

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Friedrich Buttler, Ulrich Cramer

Entwicklung und Ursachen von mis-match-  
Arbeitslosigkeit in Westdeutschland

24. Jg./1991

**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>

# Entwicklung und Ursachen von mis-match-Arbeitslosigkeit in Westdeutschland

Friedrich Buttler, Ulrich Cramer\*

Der Aufsatz beschäftigt sich mit den Fragen:

- Hat mis-match-Arbeitslosigkeit im Zuge des jüngsten konjunkturellen Aufschwungs in Westdeutschland zugenommen?
- (Wenn ja,) welche Ursachen sind dafür maßgeblich gewesen?
- Welche arbeitsmarktpolitischen Konsequenzen ergeben sich daraus?

Zu (a) werden zwei Ansätze vorgestellt: Aus einer empirisch-statistisch orientierten Darstellung der Ausgleichsprozesse zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen für die Jahre 1983 und 1990 wird gefolgert, daß es sehr viel seltener gelingt, Arbeitslose auf vakante Arbeitsplätze zu vermitteln. Sichere makroökonomische Schlüsse können jedoch daraus nicht gezogen werden. Deshalb wird in einem zweiten Anlauf das Konzept der Beveridge-Kurve anhand eines theoretisch-mathematischen Modells analysiert. Hieraus werden weitere Indizien für zunehmende mis-match-Arbeitslosigkeit abgeleitet.

Multiple Regressionsanalysen zur Erklärung der Laufzeit offener Stellen und der Dauer der Arbeitslosigkeit bilden das methodische Instrumentarium zur Ursachenanalyse (b). Daraus ergibt sich insgesamt eine andere – oder jedenfalls modifizierte Sichtweise von mis-match-Arbeitslosigkeit als die traditionelle. Jene rückte die Profildiskrepanzen zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen in den Vordergrund. Den größten Einfluß auf die Dauer der Arbeitslosigkeit haben nach unseren Ergebnissen vielmehr die Merkmale, die auf eine geringere individuelle Leistungsfähigkeit schließen lassen, wie Alter und gesundheitliche Einschränkungen. Die bisherigen unterschiedlichen technischen und organisatorischen Ausgestaltungen der Vermittlungstätigkeit in den Arbeitsämtern werden davon fast vollständig überlagert.

Angesichts des empirischen Befundes „mis-match-Arbeitslosigkeit als Ergebnis von Sortierprozessen auf beiden Marktseiten“ steht Arbeitsmarktausgleichspolitik (c) vor größeren Schwierigkeiten als bisher. Diese werden durch die Zulassung privater Vermittler selbst nicht überwunden. Sie können insgesamt nicht allein durch Verbesserung der Vermittlungsleistung gemeistert werden, vielmehr sind zusätzliche Hilfen zur Eingliederung in Problemsituationen vor allem für Ältere nötiger denn je. Hier werden in Übereinstimmung mit Leitlinien zur Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung der Bundesanstalt für Arbeit insbesondere drei Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung aus der Sicht der Ergebnisse dieser Untersuchung und unter Einbeziehung jüngerer Forschungsergebnisse diskutiert und in ihrer Notwendigkeit unterstrichen:

- Ausbau der Kontakte der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung zu Klein- und Mittelbetrieben,
- Konzentration der Vermittler auf das eigentliche Vermittlungsgeschäft bei Aufrechterhaltung des Dienstleistungsangebots der Arbeitsförderung aus einer Hand,
- Nutzung der Unscharfen des Arbeitsmarktes/der arbeitnehmerseitigen Flexibilitäts- und arbeitgeberseitigen Substitutionsspielräume.

## Gliederung

- 1 Einführung
- 2 „Matching“ durch die Arbeitsämter
- 3 Beveridge-Kurve und Matching-Funktion
- 4 Analyse der Laufzeit offener Stellen
- 5 Analyse der Dauer der Arbeitslosigkeit
- 6 Die Ergebnisse im Zusammenhang
- 7 Arbeitsmarktpolitische Empfehlungen

## I Einführung

Seit mehr als 15 Jahren befindet sich der Arbeitsmarkt in Westdeutschland im Ungleichgewicht. Die konjunkturellen Einbrüche der Jahre 1974/75 und 1981/82, verursacht oder zumindestens zeitlich zusammenfallend mit sprunghaften Anstiegen der Rohölpreise, führten zu erheblichen

Beschäftigungsrückgängen und – synchron dazu – zu starken Zunahmen der Arbeitslosigkeit. In den nachfolgenden Erholungsphasen 1976-80 und seit 1983 wurden die Beschäftigungsrückgänge mehr als ausgeglichen, die Arbeitslosigkeit reduzierte sich dabei jedoch nur relativ geringfügig. Daraus schon zu schließen, daß der Aufschwung an den Arbeitslosen vorbeigeht, ist zumindestens vorschnell: Demographische Entwicklung, steigende Erwerbsneigung bei Frauen, Aus- und Übersiedlerströme erhöhten gleichzeitig das Potential an Erwerbspersonen. Zudem sorgen Wettbewerb und Strukturwandel dafür, daß Arbeitsplätze und Arbeitskräfte in einer Volkswirtschaft ständig umgeschichtet werden. Betriebe werden ganz vom Markt verdrängt oder sie schrumpfen zumindestens zeitweilig, andererseits werden neue Betriebe gegründet bzw. schon bestehende Betriebe expandieren. Die Job-Turnover-Analyse des IAB zeigt, daß die damit verbundenen Einstellungen und Entlassungen ein Vielfaches der je nach konjunktureller Situation daraus entstehenden gesamtwirtschaftlichen Nettoexpansion oder -Schrumpfung ausmachen (Cramer und Koller (1988)). Dazu kommt der Austausch von Arbeitskräften auf bestehenden Arbeitsplätzen. Das zusätzlich auf den Arbeitsmarkt drängende Angebot konkurriert also im Zuge des Job-Turnover mit den freigesetz-

\* Prof. Dr. Friedrich Buttler ist Direktor des IAB. Dr. Ulrich Cramer ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

ten Arbeitskräften um die neu entstehenden oder frei gewordenen Arbeitsplätze. Es stehen ständig neue oder alte Arbeitsplätze zur Besetzung an, es suchen ständig andere Arbeitslose wiederholt oder zum erstenmal eine Arbeit oder bisher schon Beschäftigte eine andere Arbeit. Die verbliebene (relativ hohe) Arbeitslosigkeit ist lediglich ein Ergebnis dieses Prozesses, es werden immer wieder andere Personen arbeitslos, ursprünglich in der Rezession freigesetzte Erwerbstätige können längst schon wieder ihre Arbeitslosigkeit beendet haben, andere Personen dafür arbeitslos geworden sein.

Dennoch deuten einige Indikatoren darauf hin, daß sich Arbeitslosigkeit verfestigt hat, daß der Beschäftigungsanstieg der letzten Jahre noch kräftiger hätte ausfallen können, wenn die Arbeitslosen besser für frei werdende Stellen geeignet gewesen wären. Oder anders herum formuliert: Wenn der zusätzliche Angebotsdruck auf dem Arbeitsmarkt nicht gewesen wäre, hätte sich die Arbeitslosigkeit möglicherweise dennoch nicht auf das Ausgangsniveau zurückentwickelt.

Wir wollen folgendermaßen vorgehen: Im nächsten Abschnitt soll zunächst eine statistische Beschreibung der Bewegungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt erfolgen, soweit sie datenmäßig darstellbar sind. Verglichen werden die Jahre 1990 und 1983, um zu zeigen, welche Veränderungen im Zuge der konjunkturellen Erholung auf dem Arbeitsmarkt eingetreten sind. Das folgende Kapitel wählt einen anderen Ausgangspunkt: Vorgestellt wird ein mathematisches Modell, das die Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt in vereinfachter und auf das wesentliche reduzierten Form abbildet. Es ermöglicht eine mehr theoretisch fundierte Interpretation des Zusammenhangs zwischen Arbeitslosenquote und Offene-Stellen-Quote und führt zu einer „Matching“-Funktion, in der die Vermittlungen ähnlich wie in einer Produktionsfunktion als Prozeßergebnis gesehen werden. Die Parameter der Matching-Funktion werden am Ende dieses Kapitels geschätzt. Sowohl die statistisch-beschreibende als auch die mathematisch-modellhafte Darstellung des Arbeitsmarktprozesses legen es nahe, sich detaillierter mit den in beiden Ansätzen wesentlichen Pro-

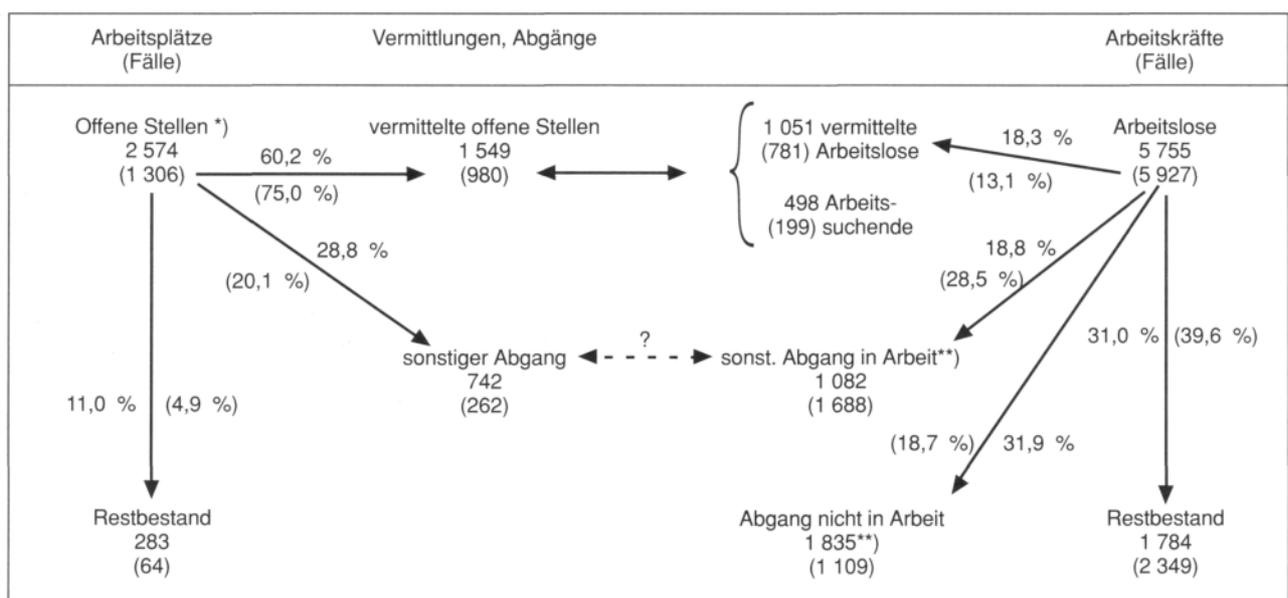
zeßgrößen, der Laufzeit von offenen Stellen und der Dauer der Arbeitslosigkeit zu beschäftigen. Dies geschieht in den Kapiteln 4 und 5, in denen multiple Regressionsanalysen zur Erklärung der Laufzeit von offenen Stellen und zur Dauer der Arbeitslosigkeit vorgestellt werden. Eine Vielzahl erklärender Variablen erweitert in diesem Teil der Arbeit das Spektrum der Untersuchung. Die zeitlichen Veränderungen bleiben jedoch ebenfalls im Blick, indem diese Querschnittsanalysen für jeweils zwei Zeitpunkte durchgeführt werden. Abschließend erfolgt eine zusammenfassende Gewichtung und Wertung der Ergebnisse, an die sich einige arbeitsmarktpolitische Empfehlungen anschließen.

## 2 „Matching“ durch die Arbeitsämter

Ein Teil der Suchvorgänge am Arbeitsmarkt läuft über die Arbeitsverwaltung ab und schlägt sich statistisch als offene Stellen, Arbeitslose, Arbeitssuchende und Vermittlungen nieder. Greifen wir das Jahr 1990 heraus und sehen wir uns das Ergebnis dieses Matching-Prozesses bei den Arbeitsämtern an (vgl. Abbildung 1):

Im Verlauf des Jahres hätten maximal 2,57 Millionen offene Stellen besetzt werden können, wenn man den Bestand zu Jahresbeginn und die im Laufe des Jahres den Ämtern neu gemeldeten Stellen zusammenrechnet. Dafür standen 5,76 Millionen Arbeitslosigkeitsfälle – auch wieder Anfangsbestand und Zugang zusammengenommen – zur Verfügung. In 1,05 Millionen Fällen kam die Vermittlung eines Arbeitslosen auf eine offene Stelle zustande. Knapp 500.000 offene Stellen wurden mit (nichtarbeitslosen) Arbeitssuchenden besetzt, 742.000 „gingen ab“, ohne daß im einzelnen bekannt wurde, ob sie anderweitig besetzt wurden, oder sich die Suche nach einer passenden Arbeitskraft deshalb erübrigte, weil niemand gefunden wurde oder niemand mehr gebraucht wurde. Sicherlich wurde ein Teil dieser Stellen auch durch Arbeitslose besetzt, da neben den gut 1 Million vermittelten Arbeitslosen schätzungsweise knapp 1,1 Millionen selbst eine Stelle fanden (die Selbstsuche wird von der Arbeitsvermittlung unterstützt). Am Ende des Jahres blieben 283.000 noch offene Stellen auf

Abbildung 1: „Matching“ durch die Arbeitsämter im Jahre 1990 (1983) (in 1000)



der einen Seite und knapp 1,8 Millionen Arbeitslose auf der anderen Seite übrig, über 1,8 Millionen Arbeitslosigkeitsfälle wurden nicht durch die Aufnahme einer Arbeit beendet.

Wie ist diese Bilanz zu bewerten? Dazu muß man wissen, daß immer eine gewisse Zahl an offenen Stellen übrig bleibt, die zu einem Stichtag (hier Jahresende) gerade noch unerledigt sind. Im Verhältnis zum Umschlag sind es umso mehr, je länger die Besetzungsprozesse dauern. Hätte die Besetzung offener Stellen im Jahre 1990 genauso lange gedauert wie 1983, dann wäre jedoch am Jahresende anstelle von 283.000 nur ein Restbestand von 126.000 übrig geblieben. Der Vergleich mit 1983 ist auch für die übrigen Bilanzposten aufschlußreich: 1990 gab es 1,268 Millionen offene Stellen mehr als 1983, dem Jahr der konjunkturellen Wende. Diese zusätzlichen offenen Stellen führten aber nur zu 269.000 zusätzlichen Vermittlungen von Arbeitslosen. Knapp 60% der 1983 zur Verfügung gestandenen offenen Stellen wurden mit Arbeitslosen besetzt, 1990 waren es nur etwa 40%. Die „marginale“ Vermittlungsquote an Arbeitslose für die 1990 gegenüber 1983 zusätzlich vorhandenen offenen Stellen betrug lediglich 21,2%. Die übrigen Arbeitsaufnahmen von Arbeitslosen reduzierten sich sogar: 1983 waren es noch knapp 1,7 Millionen, 1990 nur noch 1,08 Millionen. Erst diese Stromgrößenbetrachtung belegt, daß der Aufschwung tatsächlich an den Arbeitslosen weitgehend vorbeigegangen ist.

Schauen wir uns nun die beiden Marktseiten, als Nachfragekomponente die offenen Stellen, und als Angebotskomponente die Arbeitslosigkeit, etwas genauer an. Das für den Matching-Prozeß aussagefähigste Merkmal ist die Zeit, die jeweils vergeht, bis eine offene Stelle besetzt wird bzw. ein Arbeitsloser wieder eine Arbeit erhält oder sein Arbeitsgesuch aus anderen Gründen aufgibt. Weitere wichtige Indikatoren sind der Anteil der vermittelten Stellen an den abgehenden Stellen und der Anteil der Arbeitslosen, die wieder eine Arbeit aufnehmen, wenn sie das Register verlassen. Es ist zunächst einmal sehr auffällig, daß vermittelte offene Stellen im Durchschnitt wesentlich kürzer im Arbeitsamt verbleiben als die Stellen, die von den Arbeitgebern letztendlich selbst besetzt werden oder - aus welchen Gründen auch immer - storniert werden. Letztere verbleiben im Mittel dreimal solange im Register. Dasselbe gilt für die Dauer der Arbeitslosigkeit: Arbeitslose, die wieder eine Arbeit aufnehmen, sind deutlich kürzer arbeitslos als solche, die das Register aus anderen Gründen verlassen (1990: 21 Wochen gegenüber 37,4 Wochen). Offene Stellen, auf die kein Arbeitsloser vermittelt werden kann, sind also - genauso wie Arbeitslose, die keine Arbeit wieder aufnehmen - offensichtlich weniger marktfähig.

