4</sup>) Die Hochrechnung erfolgte anhand der Verteilung der in der Beschäftigtenstatistik erfaßten Betriebe in einer Matrix von sieben Wirtschaftszweigen und acht Beschäftigtengrößenklassen. Die Beschäftigtenzahlen wurden auf dieser Basis frei hochgerechnet, d. h. durch Multiplikation des jeweiligen Betriebsgewichtes mit der im Fragebogen angegebenen Zahl von Beschäftigten, Einstellungen usw.

<sup>5</sup>) Eine Abweichung der Infratest-Zahlen von denen des IAB gibt es in einem weiteren Punkt: dem Anteil der offenen Stellen, die lt. Angabe der Betriebe dem Arbeitsamt gemeldet sind. In der Infratest-Erhebung liegt dieser Anteil bei fast 50% – was objektiv nicht zutreffen kann, weil diese Stellen in der BA-Statistik in entsprechender Höhe auftauchen müßten. Die Erklärung sehen wir darin, daß die Antworten den Zeitpunkt der Meldung/Abmeldung der jeweiligen Stelle beim Arbeitsamt nicht präzise berücksichtigen; außerdem dürfte es eine Antworttendenz im Sinne „sozialer Erwünschtheit“ geben. Wenn das zutrifft, ist die Abweichung von den amtlichen Zahlen ein Meßeffect und kein Stichprobenfehler. Von einer Korrektur durch eine Stichprobengewichtung haben wir deshalb abgesehen. Die IAB-Zahlen gemeldeter offener Stellen sind dagegen durch Gewichtung an die Zahlen der BA-Statistik angepaßt.

licher Debatten – die Bandbreite der Schätzungen reichte von ca. 0,5 Mio. bis 1,5 Mio.

Diese Streitfrage kann aufgrund der repräsentativen Betriebsbefragungen, die seither durchgeführt wurden, weitgehend als geklärt gelten. Infratest ermittelte im Frühsommer 1989 in zwei unabhängig durchgeführten Erhebungen eine Größenordnung von 800 bis 900 Tsd. offener Stellen. Im IAB-Berichtssystem werden für September 1989 ca. 890 Tsd. und für Januar 1990 ca. 870 Tsd. offene Stellen angegeben.

Das IAB führte dabei die sinnvolle Unterscheidung nach „sofort zu besetzenden Stellen (Vakanzen)“ und „später zu besetzenden Stellen“ ein. Nur die Vakanzen werden als Ausdruck der momentan gegebenen Arbeitskräftenachfrage angesehen. Deren Zahl wird mit 637 Tsd. (9/89) und 609 Tsd. (1/90) angegeben.

In bezug auf die Struktur der Arbeitskräftenachfrage, wie sie sich im Bestand an offenen Stellen niederschlägt, kommen die verschiedenen Erhebungen in den Grundzügen zu gleichen Ergebnissen:

(1) Gesucht werden vor allem *Fachkräfte*. Der Anteil der Fachkräfte (im Sinne von Facharbeitern und Angestellten für qualifizierte Tätigkeiten) beträgt nach den

Infratest 4/89	70%
IAB 9/89	67%

(2) Die offenen Stellen bestehen überwiegend bei den *Kleinbetrieben und kleineren Mittelbetrieben*.

Der Anteil der Betriebe mit unter 100 Beschäftigten beträgt:

Infratest 4/89	
an den Beschäftigten	49%
an den offenen Stellen	82%
IAB 9/89	
an den Beschäftigten	50%
an den offenen Stellen	78%

Setzt man die Zahl der offenen Stellen („derzeit gesuchte Mitarbeiter“) in Relation zum Bestand an Beschäftigten, zeigt sich ein starkes, durchgängiges *Gefälle der Arbeitskräftenachfrage* von den kleinen zu den großen Betrieben. Gemessen an ihrer Beschäftigtenzahl suchen die Kleinbetriebe etwa 5- bis 8mal mehr neue Mitarbeiter als die Großbetriebe.

Beschäftigtengrößenklasse	Offene Stellen pro 100 Beschäftigte	
	Infratest 4/89	IAB 9/89
1- 4	-	9,2
5- 19	10,1	6,8
20- 99	5,0	4,5
100-499	1,7	2,3
500 und mehr	1,4	1,4
Gesamt	4,4	4,0

Ob die höhere Infratest-Zahl bei den Kleinbetrieben auf Saisonunterschiede zurückzuführen oder ein Zufallsfehler in der relativ kleinen Stichprobe ist, läßt sich nicht sicher entscheiden. Selbst wenn die Infratest-Zahlen das Gefälle des Arbeitskräftebedarfs überzeichnen, ist es immer noch dramatisch genug<sup>5</sup>).

### 2.3 Personaleinstellungen

Personaleinstellungen sind der realisierte Teil der Arbeitskräftenachfrage. Im Unterschied zum jeweiligen Bestand an offenen Stellen handelt es sich um eine Bewegungsgröße.

In der Bundesrepublik Deutschland wurden 1988 etwa 5,5 Mio. Sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse aufgenommen, im Jahr 1989 ca. 6,0 Mio. (Quelle: ANBA 5/90, S. 730). Diese Zahlen ergeben sich aus einer Auswertung der Bewegungsvorgänge, d.h. An-, Um- und Abmeldungen von Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen in der bei der BA geführten Meldedatei, die Grundlage der Beschäftigtenstatistik ist. Leider werden die Bewegungszahlen nicht regelmäßig in der wünschenswerten Untergliederung publiziert (Zahlen für 1985 und 1986 siehe ANBA 3/88).

Wenn man die Betriebe im Rahmen einer repräsentativen Befragung direkt fragt, wieviel Mitarbeiter sie im vergangenen Jahr neu eingestellt haben, erhält man (hochgerechnet) eine deutlich niedrigere Zahl. Die Infratest-Erhebung ergab 2,3 Mio. Einstellungen im zurückliegenden Jahr 1988. Da der hier repräsentierte Teil des Arbeitsmarkts nur 15 Mio. Beschäftigte umfaßt, würde die Zahl der Einstellungen im Gesamtbereich der 22 Mio. Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten also bei ca. 3,4 Mio. pro Jahr liegen. Das sind 62% der 5,5 Mio. gemeldeten Einstellungsvorgänge.

In der IAB/GfK-Erhebung sind nach dem vorliegenden Bericht offenbar noch weniger „in den letzten 12 Monaten vorgenommene Einstellungen“ genannt worden („gut 2½ Mio.“). Von einer genaueren Darstellung der Ergebnisse sehen die Autoren daher ab.

Angesichts des bestehenden Informationsdefizits über Bewegungsvorgänge auf dem Arbeitsmarkt plädieren wir dafür, die Befragungsdaten über Personaleinstellungen trotz ihrer Abweichung von den Meldedaten ernst zu nehmen und für Analysen zu verwenden.

In allen auf Verwaltungsvorgängen beruhenden Bewegungsstatistiken haben kurzfristige Bewegungen, also Fluktuation oder nur in Verwaltungsvorschriften begründete Quasi-Zugänge und Quasi-Abgänge, mengenmäßig erhebliche Bedeutung. Das gilt nachweislich z.B. für die Statistik der Zugänge und Abgänge in Arbeitslosigkeit und die der Vermittlungen<sup>6)</sup>. Es wird sich mit der Meldung von Beschäftigungsverhältnissen im Prinzip nicht anders verhalten, auch wenn die ganz kurzen Job-Arbeitsverhältnisse wohl überwiegend nicht in die Zählung einbezogen sind<sup>7)</sup>.

Wenn in Betriebsbefragungen ein Einstellungsvolumen in Höhe von gut 60% der gemeldeten Einstellungen angegeben wird, so erscheint dies als ein plausibles Ergebnis. Man wird die genannten Einstellungen als den Kern „wirklicher“ Einstellungen ansehen können, unter Vernachlässigung ganz kurzer, vorübergehender Personalbewegungen.

Die 2,3 Mio. Einstellungen, die in der Infratest-Erhebung für 1989 genannt wurden, enthalten aber durchaus Fluktuationsfälle. Ein Drittel der im zurückliegenden Jahr einge-

stellten Mitarbeiter ist zum Befragungszeitpunkt im April 1989 bereits wieder ausgeschieden.

Bezogen auf den Personalbestand der Betriebe macht der „Personalumschlag“ innerhalb eines Jahres demnach 15% aus.

