

# **Zum Aussagewert der IAB-Berichte über gesamtwirtschaftliche Vakanzbestände – eine Erwiderung auf den Beitrag von Hermann Scherl**

*Anja Kettner, Eugen Spitznagel\**

## **Vorbemerkung**

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) führt seit dem Jahr 1989 einmal jährlich eine repräsentative Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots in Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen Deutschlands durch. An der jüngsten Befragung im Herbst 2004 beteiligten sich rund 12000 Betriebe (siehe Kettner/Spitznagel 2005a). Ihre Angaben über Zahl und Struktur von offenen Stellen, für die sie nach Personal suchen, sowie über den Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen werden auf die Gesamtwirtschaft hochgerechnet. Die Ergebnisse werden regelmäßig publiziert. Ziele und Inhalt der Erhebung sind im zweiten Teil dieses Aufsatzes in kurzer Form dargestellt, ebenso wie die jüngsten methodischen Arbeiten, Perspektiven und Herausforderungen.

Da eine Betriebsbefragung in dieser Größenordnung fortlaufend hinterfragt und verbessert werden muss, sind wir für kritische Anmerkungen und Fragen als Ergänzung zur internen Qualitätssicherung dankbar und setzen uns gern mit ihnen auseinander. Im Folgenden werden wir den Aufsatz von Hermann Scherl kommentieren und seine wesentlichen Aussagen widerlegen.

\* Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

## 1 Zum Beitrag von Hermann Scherl

In seinem Beitrag erläutert Scherl (2005), dass *Vakanzen* im Sinne von offenen Stellen, die nach Planung der Betriebe bereits besetzt sein sollten, wichtige Informationen über den Mismatch am Arbeitsmarkt liefern. Er untersucht die Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots des IAB daraufhin, ob die ermittelte Zahl der unverzüglich zu besetzenden offenen Stellen den Mismatch auf dem Arbeitsmarkt abbildet und kommt zu dem Ergebnis, dies sei nicht der Fall.

Seine Kritikpunkte und unsere Erwiderung im Einzelnen:

- 1) *Die ermittelte Zahl der unverzüglich zu besetzenden Stellen drückt den Mismatch auf dem Arbeitsmarkt nicht aus, weil sie nicht nur Stellen enthält, die bereits hätten besetzt sein sollen.*

Das vorrangige Ziel der Erhebung des aktuellen Stellenangebots<sup>1</sup> ist *nicht* die Darstellung eines Mismatch, wie es Scherl offensichtlich annimmt. Stattdessen geht es zunächst vor allem um eine umfassende Abbildung der gesamtwirtschaftlichen ungedeckten Arbeitsnachfrage im Sinne aller offenen Stellen, für die nach Bewerbern gesucht wird. Für die Ermittlung dieser Nachfrage werden die Betriebe nach offenen Stellen befragt, für die sie aktuell nach Personal suchen. Dabei ist es für die Zielsetzung der Befragung an dieser Stelle irrelevant, ob die darunter befindlichen unverzüglich zu besetzenden Stellen bereits in der Vergangenheit hätten besetzt werden sollen oder ob der Betrieb erst seit kurzem nach Bewerbern sucht. Es ist *nicht* wichtigstes Ziel, den Anteil der Vakanzen (im Sinne von Stellen, die bereits hätten besetzt sein sollen) unter den offenen Stellen oder gar deren Vakanzzeit zu bestimmen, wie der Autor es anzunehmen scheint bzw. vorschlägt.<sup>2</sup> Über eine andere Interpretation der Fragestellung durch die Betriebe kann zwar spekuliert werden, aber das entscheidende Kriterium ist laut IAB-Definition die *aktive* Suche nach einem Bewerber *und* der Wunsch nach *unverzüglicher* Besetzung der Stelle.<sup>3</sup> Es sind damit alle Stellen ausge-

schlossen, für die eine Besetzungsentscheidung bereits gefallen ist, denn hier wäre die Suche eingestellt worden. Ebenso sind Stellen ausgeschlossen, die erst später besetzt werden sollen.