Bei den Arbeitslosen ist der Anteil derjenigen, die sich ohne eine Arbeit gefunden zu haben, abmelden, seit 1986 von 27% kontinuierlich auf 46,2% im Jahre 1990 gestiegen. „Gewichtet“ man diese Abgänge mit der Dauer der Arbeitslosigkeit, dann lag der Anteil dieser Gruppe zwischen 38,6% und 60,3%:

Die erste Spalte der Tabelle gibt an, wieviele Personen aus Arbeitslosigkeit abgingen, ohne eine Arbeit bekommen zu haben, die zweite Spalte macht durch die Gewichtung dieser Personen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit deutlich, daß ein zunehmender Anteil des Arbeitslosigkeitsvolumens keine „Zwischenstation“ vor einer Arbeitsaufnahme darstellt, sondern für ein mehr oder weniger endgültiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben steht. Da das

#### Anteil der vorläufig nicht wieder in Arbeit eingegliederten Arbeitslosigkeit (%)

Jahr	Personen	Personen (dauerbewichtet)
1986	27,0%	38,6%
1987	31,9%	45,1%
1988	32,2%	45,7%
1989	40,8%	51,7%
1990	46,2%	60,3%

Quelle: BA, ST 9

Arbeitslosigkeitsvolumen statistisch dem Arbeitslosenbestand sehr nahe kommt, bedeutet dieses Ergebnis auch, daß in den letzten Jahren jeder zweite im Arbeitslosenbestand bei der (späteren) Abmeldung aus dem Register keine Arbeit gefunden hatte.

Die durchschnittliche Dauer einer Arbeitslosigkeitsperiode blieb in den letzten Jahren mit etwa 28 bis 29 Wochen (auf den ersten Blick) überraschend konstant. Die Streuung um diesen Mittelwert ist aber größer geworden:

#### Durchschnittliche (abgeschlossene) Dauer der Arbeitslosigkeit

Jahr	Mittelwert (Wochen)	Standardabweichung (Wochen)	Variationskoeffizient (%)
1986	28,5	37,2	130,5
1987	28,4	38,9	137,0
1988	28,7	39,8	138,7
1989	28,4	43,6	153,5
1990	28,5	45,7	160,4

Quelle: BA, ST 9

Bei wachsender Nachfrage nach Arbeitskräften hätte man eigentlich eine Verkürzung der Arbeitslosigkeitszeiten erwartet. Tatsächlich gibt es auch zunehmend Arbeitslose, die nur relativ kurze Zeit arbeitslos bleiben, gleichzeitig aber auch mehr Arbeitslose mit noch längeren Dauern. Die Chancen sind heute also ungleicher verteilt als noch vor einigen Jahren. Woran dies im Einzelnen liegt, soll in Kapitel 5 genauer untersucht werden.

Betrachten wir nun die Nachfrageseite. Die Laufzeit offener Stellen blieb in den Jahren 1983 bis 1985 auf sehr niedrigem Niveau fast konstant, danach dauerte es zunächst nur bei den nicht vermittelten Stellen länger, in den Jahren 1989 und 1990 zog dann aber auch die Bearbeitungszeit der vermittelten Stellen kräftig an:

Jahr	vermittelte Stellen	sonstiger Abgang	insgesamt
1982	17,9	54,3	27,1
1983	15,5	47,1	22,1
1984	16,0	46,1	21,8
1985	16,5	48,4	22,8
1986	15,2	72,3	33,2
1987	17,1	73,0	34,1
1988	18,6	72,9	34,0
1989	24,6	81,4	42,5
1990	30,5	101,2	54,2

Quelle: BA, 1982-1988: ST 10 (Mai/Juni), 1989/90: total

#### Laufzeit (gemeldeter) offener Stellen (in Tagen)

Dieser Anstieg der durchschnittlichen Laufzeit von offenen Stellen ist zweifellos erklärungsbedürftig. Neben konjunkturellen Einflüssen können ihn zahlreiche Strukturveränderungen hervorgerufen haben. Wir versuchen deshalb, ihn in Kapitel 4 mit multivariaten Analysen zu interpretieren.

Da für offene Stellen keine Meldepflicht besteht, wird nur ein Teil des Stellenumschlags über die Arbeitsämter abgewickelt. Das IAB hat deshalb in Zusammenarbeit mit der GfK Marktforschung Nürnberg repräsentative Betriebsbefragungen über Ausmaß und Struktur des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots durchgeführt (Reyher, Spitznagel und Kretschmer (1990)). Diese Befragung ergab für das 1. Quartal 1990 einen Bestand von 870.000 offenen Stellen, gut 300.000 davon waren den Arbeitsämtern gemeldet. Bei dieser Befragung konnte – anders als beim Zählverfahren der Arbeitsämter – genau unterschieden werden zwischen sofort zu besetzenden Stellen und erst später zu besetzenden Stellen. Diese Unterscheidung ist aber gerade zur Quantifizierung eines friktionellen oder strukturellen Sockels an freien Arbeitsplätzen von großer Bedeutung. Soll ein Arbeitsplatz erst später besetzt werden, so ist er zum Zeitpunkt der Suche noch nicht eingerichtet oder noch mit einer Arbeitskraft besetzt, von der vielleicht feststeht, daß sie zu einem bestimmten Termin ausscheidet. Derartige Stellen sind jedoch nicht mit Arbeitslosen vergleichbar, die zum Zeitpunkt der Zählung ja auch verfügbar sein müssen. Sofort zu besetzende Stellen („Vakanzen“) gab es laut GfK-Befragung im ersten Quartal gut 600.000, etwa 40% davon waren den Ämtern gemeldet. Im vierten Quartal 1990 waren es bereits 750.000, von denen nur noch 34% den Arbeitsämtern bekannt waren. Es ist aber leider nicht möglich, aus den Bestandsergebnissen (die zudem nicht als längere Zeitreihe vorliegen) eine ähnliche Zeitraumbetrachtung anzustellen wie hier für die gemeldeten Stellen vorgelegt wurde. Bestandsgrößen können nur über plausible Annahmen für die Laufzeiten der Stellen in Stromgrößen umgerechnet werden. Da die nicht gemeldeten Stellen relativ mehr qualifizierte Stellen als die gemeldeten enthalten und diese längere Suchzeiten erfordern, führen derartige Transformationen schnell zu Fehlschlüssen.

Unsere bisherigen Überlegungen müssen abschließend noch um drei weitere Aspekte relativiert werden, und zwar um

- Entmutigungserscheinungen auf beiden Marktseiten
- makroökonomische Rückwirkungen
- Zensierungsprobleme.

Vor allem aus dem „sonstigen Abgang“ bei den offenen Stellen und dem „Abgang nicht in Arbeit“ auf der Arbeitslosenseite resultieren nicht immer Problemlösungen, sondern oft auch Rückzüge aus dem Suchprozeß. Auf beiden Seiten sammeln sich latente, stille Reserven. Die Betriebsbefragungen von IAB/GfK haben ergeben, daß es derartige Ausgänge des Suchprozesses auch beim Stellenangebot gibt, wenn auch das Ausmaß nicht einfach zu quantifizieren ist. Die Reaktionen der Betriebe auf die (endgültige) Nichtbesetzung einer offenen Stelle sind vielfältig: Technisch-organisatorische Änderungen, Rückgriff auf Leiharbeit, interne Umsetzungen mit der Folge einer anderen offenen Stelle, aber auch der Verzicht auf Aufträge oder Verlängerung der Lieferzeiten.

<sup>1</sup> nach dem britischen Ökonomen und Regierungsberater William H. Lord Beveridge. Zur Interpretation der Beveridge-Kurve vgl. zum Beispiel Franz, W. (1987).

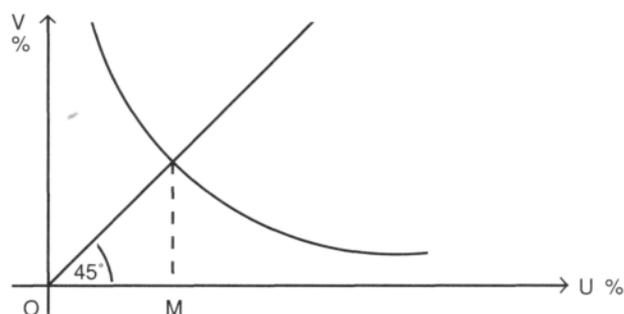
Makroökonomische Rückwirkungen meint, daß der zusätzliche Kräftebedarf, den man aus dem Matching-Prozeß herauschätzen könnte, nur aus betrieblicher Sicht angezeigt wird. Würden diese Arbeitsplätze tatsächlich besetzt, dann kann das bei konstanter Endnachfrage nur zum Wegkonkurrieren anderer Arbeitsplätze führen, es können aber auch positive Multiplikatoreffekte zur Wirkung kommen.

Letztlich kann aus dem Vergleich von unbesetzten Stellen und Arbeitslosigkeit mis-match-Arbeitslosigkeit immer nur im Umfang der kürzeren Marktseite, also der offenen Stellen gemessen werden. Inwieweit eine weitere Zunahme der Nachfrage nach Arbeitskräften aus der Arbeitslosigkeit befriedigt werden kann, bleibt offen. Es spricht jedoch einiges dafür, daß in diesem Fall die Besetzungsprobleme für die zusätzlichen Stellen eher größer werden.

Der bis hierher verfolgte methodische Weg stößt nunmehr an Grenzen, weil letzten Endes nicht mehr beurteilt werden kann, in welchem Ausmaß Arbeitslosigkeit durch einen zügigeren Matching-Prozeß reduziert werden könnte. Bevor wir uns nun mit den eigentlichen inhaltlichen Ursachen, die wir aus einer Analyse der Laufzeit offener Stellen und der Dauer der Arbeitslosigkeit erwarten, beschäftigen, wollen wir uns einem mehr theoretischen Ansatz zuwenden, der eine genauere Messung von mis-match-Arbeitslosigkeit verspricht.

### 3 Beveridge-Kurve und Matching-Funktion

Eine auf den ersten Blick elegante Methode zur Darstellung und Messung von mis-match-Arbeitslosigkeit ist die Beveridge-Kurve.<sup>1</sup> Sie bildet eine inverse Relation zwischen der Arbeitslosenquote (U) und der Offene-Stellen-Quote (V) ab und verläuft streng konvex zum Ursprung:



Welche Vorstellung liegt diesem Kurvenverlauf zu Grunde? Im Schnittpunkt mit der 45°-Linie gibt es für jeden Arbeitslosen eine offene Stelle, oder – wenn diese zum Zeitpunkt der Messung auch sofort zu besetzen wäre – einen freien Arbeitsplatz. Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sind dann jedenfalls quantitativ ausgeglichen. Daß in dieser Konstellation überhaupt Arbeitslosigkeit (in der Graphik in Höhe von OM) auftritt, kann verschiedene Ursachen haben: Wie wir schon einleitend beschrieben haben, entstehen im Zuge der ständig ablaufenden Allokationsprozesse auf dem Arbeitsmarkt immer wieder freie Arbeitsplätze bzw. werden Arbeitskräfte beschäftigungslos. Da die daraus resultierenden Suchprozesse einfach Zeit benötigen, gibt es immer das Nebeneinander von Arbeitslosigkeit und freien Stellen. Die Höhe von OM hängt davon ab:

- welches Ausmaß die Allokationsprozesse haben,
- wie transparent der Arbeitsmarkt ist,

- wie schnell Arbeitsverwaltung, Betriebe und Arbeit-suchende ihre Vermittlungs- und Suchaktivitäten abwickeln,
- wie heterogen Arbeitsplätze und Arbeitskräfte in regionaler und qualifikatorischer Hinsicht sind,
- in welchem Umfang (und ob überhaupt) regionale und qualifikatorische Ungleichgewichte durch Mobilitäts- und Substitutionsvorgänge überwunden werden.

In Anlehnung an die angelsächsische Literatur bezeichnet man Arbeitslosigkeit dieser Art als „mis-match“-Arbeitslosigkeit. Gemeint ist die Summe aus friktioneller und struktureller Arbeitslosigkeit nach traditioneller Terminologie, „mis-match“ ist insofern irreführend, als es sich beim friktionellen Teil eigentlich um Folgen der Ausgleichsprozesse, also um „match“-Arbeitslosigkeit handelt. Erst wenn diese Prozesse nicht (oder nicht in einer vertretbaren Zeit) zum Ausgleich von Arbeitsplätzen und Arbeitskräften führen, entsteht „mis-match“.

Wie dem auch sei, halten wir zunächst fest, daß die UV-Kurve aus methodischer Sicht von zwei Faktoren beeinflußt wird, einem *Mengeniaktor* und einem *Zeitfaktor*: Je größer der Allokationsbedarf und die damit verbundenen Job-Turnover- und Labour-Turnover-Raten, desto weiter entfernt vom Ursprung wird die Kurve verlaufen, je schneller die Matching-Prozesse ablaufen, desto stärker wird die Kurve gekrümmt sein und desto näher an den Achsen wird sie liegen.

Wenn kein Schnittpunkt der UV-Kurve mit der 45°-Linie realisiert wird, ist Arbeitslosigkeit oberhalb der 45°-Linie niedriger und unterhalb der 45°-Linie höher als OM. Der konvexe Verlauf der Kurve entsteht dadurch, daß zusätzliche Nachfrage nach Arbeitskräften zu einem immer geringeren Teil durch Arbeitslose befriedigt werden kann (bzw. die Suchprozesse immer länger dauern) oder dadurch, daß zusätzliche Arbeitslose in immer geringerem Maße die offenen Stellen besetzen. Ist die Arbeitslosigkeit niedriger als OM, dann gibt OM die hypothetische mis-match-Arbeitslosigkeit für den Fall an, daß das globale Arbeitskräftedefizit ausgeglichen wird. Befindet man sich auf der Kurve unterhalb der 45°-Linie, besteht die herrschende Arbeitslosigkeit aus einem mis-match-Teil und einem Rest, der mit dem dann vorliegenden globalen Arbeitsplatzdefizit erklärbar wäre.

Die intuitive Interpretation des funktionalen Zusammenhangs zwischen Arbeitslosenquote und Offene-Stellen-Quote kann durch mathematisch-formalisierte Ansätze präzisiert werden. Im folgenden stellen wir dazu das Minimalmodell von Blanchard und Diamond (1989) vor und diskutieren seine Relevanz für den deutschen Arbeitsmarkt:

Das Arbeitsangebot ( $L$ ) ist fest und besteht aus Beschäftigten ( $E$ ) und Arbeitslosen ( $U$ )

$$(1) L = E + U$$

Die Zahl der Arbeitsplätze ( $K$ ) ist ebenfalls konstant und setzt sich aus besetzten Arbeitsplätzen ( $E$ ), offenen Stellen ( $V$ ) und sonstigen Arbeitsplätzen zusammen, die nicht besetzt sind und für die momentan keine Arbeitskräfte gesucht werden.  $E$  und  $V$  sind „produktive“,  $I$  „unproduktive“ Arbeitsplätze.

$$(2) K = E + V + I$$

Der Umschlag zwischen produktiven und unproduktiven Arbeitsplätzen wird als Zufallsprozeß modelliert, indem angenommen wird, daß in jedem Zeitintervall  $dt$  ein bisher

produktiver Arbeitsplatz mit der Wahrscheinlichkeit  $p_0$  unproduktiv wird und mit der Wahrscheinlichkeit  $p_1$  ein bisher unproduktiver Arbeitsplatz produktiv wird. Bei zeitlicher Konstanz von  $(E + V)/K = c$  ist der Anteil der potentiell produktiven Arbeitsplätze

$$c = \frac{p_1}{p_0 + p_1}$$

und der Anteil der Arbeitsplätze, die ständig unproduktiv bzw. produktiv werden (bezogen auf alle Arbeitsplätze)

$$s = \frac{p_0 p_1}{p_0 + p_1}$$

$s$  wird als Allokationsintensität bezeichnet und steht im Rahmen dieses Modells für den Job-Turnover.