Dies ist – darauf sei kurz hingewiesen – eine andere Größe als der sogenannte „Job-Turnover“, der in der deutschen Literatur auch als „Stellenumschlag“ bezeichnet wird<sup>8)</sup>. Job-Turnover mißt den Saldo von Gewinnen und Verlusten an Arbeitsplätzen. Für 1987/88 betrug dieses Maß der Beschäftigungsverschiebungen zwischen den Betrieben 7,8%<sup>9)</sup>. Der Stellenumschlag im Sinne von Personalbewegungen ist erheblich höher – nach den Infratest-Zahlen 15% des Beschäftigtenbestands, nach den amtlich gemeldeten Einstellungsvorgängen sogar über 25%.

Die Struktur der von den Betrieben (lt. Befragung) vorgenommenen Einstellungen ist ähnlich wie die der offenen Stellen:

*Qualifikation:* Etwa 30% sind un- und angelernte oder gering qualifizierte Kräfte, etwa 70% sind Fachkräfte. Darunter sind nach den Infratest-Daten ca. 30% Facharbeiter und 40% qualifizierte Angestellte – während von den gesuchten Mitarbeitern (Bestand offener Stellen) fast die Hälfte auf Facharbeiter entfällt. Das ist ein Hinweis auf deutlich größere Schwierigkeiten bei der Suche nach Facharbeitern – die Suche dauert länger, so daß ein „Nachfragestau“ entsteht. In der realisierten Arbeitskräftenachfrage ist der Facharbeiteranteil deutlich geringer als bei den offenen Stellen – möglicherweise auch wegen der Schwierigkeiten, geeignete Kräfte zu finden.

*Betriebsgröße:* Der Anteil der Kleinbetriebe an den vorgenommenen Einstellungen ist deutlich höher, der Anteil der Großbetriebe deutlich geringer als ihr jeweiliger Anteil am Beschäftigtenbestand. Zu Recht ist im IAB-Bericht, ohne daß dort Zahlen genannt werden, von der „höheren Einstellungsintensität der kleineren Betriebe“ die Rede. Nach der Infratest-Erhebung stellt sich das Bild zahlenmäßig folgendermaßen dar:

Betriebsgrößenklasse	1988 vorgenommene Einstellungen in Tsd.	Anteil %	Einstellungen pro 100 Beschäftigte
5– 19	860	37	25
20– 99	550	24	14
100–499	530	23	13
500 und mehr	360	16	10
Gesamt	2300	100	15

In dem von Infratest untersuchten Arbeitsmarktsektor (Privatwirtschaft ab fünf Beschäftigten) haben die Kleinbetriebe einen Anteil von

- 22% an den Beschäftigten,
- 37% an den Einstellungen,
- 51% an den offenen Stellen.

### 2.4 Nicht realisiertes Einstellungspotential

„Hätten Sie (im zurückliegenden Jahr 1988) gerne mehr neue Mitarbeiter eingestellt, wenn geeignete Kräfte zu finden gewesen wären? Wenn ja, wie viele?“ 48% der von Infratest im Frühjahr 1989 befragten Betriebe bejahen

<sup>6)</sup> Vgl. Infratest 1990, S. 45 ff. und 114.

<sup>7)</sup> Vgl. die ausführliche methodische Darstellung von Wermter, W. U. Cramer 1988.

<sup>8)</sup> Vgl. Cramer, U., M. Koller 1988.

<sup>9)</sup> Cramer, U. 1989.

diese Frage. Hochgerechnet geben sie ca. 630 Tsd. mögliche Mehreinstellungen an. Das entspricht in der Größenordnung dem „Mehrbeschäftigungspotential“, das in der IAB/GfK-Erhebung im Herbst 1989 mit einer ähnlichen Retrospektivfrage ermittelt wurde.

Was die Bewertung dieser Zahlen angeht, kann auf den IAB-Bericht verwiesen werden. Mit bestimmten Annahmen rechnet das IAB die genannten Zahlen zunächst in ein *jahresdurchschnittliches* Mehrbeschäftigungspotential um: Die Größenordnung beträgt dann 330 Tsd. zusätzliche Beschäftigte. (Einzelheiten siehe Reyher u. a. 1990, Übersicht 8). Möglicherweise würden die Betriebe aber die Konkurrenz- und Substitutionsbeziehungen unterschätzen, die ihr Expansionspotential begrenzen.

Die angegebene mögliche Mehrbeschäftigung kann man als das „nicht realisierte Einstellungspotential“ betrachten. Addiert man die vorgenommenen und die nicht realisierten Einstellungen zum Einstellungspotential insgesamt und setzt die nicht realisierten Einstellungen zu dieser Größe in Bezug, ergibt sich für 1988 nach der Infratest-Erhebung folgendes Bild:

	Nicht realisierter Teil des Einstellungspotentials
Kleinbetriebe	30%
Kleinere Mittelbetriebe	26%
Größere Mittelbetriebe	10%
Großbetriebe	6%
Betriebe gesamt	22%

Trotz aller gebotenen Vorsicht in der Bewertung dieses Indikators ist das Ergebnis bedeutsam. Es gibt ein Beschäftigungspotential insbesondere bei kleineren Betrieben, das

<sup>10)</sup> Zur Methodik dieses Vorgehens siehe Reyher et al. 1990, Abschnitt 3.2.4, sowie Infratest 1990, S. 65 und 76.

**Übersicht 1: Schwierigkeiten, gesuchte Arbeitskräfte zu finden, sofern man diese im vergangenen Jahr (1988) gesucht hat**  
Angaben in Prozent quer

Bei der Suche nach . . .	hatten keine/gewisse Schwierigkeiten	hatten große Schwierigkeiten	haben niemanden gefunden
<i>un- und angelernten Arbeitern</i>			
Kleinbetriebe	69	25	6
Kleinere Mittelbetriebe	80	17	3
Größere Mittelbetriebe	84	16	–
Großbetriebe	94	6	–
<i>Angestellten mit einfacher Tätigkeit</i>			
Kleinbetriebe	57	32	11
Kleinere Mittelbetriebe	81	10	9
Größere Mittelbetriebe	91	9	–
Großbetriebe	98	2	–
<i>qualifizierten Angestellten*)</i>			
Kleinbetriebe	53	25	22
Kleinere Mittelbetriebe	59	31	10
Größere Mittelbetriebe	62	34	4
Großbetriebe	70	28	2
<i>Facharbeitern</i>			
Kleinbetriebe	27	48	25
Kleinere Mittelbetriebe	33	48	19
Größere Mittelbetriebe	40	53	7
Großbetriebe	60	38	2

\*) ab Sachbearbeiter, ohne Führungskräfte  
Quelle: Infratest

unter den gegebenen Bedingungen am Arbeitsmarkt nicht in tatsächliche Mehrbeschäftigung umgesetzt werden kann.

Zu diesen Bedingungen gehört auch die überlegene Position der größeren Betriebe im Wettbewerb um Arbeitskräfte. Großbetriebe gelten als attraktiver, was Entlohnung, Arbeitsbedingungen und Arbeitsplatzsicherheit angeht. Sie können darüber hinaus die Personalpolitik und Personalsuche mit mehr Ressourcen und größerer Professionalität betreiben.

## 2.5 Schwierigkeiten bei der Personalsuche

In der Infratest-Erhebung im Frühjahr 1989 und ebenso in den folgenden IAB/GfK-Erhebungen wurden die Betriebe gebeten, den jeweils „letzten Fall“ einer Personaleinstellung genauer zu beschreiben. Die erhaltenen Angaben werden als näherungsweise repräsentative Beschreibung aller Personaleinstellungen betrachtet<sup>10)</sup>.

Die Besetzung der Stelle hat in einem Drittel der Fälle „Schwierigkeiten bereitet“, bei den übrigen gab es „keine besonderen Probleme“ (IAB).

Die Suchdauer hielt sich überwiegend in vertretbarem Rahmen (Infratest):

unter 1 Monat	49%,
1 bis 3 Monate	38%,
über 3 Monate	13%.

Beide Indikatoren (Schwierigkeiten, Dauer) zeigen keine erheblichen Unterschiede nach Größe der Betriebe. Allerdings beziehen sich die Aussagen nur auf realisierte Einstellungen. Eine Bewertung der Schwierigkeiten muß sich auf alle *angestrebten* Einstellungen beziehen, einschließlich der Fälle erfolgloser Personalsuche.

Infratest hat eine solche Bewertung für die Personalsuche im zurückliegenden Jahr (1988) vornehmen lassen, differenziert nach verschiedenen Qualifikationsgruppen. Die Ergebnisse (siehe Übersicht 1) zeigen ein zweifaches Gefälle:

- nach *Qualifikation* der gesuchten Mitarbeiter; dabei sind die Schwierigkeiten bei Facharbeitern deutlich größer als bei qualifizierten Angestellten (unterhalb der Führungsebene),
- und nach *Größe der Betriebe*; je größer der Betrieb, um so geringer die Probleme der Personalrekrutierung.