Diese aus den Angaben der Betriebe hochgerechneten Vakanzen drücken zwar den aktuellen Gesamtarbeitskräftebedarf aus. Sie haben für sich genommen jedoch keine Aussagekraft hinsichtlich eines Mismatch auf dem Arbeitsmarkt, den man mit den Ergebnissen dieser Erhebung allein nicht abbilden kann. Dazu bedarf es vor allem auch der Betrachtung der Arbeitsangebotsseite, die nicht Gegenstand der Betriebsbefragung, für eine Mismatch-Analyse aber unverzichtbar ist.

So ist es auch nicht verwunderlich, dass die IAB-Erhebung im Rahmen der Literatur zum Mismatch auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht zitiert wird, sondern stattdessen z. B. bei Franz (2003) in dem Kapitel zu finden ist, in dem er explizit die Arbeitsnachfrageseite erläutert. Hier wird die Aussagekraft der Erhebung adäquat beurteilt. Sie ist für die Analyse von Umfang und Ursachen des Mismatch – eine der wichtigsten Aufgaben der Arbeitsmarktforschung – eine relevante Quelle und sollte im Rahmen ihrer Möglichkeiten in Zukunft stärker dafür genutzt werden. Insofern zitiert Scherl zutreffend wie folgt: „... die Gegenüberstellung der Gesamtzahl der offenen Stellen, die sofort zu besetzen sind, und der Zahl der Arbeitslosen, die theoretisch sofort in der Lage sind, eine Beschäftigung aufzunehmen, liefert wichtige Indikatoren für den Mismatch am Arbeitsmarkt... Es ist wichtig herauszufinden, wie hoch dieser Mismatch ist, wie er sich entwickelt und welche Ursachen er hat ...“ (Kettner/Spitznagel 2005b, S. 61).<sup>4</sup>

Zweifellos macht der Beitrag von Scherl sehr deutlich, wie wichtig klare Definitionen von Befragungsvariablen sind und wie schnell es zu Missverständnissen kommen kann, wenn diese nicht beachtet werden.<sup>5</sup> Zwar sind alle unverzüglich zu besetzenden Stellen offen, aber nicht alle sind *vakant* im Sinne von ‚sie hätten bereits besetzt sein sollen‘. In-

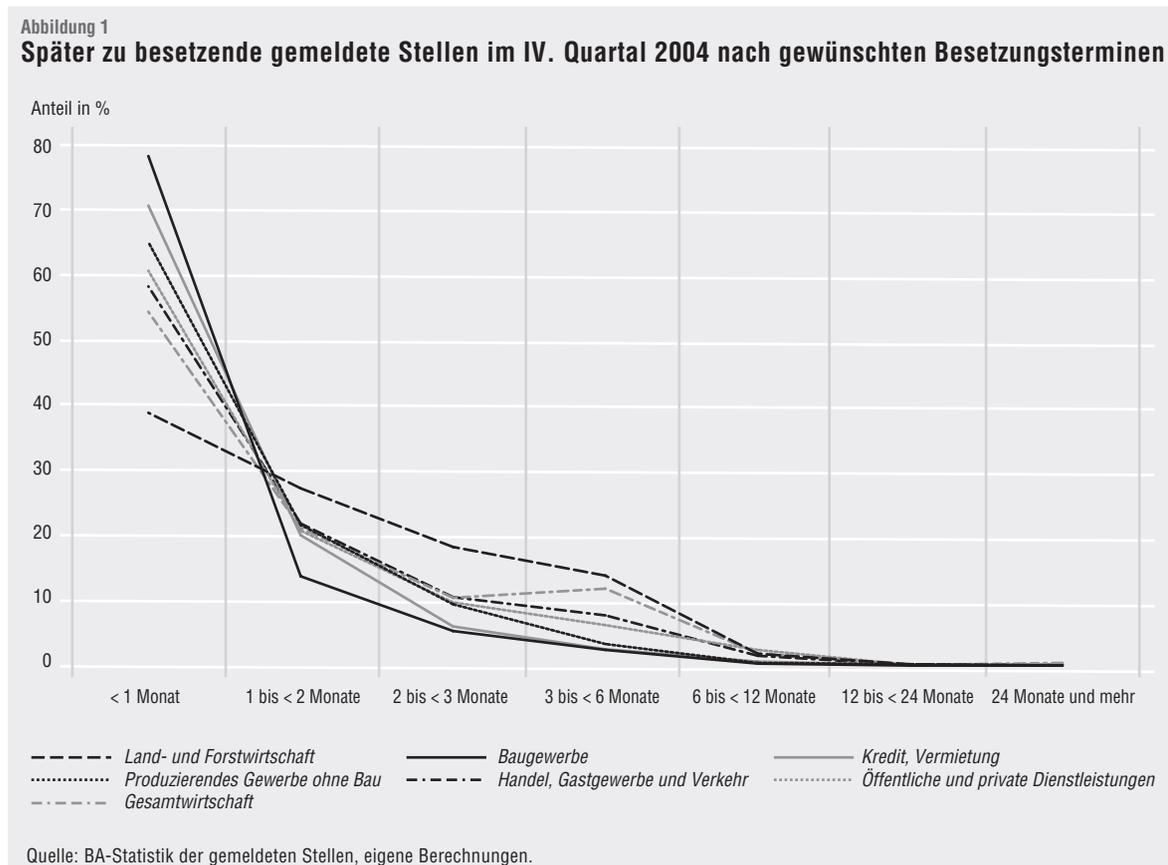
<sup>1</sup> Vgl. z. B.: Kettner/Spitznagel (2005a), Spitznagel/Vogler-Ludwig (2004), Reyher/Spitznagel/Kretschmer (1990), weitere Veröffentlichungen unter <http://www.iab.de>.