Die innerhalb eines Zeitintervalls stattfindenden Einstellungen ( $h$ ) ergeben sich aus der Matching-Funktion

$$h = a m(U, V),$$

in der  $a$  ein Niveauparameter ist und für die angenommen wird, daß ihre partiellen Ableitungen nach  $U$  und  $V$  nicht negativ sind. Wenn außerdem noch vorgesehen wird, daß Erwerbstätige pro Zeiteinheit  $dt$  ihre Stelle mit der Rate  $q$  kündigen können, dann gilt für die Beschäftigungsveränderung

$$(3) dE/dt = a m(U, V) - qE - p_0 E$$

und für die Veränderung der offenen Stellen:

$$(4) dV/dt = -a m(U, V) + qE + p_1 I - p_0 V$$

In den Gleichungen (3) und (4) wird unterstellt, daß die selbst kündigenden Beschäftigten zunächst arbeitslos und ihre Arbeitsplätze zu offenen Stellen werden. Beschäftigte auf Arbeitsplätzen, die unproduktiv werden, werden im Modell arbeitslos. Nach einigen arithmetischen Umformungen ergeben sich für offene Stellen und Arbeitslose folgende Bewegungsgleichungen:

$$(5) dU/dt = -a m(U, V) + (q + s/c)(L - U)$$

$$(6) dV/dt = -a m(U, V) + q(L - U) + s/(1 - c)(K - V - L + U) - s/c V$$

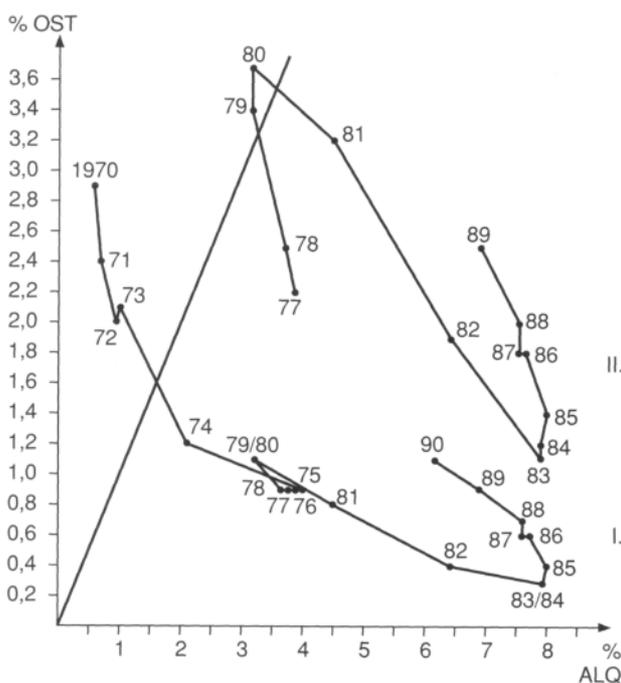
In den Gleichungen (5) und (6) sind  $p_0$  und  $p_1$  durch  $c$  und  $s$  ersetzt. Das Minimalmodell von Blanchard und Diamond sieht also den Zusammenhang von Arbeitslosen ( $U$ ) und offenen Stellen ( $V$ ) in Abhängigkeit von der Kündigungsrate  $q$ , der Matching-Funktion  $a m(U, V)$ , dem Aktivitätsgrad der Volkswirtschaft  $c$  und der Reallokationsintensität der Arbeitsplätze  $s$ .

Mit dem Modell können Gleichgewichtskonstellationen untersucht werden, wenn die Gleichungen (5) und (6) gleich Null gesetzt werden, dynamische Analysen zwischen den Gleichgewichten sind aus den Gleichungen (5) und (6) direkt ableitbar.

Der intuitiv plausible Zusammenhang von  $U$  und  $V$  in der Form der Beveridge-Kurve wird durch das Modell bestätigt, wenn man die Beveridge-Kurve als geometrischen Ort von Gleichgewichtssituationen sieht und nur Veränderungen des Aktivitätsparameters  $c$  betrachtet. Alle übrigen Parameter des Modells führen ceteris paribus lediglich zu Bewegungen auf 45°-Linien. Verändern sich alle Parameter gleichzeitig, können sich auch andere Kurvenverläufe ergeben. Blanchard und Diamond zeigen auch, daß eine Erhöhung des Aktivitätsparameters  $c$  zwischen zwei Gleichgewichtszuständen zu Drehungen der Kurve entgegen dem Uhrzeigersinn führen.

Das Minimalmodell von Blanchard und Diamond müßte - wenn es den deutschen Arbeitsmarkt der letzten Jahre realistisch beschreiben will - um einige weitere Einflußgrößen erweitert werden. Wichtig wäre z. B., für das Arbeitsangebot eine von der konjunkturellen Entwicklung abhängige Erwerbsneigung zu berücksichtigen. Weiterhin ist die Kündigungsrate nicht konstant, sondern reagiert auf die Konjunktur (vgl. Cramer 1986, S. 253). Auch exogene Einflüsse auf das Arbeitsangebot (Übersiedler- und Aussiedlerströme) haben eine Rolle gespielt. Dazu kommt noch, daß Arbeitslosigkeit nicht nur durch Aufnahme einer Arbeit beendet wird, sondern auch durch Rückzüge aus dem Erwerbsleben (Rente, Bildungssystem, Haushalt). Ein realistisches Modell würde damit sehr kompliziert und nur noch schwer durchschaubar. Das macht aber auch die Interpretation der empirischen Beveridge-Kurve beinahe unmöglich, weil die verschiedenen gleichzeitig wirkenden Einflüsse nicht mehr auseinandergehalten werden können.

Abbildung 2: Beveridge-Kurven



Quelle: Arbeitslose, Offene Stellen: BA  
Erwerbstätige: Stat. Bundesamt  
und eigene Berechnungen

Dennoch wollen wir einen Blick auf die empirische Beveridge-Kurve für die Jahre 1970 bis 1990 werfen (vgl. Abbildung 2, Kurve I). Die Kurve hat im Prinzip die für die Beveridge-Kurve charakteristische Gestalt und enthält für die Aufschwungjahre 1976-1980 eine sehr enge Drehung gemäß dem Uhrzeigersinn. Ab 1983 - also zeitgleich mit dem nächsten Konjunkturaufschwung - zeichnet sich dann aber eine sehr viel stärkere Drehung gegen den Uhrzeigersinn ab, so daß 1990 die Offene-Stelle-Quote etwa 0,7 Prozentpunkte höher liegt als 1982 (bei etwa gleich hoher Arbeitslosenquote). Problematisch für die empirische Analyse des U/V-Zusammenhangs ist jedoch der möglicherweise variierende Anteil der offenen Stellen, die der Arbeitsverwaltung gemeldet werden. Er kann lediglich als Stromgrößenrelation aus den den Arbeitsämtern zugehenden Stellen und denen aus dem Meldeverfahren zur Sozialversicherung entnommenen neu begonnenen Beschäftigungsverhältnissen bestimmt werden. Unter der Annahme, daß die nicht gemeldeten Stellen immer im Durchschnitt

genauso viel Zeit bis zur Erledigung benötigen wie die gemeldeten, läßt sich die Offene-Stellen-Quote für den Zeitraum 1977-1989 hochrechnen. Auf die Problematik dieser Annahme haben wir schon in Abschnitt 2 hingewiesen. Die zugehörige Kurve II hat eine ähnliche Gestalt wie die Kurve I, nur daß die Drehung für die Jahre 1977-1981 nun stärker ausgeprägt ist.

Die modelltheoretische Analyse der Beveridge-Kurve hat ergeben, daß eine Vielzahl von Faktoren eine Rolle spielen, die eher die Mengenkomponekte der mis-match-Arbeitslosigkeit verändern, wie etwa die Allokationsintensität oder endogene und exogene Einflüsse des Arbeitsangebots. Dieser Teil der friktionellen Komponente der Arbeitslosigkeit bleibt jedoch weitgehend unvermeidbar und ist der Preis für die Flexibilität des Arbeitsmarkts. Der strukturelle Teil der mis-match-Arbeitslosigkeit hängt dagegen nur von der Matching-Funktion ab, der deshalb besondere Aufmerksamkeit zukommt. So konzentrieren sich auch Blanchard und Diamond im empirischen Teil ihrer Analyse weitgehend auf diesen Teil ihres Modells.

Die Matching-Funktion hat formal sehr viel Ähnlichkeit mit einer Produktionsfunktion, wenn man die Vermittlungen als Output, die offenen Stellen und Arbeitslosen als „Produktionsfaktoren“ ansieht. Plausibel erscheint dafür die folgende Interpretation, die auf Holt (1971) zurückgeht: Das Produkt von U und V gibt für sich alle Kombinations- oder Kontaktmöglichkeiten an, realistischerweise nimmt aber die praktische Kombinierfähigkeit mit zunehmender Zahl von Arbeitslosen und offenen Stellen ab, so daß man dafür besser

$$U^\alpha V^\beta \text{ mit } 0 < \alpha, \beta < 1$$

ansetzt. Wenn man die Wahrscheinlichkeit, daß ein Kontakt auch zu einer Einstellung führt, mit p bezeichnet und eine durchschnittliche Zeit T für den Vermittlungsvorgang berücksichtigt, dann ergibt sich für die Vermittlungen (VM):

$$(7) \text{ VM} = p/T \cdot U^\alpha V^\beta$$

Die Matching-Funktion (7) ist damit vom Typ einer Cobb-Douglas-Produktionsfunktion. Bei der Schätzung der Parameter kann nun überprüft werden, ob sich der Niveauparameter (p/T) mit der Zeit geändert hat. Aus (7) entwickeln wir deshalb die folgende Schätzgleichung (und folgen damit wieder Blanchard und Diamond):

$$(8) \ln \text{VM}_t = \ln a + \alpha \ln U_t + \beta \ln V_t + \gamma t$$

Ein negativer Schätzwert für  $\gamma$  würde bedeuten, daß bei gleichem Einsatz von U und V immer weniger Vermittlungen zustande kommen, daß sich also der Quotient p/T mit der Zeit infolge einer geringer werdenden Kontraktwahrscheinlichkeit und/oder eines zunehmenden Zeitaufwandes für den Vermittlungsvorgang verändert. Also ein starkes Indiz für zunehmenden „mis-match“.

Wir verwenden monatliche Daten für die Jahre 1983 bis 1990, weil gerade in diesem Zeitabschnitt die Beveridge-Kurve besonders erklärungsbedürftig ist und weil erst ab 1982 bei den Vermittlungen statistisch unterschieden werden kann, inwieweit sie sich auf registrierte Arbeitslose beziehen (ein Teil der Vermittlungen erfolgt auch für sonstige Arbeitsuchende, die nicht arbeitslos sind). Gleichung (8) wird noch ergänzt um Dummy-Variablen für die einzelnen Kalendermonate, um saisonale Einflüsse einzufangen. Die Ergebnisse dafür werden aber in der folgenden Schätzgleichung der Übersichtlichkeit halber nicht ausgewiesen.

Die Vermittlungen von Arbeitslosen werden als Stromgröße jeweils für einen Monat gezählt, Arbeitslose und offene Stellen sind Bestände am Ende des Monats. Blanchard und Diamond machen an dieser Stelle darauf aufmerksam, daß es bei der Kombination von Bestands- und Stromgrößen keinen methodisch sauberen Weg gibt beim Übergang vom im zeitlichen Kontinuum arbeitenden Modell zu notwendigerweise diskreten Daten. So bleibt auch das hier gewählte Vorgehen zwangsläufig ein Kompromiß. Wir erhalten für den Untersuchungszeitraum nach

$$(9) \ln VM = -1,7930 + 0,5405 \ln U + 0,4480 \ln V - 0,0036 t$$

(2,6)                      (3,6)                      (1,7)

$$R^2 = 0,8439$$

$$DW = 1,21$$

Daß die Summe von  $a$  und  $\beta$  näherungsweise gleich 1 ist, ist nicht unplausibel und zeigt, daß „konstante Skalenerträge“ vorliegen, also eine Veränderung von  $U$  und  $V$  um dieselbe Rate auch die Zahl der Vermittlungen um diese Rate verändert. Die Vermittlungen reagieren etwas elastischer bei partieller Veränderung der Arbeitslosigkeit als bei partieller Veränderung der offenen Stellen. Oder anders ausgedrückt: Wenn sich für die Anbieter von Stellen die Auswahl an Arbeitslosen um einen bestimmten Prozentsatz erhöht, dann resultieren daraus mehr zusätzliche Vermittlungen, als wenn sich für die Arbeitslosen die Auswahl an offenen Stellen um denselben Prozentsatz erhöht,  $\gamma$  ist negativ, seine Interpretation wegen des nicht ganz befriedigenden  $t$ -Wertes aber mit etwas Unsicherheit behaftet. Rein rechnerisch wird danach das Vermittlungsniveau im Laufe der untersuchten 8 Jahre um etwa 30% gesenkt. Die Qualität der Regressionsergebnisse insgesamt wird durch den Durbin-Watson-Koeffizienten eingeschränkt.

Auch die in diesem Abschnitt entwickelten modellhaften Überlegungen führen nicht zu einer eindeutigen Bestimmung des Umfangs von mis-match-Arbeitslosigkeit, wohl aber liefern sie weitere Indizien dafür, daß mis-match-Arbeitslosigkeit zugenommen hat.

Abschließend sei noch darauf hingewiesen, daß das Modell hinsichtlich der Dauer der Arbeitslosigkeit und der Laufzeit von offenen Stellen nicht weiterführt. Da Abgänge von offenen Stellen und Arbeitslosen im Rahmen der Modellannahmen immer nur durch die Besetzung offener Stellen durch Arbeitslose möglich sind, wird impliziert, daß die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit  $U/VM$  und die durchschnittliche Laufzeit offener Stellen  $V/VM$  ist. Daraus folgt aber, daß das Verhältnis zwischen der Dauer der Arbeitslosigkeit und der Laufzeit offener Stellen immer gleich dem Verhältnis von  $U$  und  $V$  ist:

$$(10) \frac{U/VM}{V/VM} = \frac{U}{V}$$

Wir verlassen deshalb wieder diesen modelltheoretischen Exkurs und wenden uns nun den inhaltlichen Ursachen von mis-match-Arbeitslosigkeit zu, indem wir die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Laufzeit offener Stellen genauer analysieren.

#### 4 Analyse der Laufzeit offener Stellen

Übersicht I enthält sechs multiple Regressionsrechnungen zur Laufzeit offener Stellen. Jeweils für vermittelte und nicht vermittelte Stellen in vergleichbaren 14-Tages-Zeit-

räumen der Jahre 1983 und 1990 wird die Laufzeit abhängig gemacht von nahezu allen in beiden Jahren gleichermaßen verfügbaren und a priori sinnvollen Variablen. Insgesamt werden jeweils 83 erklärende (0/1)-Variable herangezogen. Dabei wird die regionale Struktur der Stellen über die Landesarbeitsamtsbezirke (Referenzbezirk: Nordrhein-Westfalen) und über eine zusätzliche Variable für großstädtische Ämter abgefangen. Aus früheren IAB-Untersuchungen ist bekannt, daß gerade durch die Unübersichtlichkeit die Vermittlungsprozesse in großstädtischen Ämtern behindert werden.<sup>2</sup> Berufliche und wirtschaftszweigspezifische Besonderheiten werden durch 32 Variable für spezielle Berufsgruppen (Referenzgruppe: Bürofach- und -Hilfskräfte) und 30 Variable für die Wirtschaftszweigstruktur (Referenzgruppe: Gebietskörperschaften und Sozialversicherung) berücksichtigt. Die Laufzeit offener Stellen dürfte außerdem von den unterschiedlichen Kündigungsfristen und Einstellungsterminen, aber auch vom Spezialisierungsgrad der Arbeitskräfte, bestimmt sein. Deshalb wurde die Stellung im Beruf mit den Kategorien Facharbeiter, Angestellte mit einfachen und mit gehobenen Tätigkeiten (Referenzgruppe: Nichtfacharbeiter) und die für die Arbeitskraft gewünschte Qualifikation mit den Abstufungen „Anlernung, Lehre“, „Fachschule, Berufsfachschule“ und „Fachhochschule, Universität“ (Referenzgruppe: Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung) einbezogen. Befristete Stellen, Teilzeitarbeitsplätze und Stellen nur für Frauen lassen ebenfalls andere Laufzeiten erwarten. Gerade im Vergleich der Jahre 1990 und 1983 dürfte zudem interessant sein, ob die in der Zwischenzeit eingeführte computerunterstützte Arbeitsvermittlung (1990 bereits in soviel Ämtern eingeführt, daß knapp 60% der Vermittlungen im Untersuchungszeitraum mit ihrer Hilfe abgewickelt wurden) und das Stelleninformationssystem SIS (1990 in 5 Arbeitsämtern in der Erprobung) einen Einfluß auch auf die Laufzeit von offenen Stellen hatten. Laufzeiten von über einem Jahr wurden abgeschnitten und mit einer Zensuringsdummy in die Analyse einbezogen.