Im unteren Qualifikationsbereich haben die größeren Betriebe praktisch keine nennenswerten Schwierigkeiten bei der Personalsuche gehabt, während jeder dritte Kleinbetrieb sich selbst hier schwergetan hat (sofern überhaupt Mitarbeiter dieser Art gesucht wurden).

Bei Facharbeitern gab es erhebliche Schwierigkeiten. Während aber bei den Großbetrieben die Mehrzahl ihren Facharbeiterbedarf ohne größere Probleme decken konnte (60%), gelang das bei Kleinbetrieben nur einer Minderheit (27%). Jeder vierte Kleinbetrieb hat, sofern er Facharbeiter suchte, diese überhaupt nicht gefunden.

### 3. Beschäftigungsentwicklung

Wenn wir fragen: „Wann und wie wird Arbeitskräftenachfrage beschäftigungswirksam?“, meint Beschäftigungswirksamkeit die Zunahme (oder Abnahme) des Beschäftigtenbestandes, also der Gesamtzahl von Beschäftigten zu bestimmten Stichtagen. Die Zahlen für 1988, das Bezugsjahr dieser Untersuchung, sind bekannt: Von Ende 1987 auf Ende 1988 nahm die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 272 Tsd. Personen zu. Das ist ein Zuwachs von 1,3%.

Im Sektor der Privatwirtschaft, auf den sich die Infratest-Erhebung bezieht, war der Beschäftigungszuwachs mit 1,5% sogar noch etwas höher<sup>11)</sup>.

#### 3.1 Komponenten der Beschäftigungsentwicklung

Gesamtwirtschaftlich ist die Beschäftigungsentwicklung ein Saldo aus Beschäftigungsgewinnen in bestimmten Sektoren/Betrieben und Beschäftigungsverlusten in anderen. Auf der betrieblichen Ebene ist sie ein Saldo von Personaleinstellungen und Personalausstellungen.

Der Umfang der Bewegungen auf der ersten Ebene wird in der Literatur als „Job-Turnover“ oder Stellenumschlag bezeichnet, der Umfang der Bewegungen auf der zweiten Ebene als „Labour-Turnover“ oder Personalumschlag.

Beide Größen lassen sich statistisch bestimmen. Die Entwicklung der Arbeitsplatzgewinne und -Verluste wird in der

Bundesrepublik nach dem Job-Turnover-Konzept seit einigen Jahren vom IAB regelmäßig untersucht<sup>12)</sup>. Statistische Grundlage ist die Verknüpfung der Betriebs- und der Beschäftigtenebene in der Datei Sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse, die bei der Bundesanstalt für Arbeit geführt wird.

Die Beschäftigungsentwicklung von Mitte 1987 bis Mitte 1988 war danach ein Saldo aus folgenden Komponenten (Bezugsbasis der Quantifizierung ist jeweils die Beschäftigtenzahl im Vorjahr insgesamt):<sup>13)</sup>

Beschäftigungszuwachs

- a) in bestehenden Betrieben: „Expansionsrate“ + 5,8%
- b) durch neugegründete Betriebe: „Gründungsrate“ + 2,4%

Beschäftigungsverluste

- c) in bestehenden Betrieben: „Schrumpfrate“ - 5,3%
- d) durch Schließung von Betrieben: „Schließungsrate“ - 1,7%

Saldo gesamt: Beschäftigungsentwicklung + 1,2%  
davon  
in bestehenden Betrieben + 0,5%  
durch Gründung/Schließung von Betrieben + 0,7%

Noch unveröffentlichte Zahlen über die Entwicklung von Mitte 1988 bis Mitte 1989 zeigen, daß die verstärkte Beschäftigungsausweitung in diesem Jahr mehr von den *bestehenden* Betrieben getragen wurde (Ausweitung gesamt um 1,9%, davon 1,5% in bestehenden Betrieben<sup>14)</sup>).

In repräsentativen Betriebsbefragungen, die die Beschäftigungsentwicklung des zurückliegenden Jahres retrospektiv erheben, können diese Komponenten nicht vollständig erfaßt werden. Betriebe, die im Laufe des Jahres geschlossen wurden, können an der Befragung nicht mehr teilnehmen. Inwieweit neugegründete Betriebe erfaßt werden, hängt von der Aktualität der Stichprobenbasis und der Abgrenzung der einbezogenen Betriebe ab (Neugründungen dürften zunächst überwiegend Kleinbetriebe mit unter fünf Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten sein).

Die Infratest-Stichprobe enthält lt. Angabe der Befragten keine Betriebe, die erst im Laufe des letzten Jahres gegründet wurden. Sie deckt also nur den Sektor der „bestehenden“ Betriebe ab. Dessen Beschäftigungsausweitung betrug nach den genannten IAB-Zahlen im Jahr 1988 zwischen 0,5% und 1,5%. Die befragten Betriebe hatten nach eigener Angabe durchschnittlich einen Beschäftigungszuwachs von 0,8%. Das gibt also, mit einer leichten Unterschätzung, die gesamtwirtschaftliche Größenordnung richtig wieder<sup>15)</sup>.

Diese Nettoentwicklung des Beschäftigtenbestands ist ein Saldo aus folgenden Personalbewegungen:<sup>16)</sup>

	Tsd.	Index
Beschäftigte am 31. 12. 87	15 269	100,0
Einstellungen 1988	+ 2 313	+ 15,1
Ausstellungen 1988	- 2 218	- 14,5
Beschäftigtenentwicklung	+ 95	+ 0,6

<sup>11)</sup> Die verfügbaren Statistiken ermöglichen allerdings nicht, die Beschäftigtenzahlen nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößen aufzugliedern; die genannte Zahl schließt daher die Kleinbetriebe unter fünf Beschäftigten ein.

<sup>12)</sup> Cramer, U., M. Koller 1988.

<sup>13)</sup> Siehe Cramer, U. 1989.

<sup>14)</sup> Für diese Information und eine Reihe kritisch-konstruktiver Anmerkungen danke ich Ulrich Cramer, IAB.

<sup>15)</sup> Insofern ist Cramers Beurteilung der methodischen Qualität der Infratest-Stichprobe in MittAB 2/1990 zu widersprechen. Siehe Cramer, U. 1990a.

<sup>16)</sup> Die hochgerechneten Werte können wegen der relativ schmalen Stichprobenbasis nur als Näherungswerte interpretiert werden. Wir geben dennoch die genauen Zahlen an, weil die Bilanz sonst nicht konsistent gerechnet werden kann.



Die Zahl der Einstellungen wurde in Abschnitt 2.2 bereits kommentiert. Die Ausstellungen (Zahl beendeter Beschäftigungsverhältnisse) wurden nicht direkt erfragt, da sie sich aus der Differenz von Einstellungen und Beschäftigtenentwicklung ergeben.

Die gegenläufigen Ströme der Personalbewegungen selbst sind statistisch schwerer zu erfassen als ihr Saldo. Entsprechend lückenhaft ist in der Bundesrepublik das Wissen darüber (siehe Abschnitt 2.2). Die Personalbewegungen sind jedoch das entscheidende Bindeglied, wenn man nach dem Zusammenhang von Arbeitskräftenachfrage und Beschäftigungsentwicklung fragt.

Die Arbeitskräftenachfrage, soweit sie realisiert wird, äußert sich auf dem Arbeitsmarkt in der Zahl vorgenommener Einstellungen. Ebenso wichtig ist die Zahl „ausgestellter“ Mitarbeiter – für diese Größe verfügen wir aber nicht einmal über einen geläufigen Begriff („Arbeitskräfteangebot“ bedeutet ja etwas anderes).

Im IAB-Berichtssystem werden die Betriebe nach dem Saldo der Personalbewegungen als Betriebe mit expandierender, stagnierender oder rückläufiger Beschäftigung klassifiziert. Setzt man die Grenze zwischen den drei Typen bei + / -1% Beschäftigungsveränderung („in den letzten 12 Monaten“), so verteilen sich die Betriebe im Herbst 1989

Expandierend	46%
Rückläufig	23%
Stagnierend	31%

Infratest fragte nach den „personalpolitischen Zielen, die für Ihren Betrieb gegenwärtig im Vordergrund stehen“. Es nennen

Erhöhung des Personalbestands	24%
Verringerung des Personals	11%
Weder – noch	65%

Der Vergleich der zwei Verteilungen zeigt, daß in gewissem Umfang Ausweitungen oder Verringerungen des Personalbestands einfach „passieren“ und nicht unbedingt Folge einer personalpolitischen Strategie sind. Immerhin jeder vierte Betrieb strebt im Frühjahr 1989 aber eine Beschäftigungsausweitung an. Als weitere personalpolitische Ziele nennen

Verjüngung des Personalbestands	18%
Qualifizierung des Personals	61%

### 3.2 Kleinbetriebe: Motor der Beschäftigungsentwicklung oder „Problemgruppe“ am Arbeitsmarkt?

Die Beschäftigungsgewinne in Höhe von 0,6% im Jahr 1988, die in den Betrieben der Infratest-Stichprobe auftraten, entfallen vollständig auf die Großbetriebe und größeren Mittelbetriebe (ab 100 Beschäftigten). Die Kleinbetriebe und kleineren Mittelbetriebe hatten nach eigener Angabe im Durchschnitt einen stagnierenden Beschäftigungsstand.