<sup>2</sup> Vakanzzeiten können allerdings mit den Ergebnissen aus dem zweiten Teil des Fragebogens ermittelt werden.

<sup>3</sup> Die für eine Non-Response-Analyse durchgeführten telefonischen Interviews mit den Betrieben (mit der Möglichkeit der Rück- bzw. Nachfrage) deuten nicht darauf hin, dass die Frage zu den sofort zu besetzenden Stellen falsch interpretiert wird. Auch sonst sehen wir keine Begründung für diese Hypothese, zumal den Betrieben eine klare Definition vorliegt.

<sup>4</sup> In den bereits vorliegenden Publikationen wurde nie der Anspruch erhoben, mit der Zahl der sofort zu besetzenden offenen Stellen einen Mismatch darstellen zu können.

<sup>5</sup> Ein ausführlicher Methodenbericht zu dieser Erhebung wird derzeit erarbeitet und soll noch im Jahr 2005 publiziert werden. Außerdem wird 2005 ein Ergebnis-Kompodium erscheinen, das die wesentlichsten Befragungsergebnisse der letzten Jahre überblickartig verbal und grafisch darstellt. In diesen Veröffentlichungen, aber auch aus den bereits vorliegenden Kurzberichten, können interessierte Wissenschaftler und Leser sowohl die Ziele als auch die Inhalte der Erhebung nachlesen und sich über die Definition der Variablen sowie die Methodik informieren. Dies wird die richtige Interpretation der Befragungsergebnisse erleichtern.



nerhalb der Veröffentlichungen zu diesem Projekt muss auf diesen Tatbestand in Zukunft explizit und deutlich hingewiesen werden. Dennoch kann bei der Zahl der unverzüglich zu besetzenden Stellen auch weiterhin von Vakanzen gesprochen werden, einerseits weil es keine eindeutige und allgemein anerkannte Definition für ‚Vakanzen‘ gibt, andererseits weil auch in der statistischen Praxis die Abgrenzung von ‚Vakanzen‘ immer wieder Gegenstand von Diskussionen ist, nicht zuletzt auf europäischer Ebene.<sup>6</sup>

2) Die ermittelte Zahl der später zu besetzenden Stellen umfasst im Wesentlichen Stellen, bei denen der betrieblich geplante Einstellungstermin noch in größerer zeitlicher Entfernung liegt.

Scherl bezeichnet die Unterscheidung zwischen Stellen, die *unverzüglich*, also sofort oder zum nächsten Termin zu besetzen sind und Stellen, die *später* zu besetzen sind, als „unklar“. Er schlägt vor, für die erstgenannte Kategorie in künftigen Befra-

gungen ein Zeitfenster von bis zu vier Wochen zu öffnen. Bei den später zu besetzenden Stellen hingegen vermutet er, dass „der betrieblich geplante Einstellungstermin zum Befragungszeitpunkt noch in größerer zeitlicher Ferne liegt“.