Da die Laufzeit der abgegangenen offenen Stellen ganz wesentlich von der Vermittlungsquote tangiert wird, wird diese für beide Zeiträume mit denselben Variablen in zusätzlichen Regressionen erklärt. Wegen der aus der hohen Fallzahl zu erwartenden Robustheit der Regressionsergebnisse wurde auf eine an und für sich aus methodischen Gründen notwendige logistische Transformation der dichotomen (0/1)-Variablen verzichtet.

Insgesamt hat sich bei den untersuchten Stellen die Laufzeit sowohl bei den vermittelten Stellen als auch bei den übrigen Abgängen verdoppelt, die Vermittlungsquote ist dabei gleichzeitig um fast 15 Prozentpunkte gefallen, so daß die nicht vermittelten Abgänge auch noch ein stärkeres Gewicht bekommen. Betrachtet man zunächst die Regressionskoeffizienten für die einzelnen Berufsgruppen, dann fällt auf, daß die Koeffizienten für 1990 durchweg positiv sind und sich fast alle signifikant von Null unterscheiden. 1983 überwiegt dagegen das negative Vorzeichen, zudem ist der berufsspezifische Einfluß vielfach nicht signifikant. Das liegt zum einen an der Referenzgruppe, zu der die Abweichungen gemessen wurden: Während 1983 Bürofach- und -hilfskräfte hinsichtlich Laufzeit und Vermittlungsquote eher eine mittlere Position einnahmen, waren diese Berufe 1990 vergleichsweise noch am einfachsten und schnellsten zu vermitteln. Die größten Unterschiede treten jedoch zwischen Fertigungsberufen und Dienstleistungsberufen auf: 1983 hatten fast alle Fertigungsberufe im Vergleich zu den Dienstleistungsberufen geringere Laufzeiten

<sup>2</sup> Vgl. IAB-Kurzbericht (1981) vom 19. 11. 1981.

und gleichzeitig höhere Vermittlungsquoten, 1990 treten die Unterschiede zwischen diesen beiden Hauptgruppen zurück. Der Anstieg der Laufzeiten wird ganz wesentlich durch Engpässe in vielen Fertigungsberufen geprägt.

Referenzgruppe bei den Wirtschaftszweigen sind Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen. 1983 waren die Laufzeiten in den übrigen Wirtschaftszweigen fast überall niedriger, d. h. die Privatwirtschaft fand für ihren Arbeitskräftebedarf in der Regel schneller die passenden Arbeitskräfte (obwohl die Vermittlungsquoten durchweg niedriger waren). Das galt 1990 nicht mehr ohne Einschränkungen. Vor allem in speziellen Dienstleistungsbereichen (Hotels, Gaststätten, Reinigung, unternehmensbezogene Dienstleistungen) dauerte es nunmehr deutlich länger als im öffentlichen Dienst (obwohl dessen Einstellungsverfahren offensichtlich extrem langsam sind).

Auch bei den für die Bewerber gewünschten Qualifikationen gibt es in beiden Jahren einige bemerkenswerte Unterschiede. Während 1983 nur der Hochschulabschluß die Laufzeit verlängerte (vor allem, wenn keine Vermittlung gelang) und ein geforderter Fachschulabschluß Probleme bereiten konnte (niedrigere Vermittlungsquote, bei Nichtvermittlung längere Laufzeit), verliefen die Vermittlungen und auch die übrigen Abgänge von Stellen für Hochschulabsolventen 1990 zügiger. Vermutlich liegt das nicht daran, daß es 1983 keine geeigneten Hochschulabsolventen gab, sondern eher an der größeren Akzeptanzbereitschaft in wirtschaftlich guten Zeiten auch teurere Arbeitskräfte möglichst schnell einzustellen. Schwieriger war es dagegen 1990 bei Stellen für Arbeitskräfte mit Fachschulabschluß. Hier verlängerten sich die Besetzungszeiten erheblich. Selbst ein einfacher Berufsabschluß drückte 1990 die Vermittlungsquote und verlängerte die Laufzeit um einige Tage.

Nach der Stellung im Beruf gab es 1983 hinsichtlich der Laufzeiten bei Facharbeitern im Vergleich zu Angestellten geringere Probleme, 1990 dagegen dauerte die Besetzung von Facharbeiterstellen länger als bei Stellen für Angestellte. Allerdings war der Anteil von Stellen für Angestellte mit einfachen Tätigkeiten unter allen Abgängen geringer, ebenfalls war hierfür ein deutlicher Einbruch bei der Vermittlungsquote festzustellen.

Befristete Stellen werden aufgrund des größeren Zeitdrucks deutlich schneller besetzt, auch die Vermittlungsquote ist für diese Stellen beträchtlich höher (ca. 14 Prozentpunkte). Ihr Anteil ging allerdings von 33,9% im Jahre 1983 auf 20% im Jahre 1990 zurück. Im Vergleich zu den nichtbefristeten Stellen ging die Besetzung 1990 noch schneller vonstatten als 1983.

Ebenfalls deutlich abgenommen hat der Anteil von Stellen, die nur für Frauen vorgesehen sind. Auch diese Stellen werden schneller besetzt als die übrigen, insbesondere dann, wenn keine Vermittlung gelingt.

Stellen für Teilzeitkräfte konnten 1983 schneller vermittelt werden als 1990, ihr Anteil steigt geringfügig an, sie stoßen nunmehr häufiger auf Vermittlungsschwierigkeiten (Einfluß auf die Vermittlungsquote 1990: – 6,3 Prozentpunkte).

Die regionalen Einflüsse auf die Laufzeiten (gemessen an Nordrhein-Westfalen) haben zugenommen: Baden-Württemberg hat 1990 noch längere Laufzeiten aufzuweisen, in

den nördlichen Bundesländern geht es im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen deutlich schneller als 1983, der LAA-Bezirk Rheinland-Pfalz-Saarland hat die Seite gewechselt, 1983 dauerte es dort länger, 1990 waren die Laufzeiten kürzer als in Nordrhein-Westfalen. Der negative Einfluß der größeren Intransparenz von großstädtischen Ämtern ist 1990 stärker als 1983.

Die Einführung der computergestützten Arbeitsvermittlung hat keinen wesentlichen Einfluß auf die Laufzeit der Stellen und die Vermittlungsquote gehabt. Obwohl 1983 noch nicht eingeführt, wurde dennoch für dieses Jahr überprüft, ob die 1990 davon tangierten Ämter schon damals sonstige Struktureinflüsse (außerhalb der übrigen kontrollierten Variablen) hatten. Dies war in geringem Umfang der Fall (+1,7 Tage Laufzeit bei vermittelten Stellen, – 2,2% Vermittlungsquote). 1990 ging von diesen Ämtern dann kein signifikanter Einfluß auf Laufzeit und Vermittlungsquote aus. Somit hat die Einführung der computerunterstützten Arbeitsvermittlung lediglich die geringeren negativen Sonderbedingungen egalisiert.

Die Einführung von SIS<sup>3</sup> bringt dagegen eindeutige Ergebnisse: Die Vermittlungsquote wird um 5 Prozentpunkte gedrückt, d. h. der leichte Zugriff von jedermann auf den Stellenpool nimmt den Vermittlern einen Teil ihres Stellenpotentials oder – positiv gewendet – entlastet die Vermittler von einem Teil ihrer Arbeit. Die Laufzeit der nicht vermittelten Stellen geht dabei signifikant zurück (– 5,6 Tage). Die Laufzeit der vermittelten Stellen wird nicht signifikant verändert. Die Regressionskoeffizienten für 1983 weisen allerdings aus, daß die SIS-Ämter schon aus anderen Gründen geringfügig kürzere Laufzeiten aufweisen.

Insgesamt vermitteln die Regressionsergebnisse folgenden Gesamteindruck: Der kräftige und langanhaltende Aufschwung seit 1983 hat das Tempo der Stellenbesetzungsprozesse nachhaltig verlangsamt. Berufsspezifische, regionale und bestimmte qualifikationsspezifische Engpässe behindern die Realisierung der Kräftenachfrage auf dem Arbeitsmarkt.

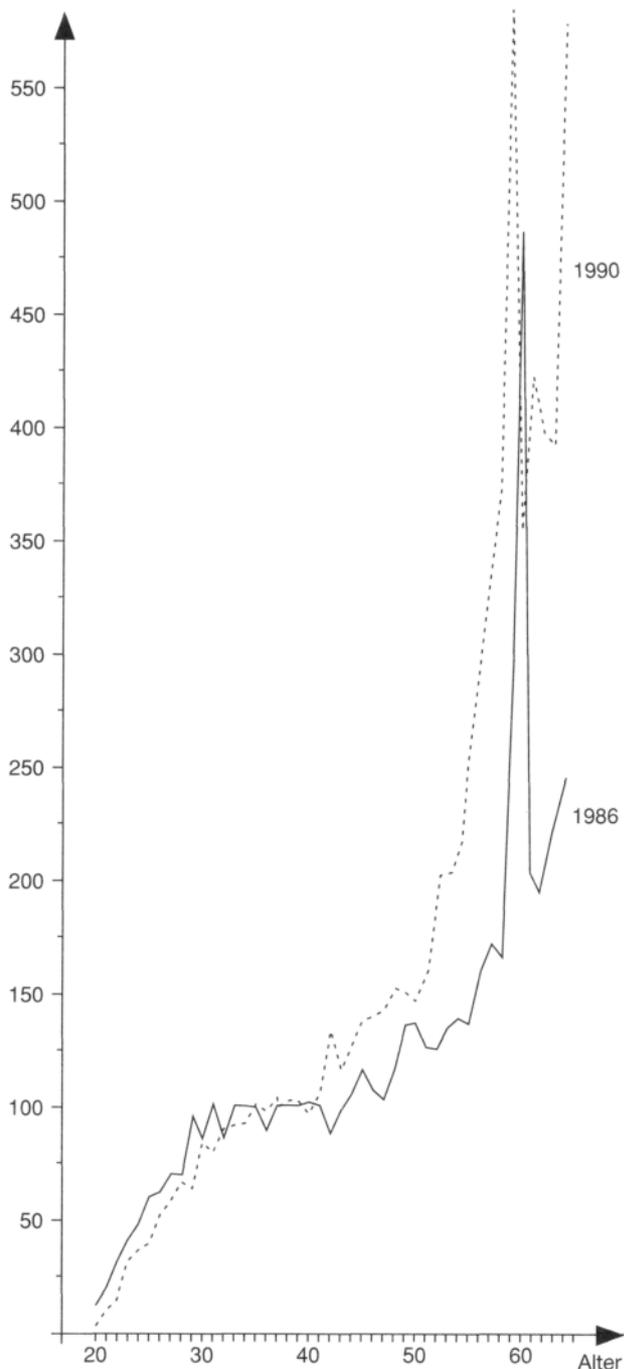
## 5 Analyse der Dauer der Arbeitslosigkeit

Übersicht 2 enthält Regressionsanalysen für die Dauer der Arbeitslosigkeit, die denen über die Laufzeit offener Stellen soweit wie möglich angeglichen sind. Aus technischen Gründen ist das Bezugsjahr nun 1986. Eine Aufteilung in vermittelte und nicht vermittelte Arbeitslose unterblieb deshalb, weil die Abgangsgründe bei Arbeitslosen wesentlich detaillierter erfaßt werden als bei den offenen Stellen. Die verschiedenen Abgangsursachen dienen nun als Regressoren. Auf Wirtschaftszweiggruppen als erklärende Variable wurde verzichtet, weil diejenigen Arbeitslosen, die vor Beginn ihrer Arbeitslosigkeit nicht erwerbstätig waren, nicht zugeordnet werden können und generell eine Arbeitskraft wohl weniger durch die Wirtschaftszweigzugehörigkeit des Betriebes, in dem sie einmal gearbeitet hat, gekennzeichnet ist als durch den Beruf, den sie ausüben will. Zusätzlich wurden zahlreiche persönlichkeitsbestimmende Merkmale als Regressoren aufgenommen, die bei offenen Stellen keinen Sinn machen. Wenn der Anteil der durch die Regressionsanalysen erklärten Varianz mit 15,3% für 1986 und 19,9% für 1990 wesentlich niedriger ausfällt als bei den offenen Stellen, dann liegt das daran, daß die Dauern der Arbeitslosigkeit wesentlich länger sind als die Laufzeit der offenen Stellen, daß diesmal nicht mit einer Zensierungsdummy gearbeitet wurde und daß trotz

<sup>3</sup> Besetzungsvorgänge über SIS können und werden nicht als Vermittlung gezählt.

Abbildung 3: Regressionskoeffizienten für die Altersjahre

Tag:  
Dauer der  
Arbeitslosigkeit



der 116 erklärenden Variablen viele wichtige persönlichkeitsbestimmende Variablen nicht meßbar sind bzw. im Merkmalskatalog der verwendeten Abgangsstatistik nicht enthalten sind. Grundsätzlich wurden aber wieder alle vorhandenen und a priori sinnvollen Variablen in die Analyse einbezogen.

Die dominierende Einflußgröße auf die Dauer der Arbeitslosigkeit ist das Alter der Arbeitslosen. Referenzgruppe in den Regressionen sind die 15- bis 19jährigen, alle übrigen Jahrgänge sind als 0/1-Variable berücksichtigt. Die Regressionskoeffizienten sind in Abbildung 3 dargestellt. Für beide Untersuchungszeiträume ergibt sich dasselbe Muster: Zwischen 20 und 30 Jahren besteht annähernd

lineare Abhängigkeit zwischen dem Alter und der Dauer der Arbeitslosigkeit, pro Altersjahr steigt die Dauer der Arbeitslosigkeit etwa um 5 Tage, wobei die Kurve für das Jahr 1990 in diesem Bereich etwas unterhalb derjenigen für 1986 verläuft. Zwischen 30 und 40 Jahren flachen sich die Kurven ab und bleiben fast parallel zur Altersachse. Gegenüber der Referenzgruppe bleibt der „Alterszuschlag“ für die Dauer der Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe also fast konstant bei etwas unter 100 Tagen. In diesem Bereich sind auch 1990 gegenüber 1986 keine wesentlichen Änderungen eingetreten. Das ändert sich dann aber für die über 40jährigen: Beide Kurven weisen jetzt eine zunehmende Steigung auf, wobei der Anstieg im Jahre 1990 wesentlich steiler verläuft. Die stark ausgeprägten Spitzen für die 59- bzw. 60jährigen dürften dann auf die Rentenabgänger zurückzuführen sein.

Starken Einfluß auf die Dauer der Arbeitslosigkeit hat auch die Art des Abgangs. Gegenüber der Referenzgruppe (Arbeitslose, die in Arbeit vermittelt werden) bleiben insbesondere Arbeitslose, die ihre Arbeitslosigkeit weder durch die Aufnahme einer Arbeit noch durch den Beginn einer Bildungs- oder Rehabilitationsmaßnahme beenden, in beiden Jahren fast 3 Monate länger arbeitslos. Der Anteil dieser „sonstigen Abgänge“ ist zudem von 23,1% auf 37,6% gestiegen. Bei dieser Gruppe handelt es sich sowohl um Personen, die sich endgültig oder vorübergehend aus dem Erwerbsleben zurückziehen (Abgänge in Rente, Rückzug in die Familie, (Wieder)eintritt ins Bildungssystem) als auch um solche, die wegen längerer Krankheit und anderen eher statistisch-definitiven Gründen aus dem Arbeitslosenregister gestrichen werden. Wenn diese Gruppe deutlich länger arbeitslos bleibt als die übrigen Arbeitslosen, dann ist das ein Indiz dafür, daß das Ausscheiden aus der registrierten Arbeitslosigkeit den Betroffenen eher als ultima ratio aufgezwungen wird, weil sich ihnen keine geeigneten Arbeitsmöglichkeiten anbieten. Ob Arbeitslose durch die Ämter vermittelt werden oder selbst eine neue Stelle finden, hat dagegen offensichtlich keinen wesentlichen Einfluß auf die Dauer der Arbeitslosigkeit. Wenn in ABM oder mit Eingliederungsbeihilfen vermittelte Arbeitslose ebenso wie solche, die mit einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme ihre Chancen verbessern wollen, erheblich länger arbeitslos sind, dann bedeutet das zunächst, daß diese Personen unabhängig von den vielen anderen durch die Regression kontrollierten Variablen weitere nicht meßbare chancenmindernde Merkmale auf sich vereinen. Das arbeitsmarktpolitische Instrumentarium wird also zieladäquat eingesetzt.