Dieses Ergebnis ist aus zwei Gründen unerwartet:

- Die Zahlen über die Arbeitskräftenachfrage (offene Stellen, Einstellungen, nicht realisiertes Einstellungspotential) zeigten durchgängig eine sehr viel höhere Nach-

frage auf Seiten der kleineren als auf Seiten der größeren Betriebe an.

- In der Arbeitsmarktforschung besteht seit den Arbeiten von Birch (1979) für die USA weitgehende Übereinstimmung, daß die kleineren, teilweise neugegründeten Unternehmen die eigentlichen Motoren der Beschäftigungsentwicklung sind<sup>17</sup>).

Neuere Analysen für die Bundesrepublik haben die These von den Kleinbetrieben als Motor oder Hoffnungsträger der Beschäftigung allerdings schon relativiert. So zeigt Cramer (1990b),

- daß die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsgewinne der Kleinbetriebe überwiegend, wenn auch nicht vollständig, durch den Strukturwandel hin zum Dienstleistungsbereich bestimmt sind („Tertiärisierung“),
- daß die These zwar für die Konjunkturphasen 1977/80 (Aufschwung) und 1980/83 (Abschwung) voll zutrifft, nicht jedoch für die derzeit noch anhaltende Phase der Beschäftigungsausweitung: von 1983-1988 gab es das stärkste Beschäftigungswachstum bei den Großbetrieben,
- daß die durchschnittlichen Einkommen niedriger sind, je kleiner die Betriebsgröße ist und daß die Einkommensschere zwischen großen und kleinen Betrieben sich in den letzten Jahren eher noch weiter geöffnet als geschlossen hat,
- daß die Arbeitsplätze in Kleinbetrieben unsicherer sind als die in Großbetrieben.

Eine genauere Überprüfung des Infratest-Ergebnisses für 1988 anhand der Beschäftigtenstatistik ist derzeit nicht möglich, weil deren Zahlen nicht in gleicher Abgrenzung vorliegen. Für die Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten insgesamt zeigen noch unveröffentlichte Auswertungen des IAB, daß im Jahr 1988 die Beschäftigungsdynamik am stärksten bei den Mittelbetrieben war, während 1989 offenbar noch mehr die Großbetriebe zugelegt haben.

Die These von den Kleinbetrieben als Motor der Beschäftigungsentwicklung bedarf heute also zumindest der Überprüfung. Unabhängig davon zeigt die Infratest-Erhebung einen grundsätzlich wichtigen Zusammenhang – besser gesagt, einen fehlenden Zusammenhang: Eine hohe Arbeitskräftenachfrage muß nicht unbedingt eine entsprechend hohe Beschäftigungszunahme bewirken.

Die hohe Arbeitskräftenachfrage der Kleinbetriebe in der Infratest-Stichprobe im Jahr 1988 war letztlich beschäftigungsneutral. Mit sehr viel geringerer Arbeitskräftenachfrage haben die großen Betriebe mehr Beschäftigungszuwachs erreicht.

Erklärungsansätze dafür liegen in drei Punkten. Da ist zunächst der höhere Umfang an Personalbewegungen bei den Kleinbetrieben. Sie stellen mehr Personal ein, aber auch mehr aus. Die höhere Arbeitskräftenachfrage ist insofern fluktuationsbedingt. Da ist zum zweiten die Kompensation erheblicher Beschäftigungsgewinne bei einem Teil der Kleinbetriebe durch (annähernd) gleiche Beschäftigungsverluste<sup>18</sup>). Hinzu kommt drittens – jedenfalls in der Arbeitsmarktkonstellation 1988/89 – ein nicht befriedigter Personalbedarf erheblichen Umfangs bei den Kleinbetrieben. Sie haben mehr Schwierigkeiten als die größeren Betriebe, gesuchtes Personal zu finden (siehe oben die Abschnitte 2.4 und 2.5). Daran scheint eine eigentlich mögliche und gewünschte Beschäftigungsausweitung teil-

<sup>17</sup>) Siehe die Literaturhinweise und die Diskussion bei Cramer, U., M. Koller 1988, S. 374.

<sup>18</sup>) Siehe die Differenzierung nach Betrieben mit expandierender und mit rückläufiger Beschäftigung bei Reyher et al. 1990.

weise gescheitert zu sein. Die großen Betriebe hatten diese Schwierigkeiten nicht oder nur in geringem Maße.

Tabelle I im Anhang zeigt die genauen Ergebnisse für die verschiedenen Betriebsgrößenklassen. Dabei ist als ergänzender Hinweis die Zahl der nicht Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (Aushilfen, freie Mitarbeiter usw.) aufgenommen, weil auch diese zum eher instabilen Beschäftigungssektor gehören. Die Ergebnisse verdeutlichen noch weiter, daß das Beschäftigungsverhalten der großen und der kleinen Betriebe sehr unterschiedlich ist: Während bei den Großbetrieben auf 100 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte nur maximal 3,4 Aushilfen und freie Mitarbeiter entfallen, sind es in den Kleinbetrieben bis zu 26 pro 100 feste Mitarbeiter.

All dies läßt sich teilweise deuten als Überlebensstrategie der Kleinen, als Teil ihrer überlebensnotwendigen Flexibilität. Ein zweiter Aspekt kommt aber hinzu: die unterlegene Position der Kleinbetriebe in der Konkurrenz um Arbeitskräfte. Teilweise haben sie ihren Personalbestand auch deshalb nicht ausgeweitet, weil sie ihren Bedarf nicht realisieren konnten (siehe dazu oben Abschnitt 2.4).

Beide Gesichtspunkte (hohe Fluktuation, mangelnde Realisierung von Personalbedarf) legen die Frage nahe, ob die euphorische Vorstellung von den Kleinbetrieben als Hoffnungsträgern der Beschäftigung noch zu halten ist. Ebenso berechtigt erscheint eine Betrachtung, die die Kleinbetriebe als „Problemgruppe“ des Arbeitsmarkts sieht.

Dieser Terminus ist bisher nur für die Seite der Arbeit-suchenden gebräuchlich. Aber auf Seiten der Nachfrager nach Arbeitskräften gibt es ebenfalls solche mit besseren und solche mit schlechteren Chancen. Und wie man auf der einen Seite von „struktureller Arbeitslosigkeit“ spricht, könnte man auf der anderen Seite von „strukturellem Fachkräftemangel“ sprechen: das ist die hohe, teilweise fluktuationsbedingte und teilweise nicht befriedigte Arbeitskräftenachfrage der Kleinbetriebe.

#### 4. Beschäftigungschancen von Arbeitslosen

Die Stagnation der Arbeitslosenzahlen in der Phase der Beschäftigungsexpansion von 1983-88 konnte den Eindruck erwecken, daß die rege Arbeitskräftenachfrage an

<sup>19)</sup> Dieselbe Größenordnung ergibt sich aus den verfügbaren Statistiken der BA. Im Jahr 1988 wurden etwa 3,6 Mio. Abgänge aus Arbeitslosigkeit verzeichnet, darunter zwei Drittel in Beschäftigung, darunter wieder zwei Drittel in Arbeit über 7 Tage Dauer. Das ist eine Größenordnung von 1,6 Mio. Einstellungs-fällen, also 29% von allen 5,5 Mio. gemeldeten Einstellungsvorgängen.

#### Übersicht 2: Einstellung von Arbeitslosen durch Betriebe

Basis: Personaleinstellungen im zurückliegenden Jahr	Betriebsgröße			
	5-19	20-99	100-499	500 und mehr
Einschaltung des Arbeitsamts bei der Personalsuche (%)	46	48	50	51
Der eingestellte Bewerber				
- war vorher arbeitslos	37	36	31	26
- war vorher woanders beschäftigt	39	41	51	54
- sonstiges	24	23	18	20
Hochgerechnete Zahl der Einstellungen in Tsd.				
Gesamt	860	550	540	360
darunter Arbeitslose	320	200	170	95

Quelle: Infratest

den Arbeitslosen vorbegeht. Dies war keineswegs der Fall. Welche Faktoren hierbei eine Rolle spielen und welche empirischen Zahlen dazu vorliegen, soll der folgende Überblick skizzieren.