Dagegen seien in den vom IAB erfragten Vakanzen zahlreiche Stellen enthalten, die nicht sofort, sondern erst in naher Zukunft besetzt werden sollen. Er beziffert ihren Anteil später mit 30 %, ohne jedoch diese Schätzung ausreichend zu begründen, sieht man davon ab, dass sich damit Inkonsistenzen zwischen seiner Stellen-Gesamtrechnung und den Erhebungsdaten des IAB „in Wohlgefallen“ auflösen würden (siehe dazu auch Punkt 5). Die Zahl der später zu besetzenden Stellen sei dementsprechend als zu niedrig ausgewiesen. Ist diese Vermutung begründet? Oder entsprechen die Betriebe doch eher der IAB-Abgrenzung? Sollen Einstellungen bei später zu besetzenden Stellen tatsächlich erst in weiter zeitlicher Ferne erfolgen oder streben die Betriebe doch eine zeitnahe Besetzung an?

Für die *Gesamtheit* aller Stellen sind diese Fragen zwar nicht zweifelsfrei zu beantworten. Aber für die nicht unbeträchtliche Teilgesamtheit der *gemeldeten*

<sup>6</sup> Vgl. Summary report of the Task Force „Job Vacancy Statistics“ on the basis of an enterprise survey, European Commission/EUROSTAT, Luxemburg 2000. Der Autor war Mitglied dieser Task Force.

Stellen liegen differenzierte Referenzdaten aus der BA-Statistik vor. Hier sind als unverzüglich zu besetzend alle gemeldeten Stellen definiert, deren gewünschter Besetzungstermin kleiner oder gleich dem Stichtag<sup>7</sup> ist, also etwa wie in der Erhebung des IAB. Komplementär dazu sind alle gemeldeten Stellen später zu besetzen, bei denen der gewünschte Besetzungstermin nach dem Stichtag liegt, auch wenn es im Extremfall nur ein Tag ist.

Die BA-Statistik beziffert den Anteil der so definierten später zu besetzenden Stellen im Schnitt der Jahre 2001–2004 mit 20,5 %. Das entsprechende Ergebnis der IAB-Erhebung liegt bei durchschnittlich 24,1 % und stimmt damit gut überein. Der Anteil nach der IAB-Erhebung liegt sogar etwas höher, aber keineswegs zu niedrig, wie Scherl prinzipiell vermutet. Somit kann unterstellt werden, dass bei einer Stelle, die „sofort oder zum nächstmöglichen Termin“ besetzt werden soll, eine sehr zeitnahe Einstellung gewünscht wird. Nun mag man spekulieren, dass die Betriebe Stellen erst melden, wenn es „eng“ wird, sie also mit eigener Suche nicht zum Ziel gekommen sind, und dass die später zu besetzenden gemeldeten Stellen deshalb so zeitnah zu besetzen seien. Dafür gibt es bisher keine empirische Grundlage. Aber wir sind für diese Anregung dankbar und werden prüfen, inwieweit sich solches Verhalten im Rahmen der Erhebung untersuchen lässt.

Auch für die weitergehende Vermutung von Scherl, bei später zu besetzenden Stellen liege der gewünschte Einstellungstermin „in größerer zeitlicher Ferne“, liefert die BA-Statistik keine Belege. So sind gut die Hälfte dieser gemeldeten Stellen in weniger als einem Monat bzw. knapp 80 % in weniger als zwei Monaten zu besetzen (vgl. Abbildung 1). Würde man „größere zeitliche Ferne“ mit „6 Monate und mehr“ übersetzen, so bliebe ein verschwindend geringer Anteil von 1 bis 2 % übrig.

Die Einstellungspraxis der Betriebe ist höchst unterschiedlich. In manchen Betrieben kann eine Einstellung noch am Tag der Vorstellung des Bewerbers erfolgen, in anderen gibt es administrativ bedingte Einstellungsstermine, wie zum Beispiel den 1. oder 15. jeden Monats. Deshalb wird in der Erhebung absichtlich offen gelassen, was „sofort oder zum nächstmöglichen Termin“ bedeutet. Aus der Definition im Fragebogen wird allerdings klar, dass die Stellenbesetzung ohne Verzögerung gewünscht wird.

<sup>7</sup> Die Zahl der gemeldeten offenen Stellen wird, ebenso wie viele andere Arbeitsmarktdaten, in jedem Monat zu einem bestimmten Stichtag ermittelt.