Im Vergleich zu Nordrhein-Westfalen ist in allen Landesarbeitsamtsbezirken (Ausnahme: Berlin) die Dauer der Arbeitslosigkeit 1990 geringer geworden. Schleswig-Holstein-Hamburg und Niedersachsen-Bremen haben 1990 kürzere Dauern, in den übrigen Bezirken hat sich der Abstand vergrößert. Der Anteil von Nordrhein-Westfalen an allen Abgängen ist zudem um etwa 5 Prozentpunkte angestiegen. Die Spannweite der regionalen Unterschiede ist mit in beiden Jahren (fast unverändert) knapp 3 Monaten beträchtlich. Vergleicht man die Regressionsergebnisse für die Laufzeit der offenen Stellen und die Dauer der Arbeitslosigkeit, dann ist zwar die Rangkorrelation zwischen Dauer und Laufzeit (für die neun Bezirke) mit etwa - 0,7 negativ, aber nicht so streng, wie man vielleicht erwarten könnte. Beispielsweise hatte Nordrhein-Westfalen zwar die längsten Arbeitslosigkeitsdauern, aber nicht die kürzesten Laufzeiten von offenen Stellen.

In Großstadtbezirken dauerte Arbeitslosigkeit 1986 nicht länger als in den übrigen Landesteilen, 1990 kann aber eine signifikante Verlängerung von knapp 2 Wochen gemessen werden. Der Anteil der Abgänger aus Großstadt-Ämtern ist um beachtliche 10 Prozentpunkte gestiegen. CoArb-Ämter hatten vor Einführung von CoArb eine um 8 Tage leicht unterdurchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit. 1990 war kein signifikanter Unterschied zu den Ämtern festzustellen, die CoArb zu diesem Zeitpunkt noch nicht eingeführt hatten. SIS-Ämter waren dagegen offenbar strukturell benachteiligt mit einer um gut 2 Wochen längeren Dauer im Jahre 1986, die Einführung von SIS hat diesen Nachteil erfreulicherweise egalisiert.

Welchen Einfluß hat die vorherige Erwerbstätigkeit auf die Dauer der Arbeitslosigkeit? Im Vergleich zu vorher als Nichtfacharbeiter Erwerbstätigen sind Facharbeiter in beiden Jahren um knapp 3 Wochen kürzer arbeitslos gewesen. Bei Angestellten bestehen dagegen keine signifikanten Unterschiede (zu Nichtfacharbeitern). Lag vor der Arbeitslosigkeit ein Ausbildungsverhältnis, dann beeinflusste das 1986 die Dauer der Arbeitslosigkeit nicht signifikant, 1990 verringerte sich dadurch die Dauer um mehr als 3 Wochen, d. h. die Bereitschaft, Fachkräfte auch ohne Berufspraxis einzustellen, nahm zu. Dasselbe gilt auch für Arbeitslose, die vorher in schulischer Ausbildung waren. Diese Gruppe hat ein größeres Gewicht (jedenfalls in der hier untersuchten 14-Tages-Zeitspanne im Mai/Juni) und die Verkürzung der Arbeitslosigkeitsdauer war 1990 mit über 6 Wochen noch kräftiger. Sonstige Erwerbstätigkeit (Selbständigkeit, geringfügige Tätigkeiten) verkürzte die Dauer um 2 - 3 Wochen. Bei Arbeitslosen deren Erwerbstätigkeit länger als 6 Monate unterbrochen war, dauerte die Arbeitslosigkeitsperiode 1986 noch 5 Wochen länger, 1990 dagegen war die Periode 1 Woche kürzer. Der Anteil dieser Gruppe stieg von 10 auf 19% an. In dieselbe Richtung gehen auch die Veränderungen bei Arbeitslosen, die vorher überhaupt nicht erwerbstätig waren: Die in dieser Gruppe schon immer kürzere Dauer verringerte sich von 1986 auf 1990 noch einmal kräftig, über 3 Monate waren diese Arbeitslosen 1990 kürzer arbeitslos als diejenigen in der Vergleichsgruppe. Der Anteil dieser Gruppe nahm von knapp 4 auf über 15% zu. Für die beiden zuletzt genannten Gruppen mag eine große Rolle gespielt haben, daß nach der in der Zwischenzeit neu eingeführten Regelung nach § 15 (2) AFG Arbeitslose ohne Leistungsanspruch (und das sind ja gerade die, die vorher keine durchgängige Erwerbsperiode gehabt haben) nach 3 Monaten automatisch aus dem Register genommen werden, wenn sie nicht von selbst ihr Arbeitsgesuch erneuern.

Frauen sind 1986 14 Tage länger arbeitslos gewesen als Männer, 1990 stieg diese Differenz auf 17 Tage an. An dieser Stelle ist es einmal ganz interessant, auf die Unterschiede zwischen einer multivariaten Analyse (wie sie hier vorgelegt wird) und bivariaten Auswertungen hinzuweisen: Berechnet man einfache Durchschnittswerte für die Dauer der Arbeitslosigkeit, dann erhält man 1990 z. B. eine (größere) geschlechtsspezifische Differenz von 29 Tagen. Wenn hier mit 17 Tagen ein geringerer Einfluß des Merkmals Geschlechts herauskommt, dann liegt das eben daran, daß Frauen zusätzlich noch aus anderen Gründen, die hier aber auch getrennt ausgewiesen sind, benachteiligt sind. Das dürfte vor allem der bei Frauen viel stärker ins Gewicht fallende Teilzeitwunsch sein, für den hier eine Verlängerung der Arbeitslosigkeitsdauer von 44 (1986) bzw. 54 Tagen (1990) ausgewiesen wird.

1986 unterschied sich die Arbeitslosigkeitsdauer von Ausländern nicht signifikant von der bei deutschen Arbeitslosen. 1990 blieben Ausländer gut 1 Woche kürzer arbeitslos.

Gesundheitliche Einschränkungen, die nach Einschätzung der Vermittler Auswirkungen auf die Vermittlung haben, verlängern die Dauer der Arbeitslosigkeit tatsächlich beträchtlich (mit leicht steigender Tendenz um gut 7 Wochen).

Wenn ein Arbeitsloser vor der hier untersuchten Arbeitslosigkeitsperiode schon einmal in eine ABM-Stelle vermittelt worden war, oder an einer Fortbildungs- oder Umschulungsmaßnahme teilgenommen hatte, ist er offensichtlich schon ein weiteres Mal arbeitslos geworden. Nun wissen wir aus Untersuchungen zur Mehrfacharbeitslosigkeit von Karr und John (1989), daß nachfolgende Arbeitslosigkeitsperioden im Durchschnitt kürzer sind als die erste Periode. Insofern verwundern die negativen Beiträge der entsprechenden Regressionskoeffizienten nicht. Bedenkt man allerdings, daß diese Personen ursprünglich ein weit überdurchschnittliches Verbleibrisiko hatten (vgl. die Ausführungen weiter oben zur Art des Abgangs), dann bewirken die Maßnahmen für den Fall einer weiteren Arbeitslosigkeitsperiode wohl doch eine gewisse Risikoverminderung. Allerdings ist dieser positive Einfluß 1990 schon deutlich schwächer als 1986.

Arbeitslose, die ihr letztes Arbeitsverhältnis selbst kündigten oder im gegenseitigen Einvernehmen mit dem Arbeitgeber auflösten, also mehr oder weniger freiwillig ihre letzte Stelle aufgaben, waren 1986 geringfügig länger, 1990 aber etwa 3 Wochen kürzer arbeitslos. Ein derartiges „Mobilitätsrisiko“ ist also bei besserer Konjunkturlage durchaus geringer.

Generell sind die Unterschiede bei der Dauer der Arbeitslosigkeit für die einzelnen Berufsgruppen nicht so stark ausgeprägt wie bei einigen schon diskutierten persönlichkeitsbestimmenden Eigenschaften. Die größten Abweichungen zwischen 1986 und 1990 sind bei Bauberufen und Verkehrsberufen festzustellen. Die besonders gute konjunkturelle Entwicklung im Bau beispielsweise führte dazu, daß sich das Dauerrisiko für diese Berufsgruppe per Saldo um 5 Wochen verringerte. Selbst Hilfsarbeiter hatten im übrigen 1990 einen deutlich geringeren „Dauerzuschlag“ als 1986.

Wir ziehen folgendes Resümee aus den Regressionsanalysen zur Dauer der Arbeitslosigkeit: Der konjunkturelle Aufschwung der letzten Jahre vermindert das Verbleibrisiko in Arbeitslosigkeit überall dort, wo dieser Aufschwung besonders kräftig ausfällt, also in bestimmten Regionen und in bestimmten Berufen. Etwa bis zum Alter von gut 30 Jahren verbessern sich die Chancen, eine Arbeit zu finden, fehlende Berufserfahrung spielt zudem eine geringere Rolle bei der Wiedereingliederung. Neue Zählverfahren (§ 15 (2) AFG) schönen den Vergleich zu früheren Jahren. Gleichzeitig ist jedoch eine zunehmende Verhärtung überall dort festzustellen, wo personenbezogene Merkmale der Arbeitslosen eine Rolle spielen.

Ab einem Alter von 40 Jahren dauert es immer länger, eine Arbeit zu finden, die Wartezeiten in Arbeitslosigkeit zwischen dem letzten Beschäftigungsverhältnis und dem Rentenbeginn werden immer länger. Gesundheitliche Handikaps bleiben ein entscheidender Hinderungsgrund für eine schnelle Wiedereingliederung. Die konjunkturelle Besserung kommt auch nicht denen zugute, die eine Teilzeitstelle suchen. Vor allem der hier präzise herausgerechnete,

alles dominierende Einfluß des Alters auf die Dauer der Arbeitslosigkeit sollte sehr nachdenklich stimmen. Wir kommen im Schlußkapitel noch einmal darauf zurück.

## 6 Die Ergebnisse im Zusammenhang

Die vorangegangenen Analysen haben gezeigt, daß das Ausmaß von mis-match-Arbeitslosigkeit zwar nicht exakt abgegrenzt werden kann, aber eine Reihe von Indizien darauf hindeuten, daß es im Zuge des konjunkturellen Aufschwungs in der zweiten Hälfte der 80er Jahre schwieriger geworden ist, vakante Arbeitsplätze und freigesetzte Arbeitskräfte zusammenzubringen. Arbeitslosigkeit ist immer weniger eine vorübergehende Unterbrechung zwischen zwei Arbeitsperioden, sondern zunehmend Endstation vor dem endgültigen oder zumindest längeren Ausscheiden aus dem Erwerbsleben. Gleichzeitig werden aber für freie Arbeitsplätze Mitarbeiter gesucht, oftmals ungebührlich lange und oftmals vergeblich.

Die hier vorgelegten Regressionsanalysen für die Dauer der Arbeitslosigkeit und die Laufzeit von offenen Stellen können die Ursachen dafür nur im Rahmen der verfügbaren statistischen Merkmale aufdecken. Diese Merkmale und die daraus resultierenden Ursachen lassen sich grob den drei folgenden Gruppen zuordnen:

1. Regionale, qualifikationsspezifische, arbeitszeitbezogene und berufsfachliche Merkmale markieren Teilarbeitsmärkte. Disproportionale Verteilungen von Arbeitslosen und offenen Stellen auf diese Teilarbeitsmärkte und/oder ungenügende Mobilitäts- und Substitutionsvorgänge führen zu unterschiedlichen Anspannungsgraden auf den Teilarbeitsmärkten. Dies ist die traditionelle Sicht von mis-match-Arbeitslosigkeit: Profildiskrepanzen vielfältiger Art zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen verhindern oder verzögern den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. In den Regressionsrechnungen zeigt sich dies in entgegengerichteten Vorzeichen der entsprechenden Koeffizienten bei der Dauer der Arbeitslosigkeit und den Laufzeiten offener Stellen.
2. Bestimmte Merkmale lassen Schlüsse auf die Attraktivität einer Stelle oder die Leistungsfähigkeit eines Arbeitslosen zu. Bei den offenen Stellen finden sich derartige Merkmale weniger, weil Angaben über Betriebsgröße, Einkommensmöglichkeiten, verkehrstechnische Erreichbarkeit etc. fehlen. Hier müssen Informationen aus anderen Untersuchungen aushelfen. Bei den Arbeitslosen sind dies vor allem das Alter und gesundheitliche Einschränkungen sowie Personen, für die arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingesetzt werden.
3. Eine dritte Merkmalsgruppe zielt auf organisatorische Unterschiede bei der Arbeitsvermittlung in den Arbeitsämtern (coArb, SIS, große und kleine Ämter).

Die Regressionsanalysen zur Dauer der Arbeitslosigkeit zeigen eindeutig, daß die Leistungsfähigkeit der Arbeitslosen ganz überwiegend das Verbleibrisiko in der Arbeitslosigkeit bestimmt. Vor allem das Alter, aber auch gesundheitliche Einschränkungen und die für Vermittlungen in ABM und Rehabilitationsmaßnahmen ausschlaggebenden sonstigen Gründe beeinflussen die Dauer der Arbeitslosigkeit viel stärker als unterschiedliche Anspannungsgrade auf Teilarbeitsmärkten. Ob die Leistungsfähigkeit vieler Arbeitsloser tatsächlich so stark eingeschränkt ist, sei dahingestellt und kann aus den hier durchgeführten statistischen Analysen gar nicht beurteilt werden. Sicher ist aber, daß viele als nicht hinreichend leistungsfähig *eingeschätzt*

werden. Ob auf der anderen Seite die Attraktivität der offenen Stellen in ähnlicher Weise die Laufzeit beeinflusst, kann hier aus den schon erwähnten Gründen nicht direkt gefolgert werden. Die Regressionsanalysen unterstreichen vielmehr die Bedeutung unterschiedlicher Anspannungsgrade in Teilarbeitsmärkten. Andererseits ist aus den GFK/IAB-Befragungen bekannt, daß gerade kleine Betriebe überproportional viele offene Stellen haben. Diese Arbeitsplätze bieten tendenziell geringere Einkommensmöglichkeiten und sind unsicherer als Arbeitsplätze in größeren Betrieben. Auf jeden Fall aber spielt die dritte Gruppe von Einflußfaktoren (organisatorische Unterschiede bei der Vermittlung) eine relativ geringe Rolle – sowohl bei der Laufzeit offener Stellen als auch bei der Dauer der Arbeitslosigkeit. Dies gilt natürlich nur im Rahmen der in die Analyse eingeflossenen Variablen.

Damit ergibt sich insgesamt eine andere – oder jedenfalls modifizierte – Sichtweise von mis-match-Arbeitslosigkeit als die traditionelle, die Profildiskrepanzen von Arbeitslosen und offenen Stellen in den Vordergrund rückt: Das über viele Jahre anhaltende Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt hat auf der Arbeitskräfte-seite einen Sortierprozeß ausgelöst, dessen Folgen die Matching-Prozesse bei wieder kräftiger werdender Nachfrage nach Arbeitskräften erheblich beeinträchtigen. Für eine auf Wettbewerb gegründete Marktwirtschaft ist eine derartige Entwicklung nur konsequent. Das einzelbetriebliche Kalkül muß immer sein, für eine freie Stelle eine möglichst leistungsfähig erscheinende Arbeitskraft zu rekrutieren. Würden unter den über längere Zeit arbeitslos gebliebenen besonders viele Arbeitskräfte mit überdurchschnittlicher oder auch nur durchschnittlicher Leistungsbereitschaft und -fähigkeit übrigbleiben, dann hätte man offensichtlich überall die falschen ausgewählt. Da das nicht sein kann und sein darf, sind selbst diejenigen, deren Fähigkeiten unterschätzt worden sind, nach längerer Arbeitslosigkeit a priori diskriminiert. Für diese Zusammenhänge bezeichnend ist das Aus-sortieren nach dem Alterskriterium.