#### 4.1 Umfang der Wiederbeschäftigung Arbeitsloser

Im Jahre 1988 verzeichnete die Bundesanstalt für Arbeit 2,12 Mio. Arbeitsvermittlungen, die meisten darunter an Arbeitslose. Allerdings: Mehr als jede dritte dieser Vermittlungen (36%) waren Vermittlungen in kurzfristige Jobs bis zu 7 Tagen Dauer, die nur begrenzt beschäftigungswirksam sind. Die übrigen Vermittlungen machen 1,35 Mio. Fälle aus. Bezogen auf alle 5,5 Mio. begonnenen Arbeitsverhältnisse liegt der „Marktanteil“ der Arbeitsvermittlung demnach bei 25% (vgl. ANBA 5/90, S. 730).

Ein großer Teil der Arbeitslosen findet seine neue Beschäftigung jedoch auf eigene Initiative, nicht durch Vermittlung des Arbeitsamts. Der Anteil der Arbeitslosen an den Einstellungs-fällen muß daher höher sein.

Wie bereits erwähnt, haben Infratest und das IAB in ihren Betriebsbefragungen den jeweils „letzten Fall“ einer Einstellung genauer beschreiben lassen. Die gefundenen Strukturen werden als näherungsweise repräsentativ für die Gesamtheit aller Einstellungs-fälle betrachtet (siehe Abschnitt 2.2). Zur Herkunft der eingestellten Mitarbeiter lauten die Ergebnisse:

Basis:	Infratest	IAB	IAB
Personaleinstellungen im zurückliegenden Jahr	4/89 %	9/89 %	1/90 %
Das Arbeitsamt war bei der Suche eingeschaltet	49	45	38
Der eingestellte Bewerber			
- war vorher arbeitslos	32	29	24
- war vom Arbeitsamt vorgeschlagen worden	19	18	14

Etwa jede dritte bis vierte Personaleinstellung führte demnach für einen Arbeitslosen zur Beendigung seiner Arbeitslosigkeit<sup>19)</sup>.

Groß und kleine Betriebe nehmen in unterschiedlichem Umfang Arbeitslose auf (siehe Übersicht 2). Großbetriebe schalten bei der Arbeitsuche das Arbeitsamt zwar gleich häufig oder sogar etwas häufiger ein als Kleinbetriebe. Sie stellen dann aber seltener einen Arbeitslosen ein, greifen

dafür häufiger auf Bewerbungen von Beschäftigten zurück – mit anderen Worten: Sie werben mehr Beschäftigte von anderen Betrieben ab.

Da die kleineren Betriebe darüber hinaus mehr Einstellungen vornehmen als die großen, ergibt sich eine deutliche Konzentration der Einstellungen von Arbeitslosen auf kleinere Betriebe. Die befragten Betriebe haben hochgerechnet knapp 800 Tsd. Arbeitslose eingestellt. Davon entfallen 40% auf Kleinbetriebe mit unter 20 Beschäftigten, insgesamt 65% auf Betriebe mit unter 100 Beschäftigten, aber nur 12% auf Großbetriebe.

Die kleineren Betriebe spielen also für die Wiederbeschäftigung der Arbeitslosen eine zentrale Rolle. Die im Vergleich zu den größeren Betrieben höhere Fluktuation und geringere Arbeitsplatzsicherheit in Kleinbetrieben und die instabilen Berufsverläufe vieler Arbeitsloser stehen dabei möglicherweise in einem gewissen Zusammenhang.

#### 4.2 Stabilität der Beschäftigung

Die Vermittlung bzw. Einstellung eines Arbeitslosen vermindert den Arbeitslosenbestand nur in dem Maße, wie die Beschäftigung dauerhaft ist. Die Beschäftigungswirksamkeit eines großen Teils der Arbeitsvermittlungen ist daher gering: Jede dritte Vermittlung ist, wie schon erwähnt, eine Vermittlung in kurzfristige Jobs von unter 7 Tagen Dauer. Über die Dauerhaftigkeit der übrigen 1,3 Mio. Arbeitsvermittlungen (1988) sagt die Statistik nichts aus.

Aus dem gleichen Grund ist auch die Statistik der Zugänge in und Abgänge aus Arbeitslosigkeit nur bedingt aussagekräftig. Jede nach den Verwaltungsregeln „beendete“ Arbeitslosigkeit – und sei es auch nur eine Unterbrechung durch eine Jobvermittlung für 3 Tage – wird statistisch als Abgang gezählt und ist dann – 3 Tage später – auch gleich wieder ein Zugang.

Das muß man berücksichtigen, wenn man das folgende Ergebnis aus der Infratest-Untersuchung bewerten will:

Befragt wurde eine repräsentative Stichprobe von Personen, die im Herbst 1988 als Abgänger aus Arbeitslosigkeit registriert worden waren, darunter Abgänge in Beschäftigung, aber auch in längerfristige Krankheit oder in Nichterwerbstätigkeit. Vier Monate später wurden diese Personen von Infratest befragt. Es waren

55% beschäftigt,  
12% nicht erwerbstätig,  
33% wieder arbeitslos.

Abgang aus Arbeitslosigkeit nach den Verwaltungsregeln und der Statistik der Bundesanstalt ist also, wenn man die Nichterwerbstätigen ausklammert, in mindestens 4 von 10 Fällen nicht wirklich beschäftigungswirksam.

Infratest hat im Anschluß an die erste BMA-Untersuchung zur Arbeitslosigkeit im Jahr 1978 die befragten Arbeitslosen vier Jahre lang weiter beobachtet („Panelbefragung“).

<sup>20)</sup> Büchtemann, C., B. v. Rosenblatt 1983.

<sup>21)</sup> Büchel, F., G. Weißhuhn 1990.

<sup>22)</sup> Für nähere Einzelheiten muß auf den Untersuchungsbericht verwiesen werden. Infratest 1990, S. 105-109.

<sup>23)</sup> Zugrunde gelegt ist die eigene Zeitangabe der Befragten. Nach der Abgänger-Statistik der BA, also mit der verwaltungsmäßigen Zugangs- und Abgangsdefinition, sind fast drei Viertel weniger als ein halbes Jahr arbeitslos gewesen.

<sup>24)</sup> Vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Die Arbeitslosigkeit. Hohe Fluktuation und Verfestigungstendenzen bestehen nebeneinander und verstärken sich weiter, IAB-Kurzbericht vom 30. 1. 1990.

Dabei zeigte sich ein erhebliches Maß an instabiler Beschäftigung im Anschluß an Arbeitslosigkeit. Die Ergebnisse wurden in dieser Zeitschrift beschrieben und sollen daher hier nicht näher referiert werden<sup>20)</sup>. Neuere Untersuchungen auf der Basis der Beschäftigtendatei weisen in die gleiche Richtung<sup>21)</sup>.

Die damalige Schlußfolgerung gilt auch heute. Effektivitätskriterium für die Arbeitsvermittlung muß neben der Zahl der Vermittlungen ebenso die Dauerhaftigkeit der vermittelten Beschäftigungsverhältnisse sein.

Die Zunahme befristeter Arbeitsverhältnisse in den vergangenen Jahren hat die Situation in dieser Hinsicht nicht leichter gemacht. Von den wiederbeschäftigten Arbeitslosen, die Infratest Anfang 1989 befragt hat, waren 35% in einer befristeten Stelle.

#### 4.3 Berufliche Mobilität, Verbesserungen und Verschlechterungen

Neben dem Volumen der Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen ist deren Struktur von Bedeutung. Die Struktur der wiederbeschäftigten bzw. nicht wiederbeschäftigten *Personen* ist Gegenstand der nächsten Abschnitte. Die Struktur der *Arbeitsplätze*, auf denen Arbeitslose vor und nach der Arbeitslosigkeit beschäftigt sind, soll hier kurz angesprochen werden<sup>22)</sup>.

Arbeitslosigkeit ist in erheblichem Umfang mit beruflicher Mobilität verbunden. Jeder zweite Wiederbeschäftigte wechselt die berufliche Tätigkeit, ebenfalls jeder zweite die Branche. Jeder dritte fängt beruflich weitgehend neu an (in dem Sinne, daß er von den vorherigen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten wenig oder nichts verwerten kann). Das Verdienstniveau bleibt etwa stabil.

Insgesamt bewerten die wiederbeschäftigten Arbeitslosen ihre neue Stelle überwiegend positiv. Jeder zweite empfindet sie als eine Verbesserung gegenüber der Stelle vor der Arbeitslosigkeit, jeder fünfte dagegen als eine Verschlechterung.

Bei diesen Bewertungen muß man sicher einen psychologischen Bias zugunsten der neuen Beschäftigung in Rechnung stellen. Die neue Stelle hat man jetzt, aus der alten ist man entlassen worden oder hat selbst gekündigt – das taucht die neue Stelle in ein freundliches Licht. Gleichwohl ist die in der Tendenz positive Bewertung der Veränderungen durch die Wiederbeschäftigten bedeutsam. Subjektiv wird Arbeitslosigkeit – sobald sie überwunden ist und sofern sie überwunden werden kann – nicht als ein Ereignis gesehen, das den eigenen Berufsweg zerstört hat.

#### 4.4 Gefalle der Beschäftigungschancen

Die Arbeitskräftenachfrage geht, wie gezeigt wurde, keineswegs an den Arbeitslosen vorbei. Aber innerhalb des Arbeitslosenbestands gibt es ein starkes Gefälle der Beschäftigungschancen. Es gibt – mit gleitendem Übergang – die „unproblematischen“ Arbeitslosen, die rasch wieder Arbeit finden, und die anderen, die aus der Arbeitslosigkeit erst nach langer Zeit oder auch gar nicht mehr herauskommen.

Nach den Ergebnissen der Infratest-Befragung war jeder zweite wiederbeschäftigte Arbeitslose weniger als ein halbes Jahr arbeitslos<sup>23)</sup>.

Wegen ihres schnellen „Durchlaufs“ sind die Kurzzeitarbeitslosen im jeweiligen Arbeitslosenbestand mit relativ kleiner Zahl vertreten. Der Anteil liegt bei gut 10%<sup>24)</sup>. Das

bedeutet: Der eher unproblematische Teil der Arbeitslosigkeit ist weniger sichtbar, steht weniger im Vordergrund des Bewußtsein, als es seiner Bedeutung für die Bewegungsvorgänge auf dem Arbeitsmarkt entspricht.

Umgekehrt verhält es sich mit der Langzeitarbeitslosigkeit. Im jeweiligen Bestand an Arbeitslosen haben die Langzeitarbeitslosen einen Anteil von 33% nach der BA-Statistik, nach ihrer eigenen Zeitangabe aus der Befragung sogar 43%.

Die hochgerechneten Befragungsergebnisse weisen einen Personenkreis von etwa 350 Tsd. Personen aus, die seit drei Jahren und länger arbeitslos sind (18% des Bestands). Die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit in dieser Extremgruppe beträgt über fünf Jahre. Die BA-Statistik weist dies nicht in vollem Umfang aus, weil sie Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit als Beendigung wertet<sup>25</sup>).

Der Anteil der Langzeitarbeitslosen ist seit Beginn der hohen Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik kontinuierlich gestiegen. Zusätzlich haben sich – wie die 1978 und 1989 durchgeführten Infratest-Erhebungen zeigen – die Beschäftigungschancen von Langzeitarbeitslosen weiter verschlechtert. Die Beschäftigungschancen der „unproblematischen“, erst seit kurzer Zeit Arbeitslosen sind heute dagegen besser als vor einem Jahrzehnt.

Die Beschäftigungswirksamkeit der Arbeitskräftenachfrage ist, was die Arbeitslosen betrifft, also hochgradig selektiv. „Passende“ Arbeitslose werden auch eingestellt. Aber der Arbeitslosenbestand ist kein Arbeitskräftereservoir, aus dem beliebige Personalwünsche bedient werden könnten. Und nicht für alle Berufswünsche und Qualifikationen von Arbeitslosen gibt es die entsprechende Arbeitskräftenachfrage.

## 5. Strukturdiskrepanzen

### 5.1 Qualifikationsprobleme

Warum können offene Stellen zum Teil nicht oder nur schwer besetzt werden, wo es doch so viele Arbeitslose gibt?

Diese oft gestellte Frage wurde in der Infratest-Untersuchung aus verschiedenen Perspektiven – der Betriebe, der Arbeitsvermittler, der Arbeitslosen – beleuchtet. Sie war ebenso Gegenstand einer Untersuchung des IAB, deren Ergebnisse in dieser Zeitschrift bereits dargestellt wurden. Beide Untersuchungen waren ähnlich angelegt (das IAB verwendete den Fragebogen der Infratest-Arbeitgeberbefragung) und kommen daher zu ähnlichen Ergebnissen. Statt einer nochmaligen Darstellung sei daher auf den Artikel von U. Cramer „Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen“ verwiesen (MittAB 2/1990).

Ein Punkt der dort vorgetragenen Ergebnisse bedarf allerdings der Korrektur. In die Überprüfung der untersuchten schwer besetzbaren offenen Stellen war auch der Prüfdienst der Bundesanstalt für Arbeit eingeschaltet, der die Vermittler nach Gründen fragte, die die Erledigung der untersuchten offenen Stellen erschweren. Dabei wurden nur in 16% der Fälle „berufsfachliche Anforderungen“ als erschwerende Gründe genannt. Der Autor selbst kommentiert erstaunt: „Überraschend ist vielleicht, daß ... berufsfachliche Anforderungen im Vergleich zur Arbeitszeit und

zur Erreichbarkeit gar nicht so stark ins Gewicht fallen, wie man hätte vermuten können“<sup>26</sup>).

Dieser Befund muß an den Besonderheiten einer Befragung der Vermittler durch Angehörige eines amtsinternen Prüfdienstes liegen. Infratest hat eine repräsentative Stichprobe von Vermittlern nach den Methoden der empirischen Sozialforschung (also anonym) befragt. Die Antworten auf die genannte Frage fallen ganz anders aus.

85% der Vermittler hatten im November 1988 offene Stellen, für die sie dem Betrieb schon seit vier Wochen oder länger keine geeigneten Bewerber vorschlagen konnten, und zwar im Durchschnitt 11 solche Stellen (bei durchschnittlich 28 Zugängen offener Stellen im Monat). „Worin liegen die Schwierigkeiten, diese Stellen zu besetzen?“, lautete die Frage. Auf die vorgegebenen acht Antwortmöglichkeiten (Mehrfachnennungen waren zugelassen) entfielen folgende Häufigkeiten der Nennung:

- die berufsfachlichen Anforderungen	81%
- die Bezahlung	37%
- die Arbeitsbedingungen	36%
- ungünstige Arbeitszeitregelung (z. B. Nacht-, Schicht-, Wochenendarbeit)	36%
- ungünstige Lage, lange Arbeitswege	28%
- Einschränkung auf ein Höchst- oder Mindestalter	25%
- Einschränkung auf Männer/Frauen	14%
- der Betrieb hat keinen akuten Personalbedarf, sondern sucht einfach „gute Leute“	31%

Weit vor allen anderen Gründen werden „berufsfachliche Anforderungen“ als Hauptgrund der Schwierigkeiten gesehen. In den erbetenen Erläuterungen kristallisieren sich folgende „Mangelberufe“ heraus, die von den Betrieben gesucht, vom Arbeitsamt häufig aber nicht angeboten werden können:

- Metallberufe, Schlosser, Dreher, Elektriker, Werkzeugmacher, Heizungsbauer
- Goldschmiede, Uhrmacher, Augenoptiker, Musikinstrumentenbauer
- Ingenieure, Konstrukteure, Techniker, Zahntechniker, Informatiker
- Baufacharbeiter, Schreiner
- Fleischer, Bäcker
- Köche (ausländische Spezialitätenköche, die eine Arbeitserlaubnis brauchen), Restaurantfachleute, Kellner
- Speditions-, Schiffs-, Reisebürokaufleute, Fachverkäuferinnen
- Steuerfachgehilfen, Buchhalter
- Kranken-/Altenpfleger, Krankengymnasten, Arzthelferinnen
- Reinigungsfachkräfte (chemische Reinigung), Friseurinnen

Die gemeldeten Arbeitslosen besitzen entweder die gesuchten berufsfachlichen Qualifikationen nicht, d.h. sie haben andere Berufe oder keinen Beruf erlernt, oder sie haben sonstige Eigenschaften, die sie in den Augen der Arbeitgeber als nicht geeignet erscheinen lassen: Sie seien mitunter wenig motiviert, nicht zuverlässig, nicht leistungsfähig genug, sind Ausländer oder haben den Grundwehrdienst noch nicht abgeleistet. Auch die Eigenschaft „arbeitslos“ bzw. „zu lange arbeitslos“ gilt inzwischen als Einstellungshindernis.