Auch Arbeitskräfte sind wählerisch. Attraktive, gut bezahlte und als sicher erscheinende Stellen dürften auf längere Zeit nicht übrigbleiben im Umschlagsprozeß auf dem Arbeitsmarkt. Das Dilemma der Arbeitsvermittlung besteht also in erster Linie darin, vom Markt ausgefilterte Arbeitskräfte und Arbeitsplätze zusammenzubringen. Insofern braucht es auch gar nicht zu verwundern, daß die organisatorischen Unterschiede von Amt zu Amt in den Analyseergebnissen eine vergleichsweise geringe Rolle spielen.

## 7 Arbeitsmarktpolitische Empfehlungen

Ansatzpunkte für die Bekämpfung von mis-match-Arbeitslosigkeit sind nach unseren Befunden auf beiden Marktseiten zu suchen. Arbeitsmarktausgleichspolitik durch Arbeitsvermittlung und Förderungsmaßnahmen zur Eingliederung von Arbeitskräften in Problemsituationen stehen, wie gezeigt wurde, wegen der stattgefundenen Sortierprozesse auf beiden Arbeitsmarktseiten vor größeren Schwierigkeiten als zuvor. Diese Sortierprozesse innerhalb qualifikatorischer und regionaler Teilarbeitsmärkte bedürfen stärkerer Beachtung und müssen zukünftig näher analysiert werden. Insbesondere die Rolle des Alters in unterschiedlichen Arbeitsmarktzusammenhängen ist mehr aufzuklären.

Dieses Ergebnis ist für die gegenwärtige Diskussion um das Alleinvermittlungsrecht der Bundesanstalt für Arbeit von

Bedeutung. Auch private Vermittler stünden vor denselben Schwierigkeiten, wenn sie einen Beitrag zum Abbau von mis-match-Arbeitslosigkeit leisten sollten. Das Ergebnis zeigt auch, daß die Kombination von Vermittlung und Förderungsmaßnahmen zur Eingliederung von Arbeitskräften in Problemsituationen (z. B. Alter, gesundheitliche Einschränkungen) noch an Bedeutung gewonnen hat. Diese wird von privaten Vermittlern nicht geleistet.

Die Diagnose höherer Hindernisse im Matching-Prozeß und des bisher erkennbaren geringen Einflusses organisatorischer Unterschiede bei der Vermittlung wäre fehlinterpretiert, wenn daraus der Verzicht auf Innovationen der Arbeitsmarktausgleichspolitik abgeleitet würde. Einerseits besteht eine durch die bisher meßbaren Variablen nicht erklärable Varianz, andererseits können die in die Analyse einbezogenen Variablen nicht den möglichen Innovationspielraum repräsentieren.

Weiterentwicklungen der Arbeitsmarktausgleichspolitik müssen also sowohl bei der Arbeitsvermittlung als auch bei den (kombinierten) gezielten Eingliederungshilfen ansetzen. Dem Fachkräftemangel kann auch durch gezielte Förderung der qualifizierten Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen begegnet werden. 300.000 Berufsrückkehrerinnen jährlich in den alten Bundesländern sind ein bedeutender Potentialfaktor. Es gibt gute Beispiele für betriebliche Eingliederungsprogramme von Berufsrückkehrerinnen, die aber bisher typischerweise in Großbetrieben zu finden sind.

Eingliederungshilfen für Ältere sollen an dieser Stelle beispielhaft für anstehende Weiterentwicklungen der Arbeitsförderung zur Diskussion gestellt werden. Ausgangspunkt ist der Befund, daß die Dauer der Arbeitslosigkeit bei den über 40jährigen mit jedem Jahrgang kontinuierlich ansteigt, daß sich 1990 im Vergleich zu 1986 das Verbleibsrisiko der Älteren aller Jahrgänge deutlich erhöht hat, und daß es insbesondere bei den über 50jährigen im Vergleich zu den Jüngeren 1990 sprunghaft ansteigt. Aus der Analyse der Verteilung des Arbeitslosigkeitsvolumens wissen wir (IAB-Kurzbericht vom 30. 1. 1990), daß trotz hohen jährlichen Arbeitslosigkeitsumschlags ein Teil des Arbeitslosenbestandes fest bleibt. Die 10% der Arbeitslosen mit den längsten Dauern tragen 43% des Arbeitslosigkeitsvolumens bei und prägen wesentlich den Bestand. Weitere 40% bilden mit 45% des Volumens eine Mittelgruppe, während die 50% mit den kürzeren Dauern nur etwa 12% des Volumens auf sich vereinigen. Die beiden erstgenannten Gruppen sind Zielgruppen von Eingliederungshilfen, die erste bildet den harten Kern der Langzeitarbeitslosigkeit, die zweite umfaßt weitere Langzeitarbeitslose und solche Personengruppen, die dem Risiko des Hineinwachsens in Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt sind. Zur „Binnenstruktur“ der Langzeitarbeitslosigkeit insbesondere von Älteren sind weitere Untersuchungen notwendig und auch vorgesehen (Repräsentativbefragung von älteren Langzeitarbeitslosen mit und ohne Ruhestandsperspektive). Es sind aber auch jetzt schon arbeitsmarktpolitische Schlußfolgerungen möglich. Unser Befund zeigt, wie stark sich Alter und Dauerarbeitslosigkeit überlappen. Bekannt ist weiter, daß ein großer Teil des Rückgangs auf den verminderten Zugang in die Langzeitarbeitslosigkeit zurückzuführen ist. Langzeitarbeitslosigkeit läßt sich also wirksam nicht nur bei den schon Betroffenen, sondern auch präventiv bei den von ihr Bedrohten bekämpfen. Deshalb wird die Fortsetzung des begonnenen Wegs empfohlen, die Sonderprogramme der Bundesregierung zur Bekämpfung der Lang-

zeitarbeitslosigkeit auch für potentielle Langzeitarbeitslose zu öffnen und dabei insbesondere ältere Arbeitslose zu berücksichtigen.

Trotz der Dominanz der Altersvariablen ist Dauerarbeitslosigkeit häufig multifaktoriell bedingt, entsprechend vielschichtig können zusätzliche Förderkriterien gewählt und ergänzende Hilfen für Ältere aus den Zusatzprogrammen (das in den Koalitionsvereinbarungen um 240 Mio. DM aufgestockte 250-Mio.-Programm und der 50 Mio. Sonderpotopf für Modellmaßnahmen, für den weitere 130 Mio. beantragt sind) eingesetzt werden.

Nach § 97 AFG können Zuschüsse zu den Lohnkosten (LKZ) Älterer gewährt werden, die mindestens 55 Jahre alt und mindestens 12 Monate arbeitslos gemeldet sind. Wir empfehlen, bei Vorliegen weiterer Eingliederungshemmnisse die Altersgrenze auf 50 Jahre und die Mindestarbeitslosigkeitsdauer auf 6 Monate zu reduzieren. Dabei geht es zunächst um eine Öffnung des gesetzlichen Rahmens, während es den Durchführungsanordnungen der Bundesanstalt für Arbeit überlassen werden könnte, unter Berücksichtigung individueller, berufsstruktureller und regionaler Aspekte die individualisierte Ausfüllung dieses Spielraums vorzuformen und damit Drogeneffekte auf der Nachfrageseite gering zu halten. In gleicher Weise kann über den verstärkten Einsatz von Eingliederungsbeihilfen nach § 54 AFG potentiellen Langzeitarbeitslosen eine Wiedereingliederung ermöglicht werden. In der FdA-Anordnung (§ 19) wird bereits ausdrücklich auf das Alter als Wettbewerbshemmnis (neben Dauer der Arbeitslosigkeit und Schwerbehinderteneigenschaft) hingewiesen.

Diese Vorschläge sind auch mit der Entwicklung in den neuen Bundesländern zu begründen. Dort eröffnet das erweiterte Altersübergangsgeld die Möglichkeit des arbeitsmarktbedingten Ausscheidens ab 55 Jahren. Die Verbleibsrisiken der nächstjüngeren Gruppe sind vermutlich mindestens ähnlich hoch, wie wir sie für die über 50jährigen in Westdeutschland gemessen haben. Zu denken ist an einen pauschalierten LKZ ohne die in § 97 (2) AFG vorgesehene Degression bis zu einer zu definierenden Altersübergangsgrenze in den (Vor-)Ruhestand. Der pauschalierte Betrag könnte für kleinere und mittlere Unternehmen in den neuen Bundesländern auch kapitalisiert werden, um deren Eigenkapitalbasis und Kreditfähigkeit zu stärken und sie zu Einstellungen Älterer anzuregen. Ältere Arbeitslose sind dort bisher weniger als im Westen Ergebnis von Aussiebnungsprozessen, und die Kapitalisierungsmöglichkeit böte gleichzeitig arbeits-, beschäftigungs- und mittelstandspolitische Vorteile. Zur Verringerung von „moral hazard“, d. h. von mißbräuchlichem Einsatz könnte der kapitalisierte Betrag in zwei Raten ausgezahlt werden, wobei die zweite von der bis dahin zu konstatierenden Erfüllung der Dauerbeschäftigungsziele abhängig gemacht werden könnte.

Ältere und Langzeitarbeitslose sind im Westen vorrangige Klienten von ABM. Während die Zielgruppenorientierung unseren Befunden der Tendenz nach entspricht, könnte bei über 50jährigen an die Aufgabe der Befristung (maximal 2-3 Jahre) gedacht werden. Das ist insbesondere für die Untergruppe zu empfehlen, deren dauerhafte Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt nicht mehr zu erwarten ist.

Dagegen liegt für die Älteren unterhalb dieser Grenze, aber auch unter Einschluß der noch vermittelbaren Teilgruppe der über 50jährigen, die Kombination von ABM und beruflicher Qualifizierung und mithin die Erhöhung

des zulässigen Qualifizierungsanteils bei ABM nahe. Humankapitaltheoretische Erwägungen und praktische Erfahrungen machen plausibel, daß Unternehmen bei ausreichendem Arbeitsangebot Ältere nachrangig in ihre Qualifizierungsmaßnahmen einbeziehen. Das wirkt auch auf Einstellungsentscheidungen zurück.

Arbeitsmarktpolitische Eingliederungshilfen für Ältere können ohne volkswirtschaftliche Effizienzverluste insbesondere dort wirksam werden, wo die nachrangige Berücksichtigung Älterer nicht auf tatsächliche, sondern ihnen im Wege „statistischer Diskriminierung“ zugeschriebene Produktivitätsnachteile zurückzuführen ist. Freilich darf nicht übersehen werden, daß die in den letzten Jahren erfolgte schrittweise Reduktion von Altersgrenzen ihrerseits statistischer Diskriminierung der älteren Erwerbspersonen insgesamt Vorschub leisten kann. Soweit die bevorzugte Förderung Älterer zu einer Umverteilung von Arbeitslosigkeitsrisiken ohne kurzfristigen gesamtwirtschaftlichen Niveaueffekt führt, muß sozialpolitisch entschieden werden. Sozialpolitische Entscheidungen sind ihrerseits langfristig nicht folgenlos für gesamtgesellschaftliche Akzeptanz, Motivationsprozesse und Effizienz: Eine Generation von Jugendlichen, die lernt, wie pfleglich oder nachlässig mit ihrer Vorgängergeneration im höheren Erwerbsalter umgegangen wird, wird daraus ihre Schlüsse für ihren eigenen produktiven Beitrag ziehen. Die Umverteilung von Arbeitsmarktrisiken zugunsten Älterer findet andererseits ihre Grenze dort, wo die Perspektiven Jüngerer schon aktuell und nicht erst auf lange Sicht beschränkt werden. All das gilt es abzuwägen.

Die Bundesanstalt für Arbeit hat verschiedene Gutachten zur Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung vergeben, darunter zuletzt „Der Außendienst der Abteilung Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung“ (Sinus 1986) und „Arbeitsvermittlung zwischen Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel“ (Infratest 1990). Daneben sind als Projektberichte des IAB in die Diskussion eingebracht worden: „Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen. Ergebnisse einer Betriebsbefragung“ (Cramer 1990) und „Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot. Umfang, Struktur und Besetzungsprobleme“ (Reyher, Spitznagel, Kretschmer 1990). Die weiteren Überlegungen beziehen neben den in diesem Beitrag vorgestellten auch die dortigen Ergebnisse ein.

Bei der Aufbereitung der Infratest-Studie hat die Bundesanstalt sechs Leitlinien zur Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung vorgestellt, die zum Ausgangspunkt genommen werden können:

- (1) Verbesserung der Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen,
- (2) Unterstützung der Eigeninitiative der Arbeitslosen,
- (3) Verbesserung der Kontakte, insbesondere zu Klein- und Mittelbetrieben,
- (4) Verbesserung der Vermittlungs- und Beratungskompetenz,
- (5) Entlastungen im administrativen Bereich,
- (6) Intensivierung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Verwaltungsebenen und zwischen Selbstverwaltung und Verwaltung.

In der Diskussion über Entwicklungslinien der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung gibt es eine Reihe von Anregungen, die hier für die weitere Diskussion vorgestellt und eingeordnet werden:

#### *(1) Ausbau der Kontakte zu Klein- und Mittelbetrieben*

Die GfK/IAB-Untersuchungen zu offenen Stellen und Besetzungsproblemen haben in nunmehr drei Wellen (Herbst 1989, Frühjahr und Herbst 1990) bestätigt, daß Klein- und Mittelbetriebe bezogen auf die Beschäftigtenzahl den höchsten Anteil an offenen Stellen haben, dagegen diese Stellen nur unterdurchschnittlich den Arbeitsämtern melden. Gleichzeitig klagen diese Betriebe mehr als die größeren über Fachkräftemangel, und das ist wegen des Attraktivitätsgefälles zwischen Arbeitsplätzen in Groß- und Kleinbetrieben nachvollziehbar. In den alten Bundesländern gibt es deutlich erkennbare Unternehmenseliten, die bei der Personalrekrutierung nicht auf Arbeitslose zurückgreifen, da sich ihnen neben Vermittlungsangeboten der Arbeitsverwaltung andere Bewerber in ausreichender Zahl anbieten. Wenn gleichwohl die Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten der Arbeitsverwaltung etwa 45% ihrer offenen Stellen melden, die kleineren dagegen nur etwa 31%, dann ist offensichtlich bei den letztgenannten ein Expansionsfeld vorhanden. Nach der letzten IAB/GfK-Befragung betrug der Anteil der Betriebe mit unter 100 Beschäftigten an der Gesamtzahl der Vakanzen, also der sofort zu besetzenden offenen Stellen, 79,2%. „Fachkräftemangel ist vor allem ein Problem der Kleinbetriebe“ war auch ein zentrales Ergebnis der Infratest-Studie (S. 23). „Erkennbare Kontaktdefizite gibt es ... bei Handwerksbetrieben sowie generell bei Kleinbetrieben, neugegründeten Betrieben und bei Betrieben, die noch nie Kontakt zum Arbeitsamt hatten“, heißt es in der Sinus-Studie über den Außendienst der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung (S. 21).

Beschäftigter werden die Arbeitsvermittlung nur einschalten, wenn sie sich davon im Vergleich oder neben anderen Rekrutierungswegen (Anzeigen, Direktkontakte) einen Lösungsbeitrag versprechen. Ein Markt für Vermittlungsleistungen kommt nur dann zustande, wenn die Vermittlung zwischen Angebot und Nachfrage eines Intermediärs bedarf. Das ist häufig nicht der Fall. Deshalb kann es nicht sinnvoll sein, für die Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit als Zielgröße einen Einschaltungsgrad von 100% ins Auge zu fassen und den tatsächlich erreichten daran zu messen. Auf der anderen Seite legt das IAB/GfK-Ergebnis nahe, daß insbesondere der Anteil der von den Klein- und Mittelbetrieben gemeldeten offenen Stellen zu steigern ist.