Die Hauptvermittler glauben jedoch auch, daß bei einem Teil der schwer besetzbaren Stellen die Anforderungen der Arbeitgeber einfach zu hoch sind. Die fachlichen Anforde-

<sup>25</sup> Vgl. die näheren Erläuterungen in Infratest 1990, S. 45 ff.

<sup>26</sup> Cramer, U. 1990a, S. 250.

rungen würden immer höher und differenzierter. Teilweise würden Fachkräfte für einfache Hilfstätigkeiten verlangt, weil man sich von ihnen weitergehende Qualifikationen wie Durchhaltevermögen, Zuverlässigkeit, gute Arbeitshaltung, Mitdenken am Arbeitsplatz usw. verspricht.

Die Vermittler wurden in einer anderen Frage gebeten, anhand von 12 Aussagen über Probleme des Arbeitsmarktes die spezifischen Probleme in dem von ihnen betreuten Arbeitsmarktausschnitt zu benennen. Unter den 6 Punkten, die am häufigsten als „großes Problem“ angesprochen werden, stehen die fehlenden Arbeitsplatzangebote für gering qualifizierte oder leistungsgeminderte Arbeitslose an der Spitze.

Als großes Problem nennen ... % der Vermittler:

- „Arbeitnehmer, die früher als Un- oder Angelernte beschäftigt waren, sind heute kaum mehr zu vermitteln“ 73%
- „Unter den von mir betreuten Arbeitslosen gibt es viele Leistungsgeminderte“ 65%
- „Die Fachkräfte, die in den Betrieben gebraucht werden, sind unter den Arbeitslosen nicht vorhanden“ 60%
- „Fehlende Arbeitsplätze“ 60%
- „Fachkräftemangel der Betriebe“ 47%
- „Die Betriebe stellen an die Bewerber hohe Ansprüche, bieten selbst aber wenig Maßnahmen zu Einarbeitung und Qualifizierung an“ 43%

Erst mit deutlichem Abstand werden weitere Probleme genannt: Mangelnde Arbeitsbereitschaft oder mangelnde Flexibilität der Arbeitslosen, mangelnde Bereitschaft der Betriebe zur Einstellung von Arbeitslosen außer bei finanziellen Hilfen oder generell fehlendes Interesse an einer Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt.

## 5.2 Alter

Die von den Betrieben eingestellten neuen Mitarbeiter sind im Durchschnitt 30 Jahre alt. Dieses Ergebnis der Infratest-Betriebsbefragung kann man kontrastieren mit dem Alter verschiedener Teilgruppen von Arbeitslosen:

Durchschnittsalter

- der wiederbeschäftigten Arbeitslosen 31 Jahre
- im Arbeitslosenbestand gesamt 38 Jahre
- der Langzeitarbeitslosen 43 Jahre

Alter ist das Merkmal, nach dem sich Kurzzeitarbeitslose und Langzeitarbeitslose in erster Linie unterscheiden:

- Von den Kurzzeitarbeitslosen (d.h. Personen, die nach höchstens einem halben Jahr wieder Beschäftigung gefunden haben) sind zwei Drittel unter 30 Jahre alt. Kaum einer ist älter als 50 Jahre.
- Von den Langzeitarbeitslosen (d.h. Personen, die nach BA-Definition seit mindestens einem Jahr arbeitslos sind) ist jeder zweite älter als 50 Jahre.

Die Altersstruktur der Arbeitslosen hat sich gegenüber dem Ende der 70er Jahre erheblich verschoben. Damals betraf die Arbeitslosigkeit in besonderem Maße junge Leute unter 25 Jahren. Heute ist sie mehr zu einem Problem der mittleren und älteren Altersgruppen geworden.

<sup>27)</sup> Zur Methodik der vergleichenden Analyse der Beschäftigungschancen siehe Infratest 1990, S. 95 ff.

Teilweise erklärt die veränderte Altersstruktur des Arbeitslosenbestands sich aus demographischen Verschiebungen. Daneben haben sich aber auch die altersspezifischen Beschäftigungschancen verändert, wie der Vergleich der Infratest-Ergebnisse von 1978 und 1989 zeigt: Die Beschäftigungschancen der älteren sind gegenüber damals noch schlechter geworden, während jüngere Arbeitslose heute bessere Beschäftigungschancen haben<sup>27)</sup>.

Das betrifft nicht nur die über 50jährigen, sondern bereits die Gruppe der 40- bis 49jährigen. Die Arbeitslosenquote dieser Altersgruppe ist zwar niedrig, weil hier relativ wenige Beschäftigte arbeitslos werden. Wenn sie jedoch arbeitslos sind, haben sie erhebliche Schwierigkeiten. Das spiegelt sich in objektiven Wiederbeschäftigungsquoten wie in subjektiven Aussagen. „In meinem Alter ist es schwer, noch eine Arbeit zu finden. Die Jüngeren werden bevorzugt“, – dieser Antwort auf die Frage nach Schwierigkeiten der Arbeitsuche stimmen in der Altersgruppe der 40- bis 49jährigen bereits 65% zu.

## 5.3 Regionale Unterschiede

Repräsentative Befragungen von Arbeitslosen oder von Betrieben sind aufgrund ihrer Stichprobenbasis in der Regel nicht oder nur sehr begrenzt in der Lage, regionale Unterschiede der Problemlagen auszuweisen. Das führt in der Diskussion zu einer gewissen Unterbelichtung dieses Punkts, der selbstverständlich große Bedeutung hat.

Im Rahmen der Infratest-Untersuchung konnten regionale Unterschiede vor allem in der Vermittler-Befragung berücksichtigt werden. Befragt wurden ca. 2000 Hauptvermittler und ca. 650 Arbeitsberater aus allen 146 Arbeitsamtsbezirken. Sie wurden angesprochen als „Experten“ für die Beurteilung der Arbeitsmarktlage in ihrem regionalen und berufsfachlichen Zuständigkeitsbereich (Arbeitsmarktausschnitt).

„Fehlende Arbeitsplätze“ bezeichnen 60% der Arbeitsvermittler in ihrem Bereich als großes Problem, „Fachkräftemangel der Betriebe“ ist für 47% ein großes Problem. Beide Problemlagen bestehen teilweise nebeneinander im gleichen Arbeitsmarktausschnitt. Es nennen

- fehlende Arbeitsplätze und zugleich Fachkräftemangel 21%;
- nur fehlende Arbeitsplätze, nicht Fachkräftemangel 39%;
- nur Fachkräftemangel,

In Arbeitsamtsbezirken mit unterschiedlich hoher Arbeitslosenquote sind die Problemlagen erwartungsgemäß verschieden:

Die Vermittler bezeichnen als großes Problem:	Regionale Arbeitslosigkeit		
	niedrig %	mittel %	hoch %
Fehlende Arbeitsplätze	36	60	76
Fachkräftemangel	67	47	35

Fachkräftemangel und fehlende Arbeitsplätze bestehen als Problem des Arbeitsmarkts also nebeneinander, überwiegend aber nicht am gleichen Ort.

Je nach Höhe der regionalen Arbeitslosenquote hat der einzelne Vermittler unterschiedlich viele Arbeitslose in seinem „Bestand“ und damit zu betreuen:

in Bezirken mit

niedriger Arbeitslosigkeit	335,
mittlerer Arbeitslosigkeit	448,
hoher Arbeitslosigkeit	546.

Je höher die regionale Arbeitslosigkeit, je schwieriger also die Suche nach geeigneten Arbeitsplätzen für die Arbeitslosen, um so weniger kann sich der Vermittler auch noch um den einzelnen Arbeitslosen kümmern. Daß sie zuwenig Zeit für die individuelle Beratung und Betreuung hätten, ist eine verbreitete Klage unter den Arbeitsvermittlern.

Die Zugänge von Arbeitslosen sind jedoch in den Regionen mit hoher und niedriger Arbeitslosigkeit etwa gleich hoch. Das bedeutet: In Regionen mit niedriger Arbeitslosigkeit werden genauso viele Menschen arbeitslos wie in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit. Der Unterschied liegt darin, wie rasch der Arbeitsmarkt die arbeitslosen Personen wieder aufnimmt.

Unabhängig von der Höhe der regionalen Arbeitslosigkeit schätzen die Vermittler, daß etwa jeder fünfte der von ihnen betreuten Arbeitslosen nicht ernsthaft an einer Arbeitsaufnahme interessiert sei. Für genauere Untersuchungsergebnisse zu diesem Thema wird auf den vorliegenden Bericht verwiesen<sup>28)</sup>.

## 6. Schlußfolgerungen

Gemeinhin gilt die Relation des Bestands an offenen Stellen zum Bestand an Arbeitslosen als Ausdruck des gesamtwirtschaftlichen Ungleichgewichts am Arbeitsmarkt. In den Jahren 1988/89 betrug diese Relation (in Tsd.) etwa 250:2000.