Aus der Sicht der Arbeitsvermittler und Arbeitsberater sind Betriebsbesuche vor allem für die Herstellung und Verbesserung der Kontakte zu Unternehmen, bei der Werbung für das Dienstleistungsangebot des Arbeitsamtes und für den Abbau von Vorurteilen der Unternehmer gegenüber dem Arbeitsamt von Bedeutung, und zwar mit dem Ergebnis,

- „- den Arbeitgebern qualifiziertere/gezieltere Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten,
- die Einschaltung des Arbeitsamtes ... zu erhöhen,
- Arbeitskräfte mit qualifizierterer Ausbildung zu vermitteln“ (Sinus 1986, S. 25).

#### *(2) Konzentration der Vermittler auf das eigentliche Vermittlungsgeschäft unter Aufrechterhaltung des Leistungsangebots der Arbeitsförderung aus einer Hand*

Unter dem Stichwort „Was tun? Wünsche und Stoßseufzer der Arbeitsvermittler“ wird bei Infratest (1990, S. 173) referiert: „Konzentration auf Vermittlungs- und Beratungstätigkeit, Entlastung von Aufgaben für die Leistungs-

abteilung, weniger Verwaltungsarbeit, Trennung von Arbeitsvermittlung und Leistungsgewährung, Entlastung von Bürokratie“. Die Sinus-Befragung nennt unter den wichtigsten Gründen für die Einschränkung des Außendienstes der Arbeitsvermittlung und -beratung „hohe Arbeitsbelastung, insbesondere durch gestiegene Arbeitslosenzahlen und (überflüssige) amtsinterne Bürokratie“ (Sinus S. 30).

Die hohe und im Laufe der 80er Jahre gestiegene Arbeitsbelastung der Arbeitsvermittler resultiert unabhängig von der Erschwerung der Matching-Prozesse schon aus dem im Zeitablauf verschlechterten Verhältnis zwischen Arbeitsvermittlern und Arbeitsuchenden (1:77 im Jahr 1980, 1:179 im Jahr 1988). Im Zusammenhang mit dem Rückgang der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosigkeit im Westteil der Bundesrepublik seit 1989 hat sich die Relation im Jahr 1990 auf 1:151 verbessert. Die weitere Entwicklung könnte genutzt werden, um die Betreuungsintensität der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung zu erhöhen. Entlastungen im administrativen Bereich sollen die Konzentration der Vermittler auf ihre Kernaufgabe ermöglichen. Wegen des Zusammenhangs von leistungs- und förderrechtlichen Aspekten mit dem Vermittlungsgeschäft im engeren Sinn kann dies durch informationstechnische Vernetzung bei gleichzeitiger Arbeitsteilung geschehen. Dabei bleibt das Problem zu lösen, daß die Arbeitsteilung den an seiner Problemlösung interessierten Klienten eine Mehrzahl von Anlauf stellen beschere könnte.

Modelle sind in der Diskussion, die Vermittlungsaufgabe im engeren Sinn in Vermittlungsagenturen möglichst frei von der Belastung der Vermittler mit anderen Aufgaben und kundennah (z. B. in City-Büros) wahrzunehmen. Klös (1991) empfiehlt die Einrichtung von profit centers in der öffentlichen Arbeitsvermittlung durch Bildung integrierter Vermittlungsteams. Diese sollten mit Autonomie und Verantwortlichkeit für das Arbeitsergebnis ausgestattet sein und Einzelfallbetreuung durch alle Stationen der Arbeitssuche ergebnisorientiert statt verrichtungsorientiert leisten. Neben der Konzentration auf die Vermittlungsaufgabe bei dezentralisierter Entscheidungscompetenz unterstreicht Klös positive Wirkungen der profit center auf die Stärkung des Außendienstes und die Vergrößerung des Arbeitsmarktausschnitts mit der Folge der Verbesserung des überberuflichen Arbeitsmarktausgleichs.

In der Kombination von Vermittlung im engeren Sinn mit Leistungs- und Förderrecht kennt die öffentliche Arbeitsvermittlung zwei Mitarbeiterotypen: den mehr an Kriterien der Allokationseffizienz orientierten „Matcher“ und den mehr an sozialpädagogischer Förderung orientierten „Betreuer“. Beide werden angesichts der Problemdiagnose im Zusammenwirken auch künftig gebraucht. Private Vermittler werden ausschließlich als Matcher tätig, sie können die Aufgabe der individuellen beruflichen Förderung des Arbeitsuchenden nur in dieser Dimension wahrnehmen. Das Angebot einer vollständigen Förderleistung aus einer Hand ist ihnen nicht möglich.

### *(3) Nutzung der Unscharfen des Arbeitsmarktes/der arbeitnehmerseitigen Flexibilität- und arbeitgeberseitigen Substitutionsspielräume*

Forschungsergebnisse des IAB belegen, daß arbeitskräfte- bzw. arbeitsplatzseitig erhebliche Flexibilitätsspielräume bei der Besetzung verschiedener Arbeitsplätze bzw. Substitutionsspielräume bei der Rekrutierung aus verschiedenen Qualifikationsgruppen bestehen. Die Forschungsergebnisse zu Schlüsselqualifikationen und sozialen Quali-

kationen unterstreichen das. Entsprechend folgern die Überlegungen zur Weiterentwicklung der Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung: „Abgleichprozesse von Stellen und Bewerberangeboten und Vermittlungsvorschläge, die sich allein oder vorrangig an berufsspezifischen Merkmalen (Berufskennziffern) orientieren, werden den derzeitigen Arbeitsmarktgegebenheiten kaum mehr gerecht“ (S. 29). Die Begleitforschung zu SIS belegt, „daß die private Akzeptanz des SIS bei den Arbeitsuchenden maßgeblich damit zusammenhängt, daß der SIS ihnen die Möglichkeit gibt, sich auch auf Stellen außerhalb ihrer beruflichen Tätigkeiten zu bewerben und einen Überblick über die Stellenangebote zu gewinnen, wie er sonst nicht zu bekommen ist“ (ebd., S. 28). Das IAB (IAB-Kurzbericht 1981) hat gezeigt, daß im Vergleich kleinerer zu größeren Arbeitsämtern wegen der in ersteren nach Berufen und Branchen weniger untergliederten Arbeitsteilung die Vermittlung in kleineren Ämtern Flexibilitäts- und Substitutionsspielräume stärker nutzte. Ähnliches läßt sich auch dadurch erreichen, daß die Organisation der Arbeitsvermittlung statt der Gliederung in Berufsabschnitte ganze Berufsbereiche stärker in das Ausgleichsverfahren einbezieht. Kleinere Einheiten können, z. B. durch Bildung von Nebenstellen, Vermittlungsagenturen, City-Büros, solche Matching-Vorteile ermöglichen. Sie können gleichzeitig die Chancen der informationstechnischen Vernetzung der Gesamteinheit Bundesanstalt für Arbeit nutzen.

### **Literatur**

- Blanchard, O. P. / Diamond, P. (1989): The Beveridge Curve. Brookings Papers on Economic Activity, No. 1, 1989
- Cramer, U. (1986): Zur Stabilität von Beschäftigung. In: MittAB 2
- Cramer, U. / Koller, M. (1988): Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der „Job-Turnover“-Ansatz. In: MittAB 3
- Cramer, U. (1990): Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen: In: MittAB 2
- Franz, W. (1987): Die Beveridge-Kurve (1987). In: Wirtschaftswissenschaftliches Studium 10
- Holt, Ch. C. (1971): How can the Phillips Curve be moved to reduce both Inflation and Unemployment? In: Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory (Editor: E. S. Phelps). London
- IAB-Kurzbericht (1981): Größere berufliche Vermittlungsspielräume in kleinen Ämtern (19. 11. 1981). In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 42.3. Nürnberg
- IAB-Kurzbericht (1991): Die Arbeitslosigkeit: Hohe Fluktuation und Verfestigungstendenzen bestehen nebeneinander und verstärken sich weiter (30. 1. 1990). In: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 42.12, Nürnberg
- Infratest (1990): Arbeitsvermittlung zwischen Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel. Gutachten im Auftrag des BMA; München
- Karr, W./John, K. (1989): Mehrfacharbeitslosigkeit und kumulative Arbeitslosigkeit. In: MittAB 1
- Klös, H.-P. (1991): Reform der Arbeitsvermittlung. Beiträge zur Wirtschafts- und Sozialpolitik Nr. 191. Institut der deutschen Wirtschaft. Köln
- Reyher, L./Spitznagel, E./Kretschmer, G. (1990): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot. Umfang, Struktur und Besetzungsprobleme. In: MittAB 3
- Sinus (1986): Der Außendienst der Abteilung Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung in den Arbeitsämtern. Forschungsprojekt Nr. 2477-86. München

Übersicht 1: Regressionsanalysen für die Laufzeit offener Stellen und die Vermittlungsquote (1983 und 1990, jeweils Mai/Juni)

	1983 Laufzeit (in Tagen)						1990 Laufzeit (in Tagen)					
	vermittelte Stellen		sonstige Abgänge		Vermittlungsquote		vermittelte Stellen		sonstige Abgänge		Vermittlungsquote	
	$\beta_j$	%	$\beta_j$	%	$\beta_j$	%	$\beta_j$	%	$\beta_j$	%	$\beta_j$	%
Absolutes Glied	17,1		40,4		0,841		10,5		42,7		0,868	
LAA Bezirke (Referenz: Nordrhein-Westfalen)												
Schleswig-Holstein-Hamburg	- 0,6*	7,9	- 8,3	9,1	-0,071	8,1	- 2,4	6,6	- 16,8	8,3	-0,064	7,2
Niedersachsen-Bremen	0,2*	14,4	0,2*	12,1	-0,046	13,9	- 4,2	15,1	- 9,9	10,2	0,043	13,3
Hessen	2,7	7,4	0,4*	9,4	-0,089	7,8	8,4	8,9	1,7*	6,9	0,031	8,1
Rheinland-Pfalz-Saarland	2,8	6,6	10,4	6,0	-0,060	6,5	- 5,8	9,2	- 7,4	5,9	0,040	8,0
Baden-Württemberg	5,6	14,6	7,9	18,8	-0,109	15,5	13,5	14,6	17,0	20,1	-0,107	16,5
Nord-Bayern	2,2	7,8	6,0	7,2	-0,055	7,6	6,1	8,5	4,1	7,9	-0,005*	8,3
Süd-Bayern	6,6	9,1	10,7	15,1	-0,142	10,4	7,5	7,3	10,9	13,1	-0,135	9,3
Berlin	- 4,4	4,8	1,4*	5,2	-0,068	4,9	- 2,1*	1,8	- 6,6	3,4	-0,101	2,3
Großstadt-Ämter	2,6	23,4	- 1,2*	29,6	-0,043	24,7	3,7	16,4	4,1	27,3	-0,114	20,2
coArb-Ämter	1,7	56,9	1,4*	58,7	-0,022	57,3	0,3*	56,3	- 0,9*	57,8	0,007*	56,7
SIS-Ämter	- 2,1	5,7	- 3,6*	4,0	-0,012*	5,3	2,2*	5,0	- 5,6	5,3	-0,050	5,1
Stellung im Beruf (Referenz: Nichtfacharbeiter)												
Facharbeiter	1,5	27,7	7,6	29,4	-0,063	28,1	9,9	21,8	16,1	28,8	-0,074	24,3
einfache Angestellte	2,0	12,0	9,0	11,5	0,002*	11,9	6,2	12,6	12,9	15,7	-0,095	13,6
qualifizierte Angestellte	4,6	15,0	17,6	25,8	-0,070	17,3	8,1	16,2	12,0	22,5	-0,094	18,4
Stellen für Frauen	- 0,5*	33,3	- 9,4	38,7	0,034	34,4	- 1,8	19,8	- 6,7	22,6	-0,014	20,7
Teilzeitstellen	- 2,3	10,1	- 5,3	11,8	-0,009*	10,4	2,0	10,8	2,2*	12,9	-0,063	11,5
Qualifikation (Referenz: ohne Berufsausbildung)												
Anlernung, Lehre	1,0*	40,6	- 0,1*	47,6	0,013*	42,1	3,3	45,0	1,9*	57,7	-0,049	49,4
Fachschule, Berufsfachschule	1,9*	2,2	11,9	4,0	-0,070	2,6	10,1	2,6	24,1	4,2	-0,064	3,1
FHS, Universität	11,1	2,4	47,9	4,8	-0,065	2,9	- 0,6*	3,4	12,8	4,3	-0,024*	3,7
befristete Stellen	- 7,0	38,4	- 11,2	16,9	0,138	33,9	- 13,2	25,4	- 30,1	10,2	0,143	20,0
Berufsgruppen (Referenz: Bürofach-, Bürohilfskräfte)												
01-06 Pflanzenbauer etc.	12,3	4,7	42,6	2,1	0,064	4,2	22,6	5,6	29,9	3,6	-0,075	4,9
07-09 Bergleute	- 6,5*	0,1	- 28,4*	0,0	0,175	0,1	24,6	0,1	- 1,1*	0,0	0,038*	0,0
10-11 Steinbearbeiter	- 5,4*	0,3	7,4*	0,3	-0,002*	0,3	19,3	0,4	50,8	0,2	-0,029*	0,3
12-13 Keramiker	- 6,0	0,4	- 13,9*	0,1	0,024*	0,3	12,8	0,3	53,3	0,2	-0,068*	0,3
14-15 Chemiarbeiter	0,3*	1,5	0,6*	0,7	0,108	1,3	23,1	1,8	26,4	1,1	-0,008*	1,6
16-17 Papierherst., Drucker	- 1,9*	1,0	8,8*	0,8	0,078	1,0	22,6	1,0	45,0	0,8	-0,052*	1,0
18 Holzberufe	- 1,7*	0,3	- 25,0	1,3	-0,242	0,5	11,3	0,5	5,3*	0,3	-0,023*	0,4
19-24 Metallberufe	- 1,4*	1,7	- 14,9	1,2	0,090	1,6	18,8	2,4	48,2	1,8	-0,021*	2,2
25-30 Schlosser, Mechaniker	- 2,8	5,6	1,2*	4,8	0,099	5,5	19,3	6,6	35,1	8,2	-0,068	7,1
31 Elektriker	- 2,4*	2,0	- 8,9	2,4	0,025*	2,1	19,2	2,2	34,2	3,1	-0,012	2,5
32 Montierer	- 3,1	3,2	- 8,9*	1,1	0,103	2,7	14,8	5,7	20,1	2,5	-0,028	4,6
33-36 Textilberufe	- 10,1	1,7	16,1	1,3	0,067	1,6	16,9	1,5	44,5	1,2	0,008	1,4
37 Lederberufe	- 13,1	0,6	15,3*	0,3	-0,181	0,5	7,9*	0,3	85,3	0,3	-0,146	0,3
39-43 Ernährungsberufe	- 3,2	5,2	5,7*	8,2	-0,015*	5,9	13,9	5,2	22,4	5,9	-0,113	5,4
44-47 Bauberufe	0,3*	11,6	4,4*	7,1	0,085	10,7	16,1	5,6	22,8	4,3	-0,017*	5,2
48-49 Raumausstatter	- 2,2*	1,6	3,3*	1,4	0,084	1,6	20,7	0,8	47,6	1,2	-0,131	0,9
50 Tischler	- 0,9*	2,0	- 3,0*	1,4	0,119	1,9	15,4	1,7	34,6	1,6	-0,022*	1,6
51 Maler	0,7*	3,5	- 3,5*	1,9	0,129	3,2	8,0	1,6	24,6	1,8	-0,071	1,7
52 Warenprüfer, Versandf.	- 3,1	2,9	2,2*	0,7	0,076	2,5	10,0	3,8	17,1	1,8	-0,024*	3,1
53 Hilfsarbeiter	- 3,1	1,9	- 7,6*	0,5	0,110	1,6	6,9	1,8	9,8*	0,9	-0,062	1,5
54 Maschinisten	1,9*	0,7	7,1*	0,9	0,005*	0,7	23,3	0,5	36,6	0,6	-0,096	0,5
60-61 Ingenieure etc.	24,5	0,6	- 26,2	2,5	-0,108	1,0	22,1	1,0	45,4	2,0	-0,174	1,3
62-63 Techniker	10,6	1,5	- 4,4*	2,4	0,021*	1,7	14,1	1,5	38,0	2,2	-0,072	1,7
68 Warenkaufleute	1,6*	5,8	9,4	8,4	-0,045	6,3	11,3	6,2	22,4	8,4	-0,079	7,0
69-70 Dienstleistungskaufleute	6,3	0,5	27,9	1,3	-0,123	0,6	12,2	0,7	32,0	1,1	-0,115	0,8
71-74 Verkehrsberufe	- 4,7	9,9	- 9,5	6,6	0,068	9,2	9,2	11,3	8,9	8,8	-0,091	10,4
75-77 Verwaltungsberufe	3,2	1,5	8,2	3,6	-0,093	1,9	7,2	2,1	16,8	3,6	-0,098	2,6
79-81 Ordnungs-, Sicherheitsberufe	4,2	0,9	4,5*	1,3	-0,015*	1,0	14,3	0,9	35,5	1,1	-0,161	1,0
82-83 Publizisten, Künstler	- 6,6	0,6	1,1*	0,5	0,093	0,6	- 9,8	1,5	34,8	0,4	0,170	1,1
84-85 Gesundheitsberufe	1,4*	2,2	12,7	3,7	0,003*	2,5	14,1	3,2	46,7	5,4	-0,103	4,0
86-89 Sozial- u. Erziehungsberufe	7,6	2,4	0,6*	1,8	0,140	2,3	11,5	2,5	26,2	2,9	-0,023*	2,7
90-93 Allg. Dienstleistungsberufe	0,3*	9,9	9,8	17,4	-0,047	11,4	12,6	0,9	24,7	11,5	-0,124	9,5

Wirtschaftszweige (Referenz: Gebietskörpersch. u. Sozialvers.)													
00-03	Land- und Forstwirtschaft	- 14,6	2,1	- 42,3	1,5	- 0,026	2,0	5,0	5,3	3,9	3,4	- 0,058	4,6
04-08	Energie, Bergbau	- 6,5	0,3	- 2,8 *)	0,3	- 0,063 *)	0,3	- 5,9 *)	0,2	-28,0	0,2	- 0,075 *)	0,2
09-13	Chemie, Kunststoffe	- 4,6	3,1	- 15,5	2,1	- 0,036	2,9	- 2,7 *)	3,5	- 8,8	2,8	- 0,091	3,3
14-16	Steine, Erden, Glas	- 0,2 *)	1,8	- 4,7 *)	1,1	0,027 *)	1,6	3,2 *)	1,5	-15,1	1,0	- 0,028 *)	1,3
17-21	Eisen- und Stahlindustrie	- 3,9	1,7	- 11,1	1,1	- 0,035 *)	1,6	2,2 *)	1,9	- 2,0 *)	1,5	- 0,075	1,7
22-27	Schlosserei, Maschinenbau	- 4,2	4,6	- 9,0	4,0	- 0,020 *)	4,4	1,0 *)	6,3	3,8 *)	6,3	- 0,052	6,3
28-30	Kraftfahrzeuge	- 6,3	1,7	- 12,9	1,8	- 0,057	1,7	- 4,3	2,9	- 2,4 *)	2,1	- 0,030 *)	2,6
31	Schiffbau	20,0	0,0	24,5 *)	0,1	- 0,286	0,0	34,8	0,1	- 8,2 *)	0,2	- 0,198	0,1
32	Luftfahrzeugbau	1,4 *)	0,1	- 11,8 *)	0,1	- 0,024	0,1	14,2 *)	0,1	34,4 *)	0,0	0,079 *)	0,0
33-34	Datenverarb., Elektrotechnik	- 5,7	2,9	- 8,0	2,2	- 0,007 *)	2,7	- 1,7 *)	4,0	- 1,8 *)	3,2	- 0,019 *)	3,7
35-39	Feinmechanik etc.	- 4,8	2,6	- 13,3	1,6	- 0,018 *)	2,4	- 0,0 *)	3,6	- 8,7	2,6	- 0,046	3,3
40-42	Holz	- 6,4	2,0	- 7,4 *)	2,7	- 0,039 *)	2,2	4,0 *)	2,1	6,3 *)	1,9	- 0,078	2,1
43-44	Papier, Druckerei	- 4,8	1,4	- 21,6	1,3	- 0,048 *)	1,4	- 2,1 *)	1,5	-10,7 *)	1,3	- 0,057	1,4
45-46	Leder, Schuhe	6,2 *)	0,3	- 7,0 *)	0,3	- 0,108	0,3	- 2,9 *)	0,3	-15,8 *)	0,3	- 0,011 *)	0,3
47-53	Textil, Bekleidung	5,6	2,2	- 17,9	1,9	- 0,034 *)	2,1	3,4 *)	2,1	1,0 *)	1,7	- 0,060	1,9
54-58	Nahrungs-, Genußmittel	- 3,8	3,6	- 24,8	2,8	0,020 *)	3,5	2,6 *)	4,4	4,6 *)	3,3	- 0,012 *)	4,0
59-61	Baugewerbe	- 6,2	16,1	- 17,1	12,0	0,013 *)	15,2	- 2,3	9,4	6,8	9,4	- 0,046	9,4
62	Handel	- 6,7	15,0	- 15,7	16,0	- 0,020 *)	15,2	- 3,1	16,8	2,2 *)	18,4	- 0,053	17,4
63-64	Bahn, Post	- 1,0 *)	0,1	- 18,7 *)	0,1	0,013 *)	0,0	- 8,7 *)	0,3	41,3	0,2	0,013 *)	0,3
65-68	sonst. Verkehr	- 8,3	3,4	- 22,6	3,1	0,000 *)	3,3	- 5,8	4,3	- 1,7 *)	3,8	- 0,025 *)	4,1
69	Banken, Versicherungen	- 3,5	0,9	- 6,3 *)	1,5	- 0,042 *)	1,0	- 3,4 *)	0,9	3,2 *)	1,3	- 0,085	1,1
70-71	Gaststätten	- 1,1 *)	8,5	- 10,6	16,8	- 0,114	10,2	4,8	8,0	14,9	10,7	- 0,090	8,9
72-73	Reinigung, Körperpflege	- 4,4	2,2	- 20,3	3,2	- 0,035	2,4	4,2 *)	2,0	14,8	2,7	- 0,051	2,3
74-75	Wissenschaft, Unterricht	0,5 *)	1,0	- 14,8	1,3	- 0,099	1,0	5,7	1,2	-11,8	1,7	- 0,107	1,3
76-77	Kunst, Medien	- 5,6	0,7	- 21,3	0,6	0,000 *)	0,7	- 4,3 *)	1,0	- 2,0 *)	0,6	0,008 *)	0,9
78	Gesundheitswesen	- 0,6 *)	2,9	- 14,9	4,4	- 0,064	3,2	- 2,2 *)	4,0	2,4 *)	5,8	- 0,036	4,6
79-82	untern. bez. Dienstl.	- 10,3	2,4	- 4,3 *)	4,4	- 0,065	2,8	1,0 *)	3,3	9,2	4,5	- 0,066	3,7
83-86	sonst. Dienstl.	- 7,3	1,2	- 18,7	1,2	- 0,024 *)	1,2	1,1 *)	2,7	0,3 *)	2,7	- 0,033	2,7
87-89	Organis. o. Erwerbscharakter	- 3,7	1,9	- 8,4 *)	1,2	- 0,020 *)	1,7	- 1,8 *)	1,3	- 5,2 *)	1,3	- 0,019 *)	1,3
90	private Haushalte	- 7,9	1,9	- 7,3 *)	2,9	- 0,102	2,1	-10,6	1,0	0,1 *)	1,8	- 0,184	1,3
Zensierungsdummy		342,3	0,1	303,9	1,7	-	-	323,6	0,6	265,4	-	-	-
R <sup>2</sup>		0,3092		0,5595		0,1019		0,2856		0,3865		0,0934	
Zahl der Fälle		31 921		8 455		40 376		44 769		24 362		69 131	
durchschnittliche Laufzeit (bzw. Vermittlungsquote)		15,3		44,2		79,1		30,4		87,1		64,8	

\*) nicht signifikant (1% Irrtumswahrscheinlichkeit)

Quelle: BA

Übersicht 2: Regressionsanalysen für die Dauer der Arbeitslosigkeit (1986 und 1990, jeweils Mai/Juni) (in Tagen)

	1986		1990	
	$\beta_i$	%	$\beta_i$	%
Absolutes Glied	123,4	-	120,8	-
LAA-Bezirke (Referenz: Nordrhein-Westfalen)				
Schleswig-Holstein-Hamburg	11,3	7,9	- 19,6	9,7
Niedersachsen-Bremen	20,3	16,6	- 9,8	13,8
Hessen	- 46,8	8,0	- 54,9	8,1
Rheinland-Pfalz-Saarland	- 15,5	7,9	- 25,8	6,2
Baden-Württemberg	- 67,6	11,9	- 81,2	11,9
Nord-Bayern	- 35,4	8,2	- 51,6	7,3
Süd-Bayern	- 56,8	10,5	- 81,7	8,4
Berlin	- 57,3	4,0	- 51,6	4,2
Großstadt-Ämter	0,4 *)	18,0	13,2	27,8
coArb-Ämter	- 7,9	50,9	1,3 *)	62,8
SIS-Ämter	15,2	4,5	0,2 *)	5,7
Erwerbstätigkeit vor Arbeitslosigkeit (Referenz: als Nichtfacharbeiter)				
Facharbeiter	- 19,5	24,1	- 20,7	11,9
Angestellt mit einf. Tätigkeit	- 0,7 *)	8,3	- 4,0 *)	9,7
Angestellt mit geh. Tätigkeit	- 3,1 *)	10,4	4,6 *)	9,3
Ausbildungsverhältnis	7,8 *)	3,4	- 24,2	2,2
sonst. Erwerbstätigkeit	- 19,1	2,9	- 14,4	2,2
Erwerbst. 6 Monate u. länger unterbr. schulische Ausbildung	34,5	10,1	- 7,2	18,9
ohne Erwerbstätigkeit	- 6,3 *)	4,8	- 44,8	4,6
	- 18,3	3,8	- 97,6	15,4
Frauen	14,0	34,8	17,1	44,8
Ausländer	- 1,3 *)	10,0	- 8,9	10,8
Teilzeit	43,7	5,5	54,4	7,9
gesundheitliche Einschränkungen (mit Ausw. auf Vermittlung)	52,3	5,7	57,2	5,9
Ausbildung (Referenz: ohne Berufsausbildung)				
betriebliche Ausbildung	- 22,8	50,9	- 21,7	46,5
Berufsfachschule	- 33,2	2,2	- 23,5	3,1
Fachschule	- 45,8	2,0	- 25,6	3,0
Fachhochschule	- 46,4	1,3	- 30,3	1,8
Hochschule/Universität	- 31,9	2,4	- 14,7	3,9
Maßnahmen vor Beendigung der Arbeitslosigkeit (Referenz: keine Maßnahmen)				
ABM	- 49,0	2,1	- 19,0 *)	0,9
FuU	- 30,2	4,1	4,1 *)	5,6
Reha	- 7,8 *)	0,4	- 20,7 *)	0,5
sonst. Maßnahmen	- 7,3 *)	0,6	- 7,3 *)	0,5
Kündigung durch Arbeitslosen oder Auflösung im gegens. Einvernehmen	5,6	12,2	- 21,3	13,8
Art des Abgangs (Referenz: vermittelt in Arbeit)				
vermittelt in ABM	198,1	3,7	180,1	2,0
vermittelt mit EB, EZ od. sonst. Hilfen	74,7	1,2	115,6	0,9
Arbeit selbst gesucht	- 7,3	40,0	- 4,1 *)	27,9
FuU	91,1	3,5	49,6	7,9
Reha	71,2	0,3	118,0	0,5
sonst. Abgänge	88,4	23,1	85,5	37,6

Berufsgruppen (Referenz: Bürofach-, Bürohilfskräfte)				
01-06 Pflanzenbauer etc.	- 1,7 *)	2,3	- 27,5	1,4
07-09 Bergleute	75,6	0,3	50,9	0,2
10-11 Steinbearbeiter	- 11,5 *)	0,5	11,7 *)	0,2
12-13 Keramiker	- 0,6 *)	0,3	10,1 *)	0,3
14-15 Chemiarbeiter	9,2 *)	1,0	- 1,4 *)	1,3
16-17 Papierherst., Drucker	20,6	0,8	3,0 *)	0,9
18 Holzberufe	13,2 *)	0,6	4,3 *)	0,3
19-24 Metallberufe	- 12,7	2,1	- 14,5	2,7
25-30 Schlosser, Mechaniker	- 8,0 *)	8,8	- 18,0	7,4
31 Elektriker	- 14,7	2,6	- 17,3	2,4
32 Montierer	35,3	3,0	29,7	3,3
33-36 Textilberufe	5,9 *)	1,8	12,6 *)	2,9
37 Lederberufe	2,7 *)	0,5	- 5,8 *)	0,5
39-43 Ernährungsberufe	- 10,1	0,4	- 27,6	4,7
44-47 Bauberufe	12,7	12,0	- 24,6	5,1
48-49 Raumausstatter	2,7 *)	2,5	- 12,2 *)	0,8
50 Tischler	- 11,6	2,8	- 19,7	1,7
51 Maler	13,1	3,7	- 11,1 *)	1,8
52 Warenprüfer, Versandf.	19,8	1,9	32,6	2,9
53 Hilfsarbeiter	56,3	1,5	31,9	0,9
54 Maschinisten	9,9 *)	0,9	- 19,0 *)	0,8
60-61 Ingenieure etc.	6,9 *)	0,9	- 5,5 *)	1,5
62-63 Techniker	19,2	1,6	- 6,4 *)	2,0
68 Warenkaufleute	12,3	7,6	8,3	7,9
69-70 Dienstleistungskaufleute	23,6	0,8	35,3	1,3
71-74 Verkehrsberufe	16,3	7,3	- 11,3	8,9
75-77 Verwaltungsberufe	- 7,6 *)	1,7	0,0 *)	2,7
79-81 Ordnungs-, Sicherheitsberufe	38,2	0,8	21,2	1,5
82-83 Publizisten, Künstler	2,2 *)	0,8	2,3 *)	1,2
84-85 Gesundheitsberufe	- 7,6 *)	3,2	- 22,3	4,0
86-89 Sozial- u. Erziehungsberufe	19,3	3,0	14,5	4,3
90-93 Allg. Dienstleistungsberufe	- 9,0	7,4	- 15,9	8,4
Alter (Referenz: 15-19 Jahre)				
20 Jahre	14,3	5,6	5,8	3,6
21	23,2	6,0	12,5	4,1
22	29,7	5,7	19,6	4,3
23	39,5	5,4	29,6	4,2
24	48,6	4,8	30,2	4,0
25	61,1	4,3	38,4	4,2
26	67,4	3,8	53,5	4,1
27	72,9	3,6	59,1	3,9
28	71,0	3,3	69,1	3,8
29	92,2	2,9	64,6	3,5
30	85,1	2,7	84,4	3,3
31	102,8	2,5	77,2	3,1
32	85,9	2,3	87,4	2,9
33	101,0	2,1	88,1	2,7
34	100,4	2,1	89,0	2,5
35	100,0	2,0	100,8	2,4
36	88,8	2,6	99,7	2,7
37	101,7	2,2	105,4	2,1
38	102,8	1,7	100,7	2,0
39	102,4	1,6	104,4	2,0
40	105,8	1,3	97,5	1,8
41	101,5	1,4	108,7	1,6
42	88,4	1,6	128,2	1,5
43	96,2	1,5	117,7	1,3
44	109,7	1,7	133,9	1,2
45	116,2	1,7	136,2	1,4
46	111,8	1,8	139,5	1,5
47	105,1	1,7	155,2	1,4
48	116,3	1,5	151,6	1,6
49	130,0	1,3	147,3	1,6
50	130,9	1,3	164,7	1,5
51	125,8	1,2	203,9	1,4
52	125,2	1,0	206,3	1,3
53	129,0	0,9	205,7	1,3
54	133,0	0,9	215,5	1,2
55	131,2	0,8	252,6	1,1
56	158,4	0,7	283,1	0,8
57	173,7	0,6	333,6	0,7
58	165,8	0,4	370,9	0,6
59	290,9	0,4	602,4	1,9
60	484,6	1,0	357,4	0,4
61	202,5	0,2	422,2	0,3
62	193,9	0,1	392,3	0,3
63	223,1	0,1	384,5	0,1
64 und älter	242,3	0,1	589,9	0,2
R <sup>2</sup>	0,1531		0,1990	
Zahl der Fälle	93 552		91 867	

\*) nicht signifikant (1% Irrtumswahrscheinlichkeit)

Quelle: BA