Angesichts des von vielen Betrieben beklagten Fachkräftemangels wurde der Aussagewert dieser Zahlen zunehmend in Zweifel gezogen. In Wirklichkeit sei ja die Zahl der offenen Stellen viel höher, während viele Arbeitslose nicht wirklich arbeiten wollten.

Man kann diese Argumentation einfach einmal akzeptieren und versuchen, die „wirklichen“ Zahlen zu bestimmen. Nach den vorliegenden Ergebnissen der Infratest- und IAB-Untersuchungen betrug die Relation von offenen Stellen insgesamt (einschließlich der nicht gemeldeten) zu den nach Einschätzung der Vermittler auch an einer Arbeitsaufnahme interessierten, gemeldeten Arbeitslosen im Jahr 1989 etwa 650:1600. Wenn das Ziel ist, alle Arbeitslosen in Beschäftigung zu bringen, bleibt ein gesamtwirtschaftliches Defizit an Arbeitsplätzen in Höhe von 1 Million.

Aber was ist unter den gegebenen Bedingungen als „Gleichgewicht“ auf dem Arbeitsmarkt anzusehen? Wir kommen nicht um eine erneute Diskussion darüber herum, welcher Umfang an Arbeitslosigkeit und an offenen Stellen für eine prosperierende Wirtschaft wie die unsere als „normal“ und tolerierbar gelten kann.

Zur Prosperität gehört der Produktivitäts- und Wettbewerbsdruck, unter dem die Betriebe stehen und der sie hohe Anforderungen an gesuchte Arbeitskräfte stellen

läßt. Zur Prosperität gehören ebenso bestimmte Ansprüche der Arbeitssuchenden an Arbeitsbedingungen, Entlohnung und Art der Tätigkeit. Die Folge ist, daß der Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt schwieriger wird. Bereits bei einer immer noch hohen Arbeitslosenzahl sehen sich Betriebe vor Schwierigkeiten, ihren Arbeitskräftebedarf zu decken.

Der nochmalige Beschäftigungsschub des Jahres 1990 hat gezeigt, daß ab einem bestimmten Nachfragedruck auch die Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen zunehmend möglich ist. Es gibt Grenzen in den Ausgleichsmechanismen von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften, aber es gibt auch eine gewisse Elastizität.

Die Überlegungen müssen dahin gehen, die hohe Arbeitskräftenachfrage stärker für die Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen wirksam zu machen.

Ansatzpunkte liegen zum einen im Umgang mit zweifellos bestehenden Diskrepanzen zwischen der Struktur der Arbeitskräftenachfrage und des Arbeitskräfteangebots der Arbeitslosen. Soweit es um Qualifikationslücken geht, kann man sie teilweise durch Bildungsmaßnahmen beheben. Bei anderen Merkmalen geht das nicht – etwa wenn Alter zum Beschäftigungshemmnis wird. Aber kann eine Gesellschaft es sich leisten, ältere Arbeitnehmer, wenn sie einmal ihre Stelle verloren haben, beruflich nicht mehr zu integrieren?

Ansatzpunkte liegen zum anderen in der Stabilität bzw. der Stabilisierung von Beschäftigungsverhältnissen. Besonders Interesse muß dabei den Gründen für den hohen Stellen- und Personalumschlag bei den Kleinbetrieben gelten, die für die Wiederbeschäftigung von Arbeitslosen eine große Rolle spielen.

Ansatzpunkte liegen schließlich in dem nicht befriedigten Personalbedarf, der in erheblichem Umfang besteht, konzentriert wiederum im Bereich der Kleinbetriebe. Je frühzeitiger dieser Personalbedarf sichtbar und dem Arbeitsamt gemeldet wird, um so eher sind gezielte Anstrengungen zur Personalsuche und -qualifizierung im Zusammenwirken von Arbeitsamt und Betrieben möglich.

## Literaturverzeichnis

*ANBA* (1988): Erste Ergebnisse der Bewegungsstatistik auf der Grundlage des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung. Nr. 3/1988, S. 275 ff.

*ANBA* (1990): Arbeitsmarkt 1990: Strukturanalyse anhand ausgewählter Bestands- und Bewegungsdaten. Nr. 5/1990, S. 649 ff.

*Büchel, F., G. Weißhuhn* (1990): Zur Stabilität der Wiederbeschäftigung nach Arbeitslosigkeit, in: *MittAB* 2/90, S. 263 ff.

*Büchtemann, C., B. v. Rosenblatt* (1983): Kumulative Arbeitslosigkeit, in: *MittAB* 3/1983, S. 262 ff.

*Cramer, U., M. Koller* (1988): Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – Der „Job-Turnover“-Ansatz, in: *MittAB* 3/88, S. 361 ff.

*Cramer, U.* (1989): Beschäftigungsdynamik in Branchen und Regionen, Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nr. 6/1989.

*Cramer, U.* (1990a): Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen, in: *MittAB* 2/90, S. 246 ff.

*Cramer, U.* (1990b): Der Trend zu kleineren Betrieben: Ergebnisse einer Auswertung der Beschäftigtenstatistik für die Bundesrepublik Deutschland, in: J. Berger u.a. (Hrsg.): Kleinbetriebe im wirtschaftlichen Wandel, Frankfurt/New York.

<sup>28)</sup> Infratest 1990, S. 143 ff.

*Infratest Sozialforschung* (1990): Arbeitsvermittlung zwischen Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel. Forschungsberichte Bd. 197, hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn.

*Rosenblatt, B. v.* (1990): Arbeitsmarkt zwischen Überfluß und Mangel. *Bundesarbeitsblatt* 5/1990, S. 5 ff.

*Reyher, L., E. Spitznagel, G. Kretschmer* (1990): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot. Umfang, Struktur und Besetzungsprobleme, in: *MittAB* 3/90.

*Wermter, W., U. Cramer* (1988): Wie hoch war der Beschäftigtenanstieg seit 1983?, in: *MittAB* 4/88, S. 468 ff.

## Anhang

**Tabelle 1: Personalbewegungen und Beschäftigungspotential in den Betrieben der Privatwirtschaft, 1988**

(Basis: Betriebe ab 5 SV-Beschäftigten, n = 771)

	Betriebe gesamt		Betriebsgröße			
	abs.	%	5-19 %	20-99 %	100-499 %	1000 u. m. %
(1) SV-Beschäftigte [1] am 31. 12. 1987	15 270	100	100	100	100	100
Personalbewegung 1988 [2]						
– Einstellungen	2 313	15,1	25,6	13,5	13,3	9,6
– Ausgeschiedene	2 218	14,5	25,5	13,6	12,3	8,1
(darunter: 1988 Eingestellte)	(770)	(5,0)	(9,3)	(4,3)	(4,9)	(2,2)
Saldo: Beschäftigungsentwicklung	+ 95	+ 0,6	+ 0,1	– 0,1	+ 1,0	+ 1,5
(2) Zusätzlich beschäftigte nicht SV-Kräfte [3]						
– ständig	1 260	8,3	15,8	11,4	5,0	1,6
– maximal bis zu	1 960	12,8	26,4	16,0	7,0	3,4
(3) Nicht realisierte Einstellungen 1988 [4]	635	4,2	10,7	4,7	1,5	0,6
Einstellungen	2 313	15,1	25,6	13,5	13,3	9,6
Summe: Einstellungspotential	2 948	19,3	36,3	18,2	14,8	10,2
		= 100	= 100	= 100	= 100	= 100
Quote der nichtrealisierten Einstellungen am Potential		21	30	26	10	6

[1] SV = Sozialversicherungspflichtig

[2] Einstellungen: „nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, einschließlich Personen, die bereits wieder ausgeschieden sind“.

Ausgeschiedene: Errechnet aus Einstellungen und Beschäftigungssaldo 1988.

Fluktuationsfälle (in Klammern) näherungsweise bestimmt durch die Frage: „Wie viele von den 1988 eingestellten Mitarbeitern sind heute (Frühjahr 1989) schon wieder ausgeschieden?“

[3] Frage: „Beschäftigt Ihr Betrieb auch nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigte (z. B. Aushilfen, freie Mitarbeiter usw.)? Wenn ja, in welchem Saisonverlauf und wie viele etwa?“

Antwortvorgaben:

„Ja, saisonal oder arbeitsbedingt stark schwankend: Anzahl max. ca. . . .“

„Ja, über das ganze Jahr verteilt: Anzahl durchschnittlich ca. . . .“

[4] Frage: „Hätten Sie gerne *mehr* neue Mitarbeiter eingestellt, wenn geeignete Kräfte zu finden gewesen wären?“

Quelle: Infratest