3) *Der Befragungszeitpunkt ist entscheidend für die Antworten der Betriebe auf die Fragen nach unverzüglich und später zu besetzenden Stellen.*

Im Aufsatz wird beispielhaft erläutert, welchen Einfluss der Zeitpunkt der Beantwortung des Fragebogens durch den Betrieb auf die unterschiedliche Einordnung von Stellen nach sofort und später zu besetzenden hat. Wieder in Hinblick auf Aussagen über einen Mismatch wirft Scherl hier die Frage auf, ob die Befragung so angelegt ist, dass man diese Differenzierung überhaupt vornehmen kann. Wie bereits erläutert, ist es nicht originäres Ziel der Erhebung, den Mismatch darzustellen. Zudem kann die Befragung, die sich seit ihrem Beginn in gleicher Art und Weise über das IV. Quartal (genauer 2,5 Monate) erstreckt, in ihrem Ablauf nicht anderes gestaltet werden, z.B. weil Mahnaktionen durchgeführt werden müssen. Da sich das Antwortverhalten der Betriebe über die Jahre nicht wesentlich ändert, ist der jährliche Vergleich der Daten zu unverzüglich und später zu besetzenden Stellen in jedem Falle möglich. Mit Blick auf das originäre Ziel der Erhebung halten wir den Befragungszeitpunkt zwar nicht für entscheidend. Aber wir werden dennoch prüfen, ob das Antwortdatum der Betriebe belastungsneutral in den Fragebogen aufgenommen werden kann.

4) *Im Rahmen der IAB-Erhebung wird möglichen besetzungszeitbedingten Vakanzen keine Bedeutung beigemessen.*

Besetzungszeiten spielen in der betrieblichen Praxis sicherlich eine Rolle. Entscheidet sich ein Betrieb beispielsweise für einen Bewerber, der zu diesem Zeitpunkt noch in einem anderen Unternehmen arbeitet, so ist eine gewisse Vakanzzeit, z.B. aufgrund der notwendigen Einhaltung von Kündigungsfristen, vorzusehen und wird vom einstellenden Betrieb in Kauf genommen. Insoweit ist Scherl zuzustimmen. Aber eine solche Stelle würde nicht in der Zahl der abgefragten offenen Stellen erscheinen, weil für sie bereits ein geeigneter Bewerber gefunden ist und der Betrieb folgerichtig nicht mehr weiter sucht.

Scherl weist zurecht darauf hin, dass es wichtig ist, Zusatzinformationen über die offenen Stellen zu erheben, die bereits länger besetzt sein sollten und bei denen es offensichtlich schwierig ist, einen geeigneten Bewerber/eine geeignete Bewerberin zu finden. Das ist nicht neu, sondern spiegelt das allgemeine Problembewusstsein wider. Auch das IAB hat sich darüber Gedanken gemacht und 2003 eine entsprechende Frage in die Erhebung aufgenommen. Inzwischen hat man sich unter Beteiligung des IAB auf

europäischer Ebene auf eine gemeinsame Formulierung verständigt. Seit 2004 lautet die Definition: „Stellen, bei denen die Suche nach geeigneten Bewerbern mehr Zeit in Anspruch nimmt, als üblich bzw. als ursprünglich geplant war“. Diese Stellen kann man in jedem Fall als vakant im Sinne von Scherl betrachten, ihr Anteil lag 2004 bei 19%. In seinen Ausführungen kann er uns nicht davon überzeugen, dass dieser Wert anzuzweifeln ist und dass die Frage anders formuliert werden müsste.

Ohne Zweifel ist es eine wichtige Frage, wie lang die such- oder besetzungsbedingten Vakanzzeiten generell sind. Sie zu beantworten ist ein wichtiges Ziel der IAB-Erhebung. Informationen darüber gewinnen wir aus dem zweiten Teil der Befragung. Hier wird u. a. ermittelt, bei wie vielen Neueinstellungen länger als geplant nach Bewerbern gesucht werden musste, und wie lang die Vakanzzeit war. Diese Vakanzzeit kann nach zahlreichen Merkmalen der Stelle differenziert werden. Anhand von konkreten Einstellungen lassen sich solche Fragen differenzierter untersuchen als durch Abfrage von Beständen, wie es Scherl offenbar vorschwebt.

- 5) *Mit einer Umbuchung von 30 % der unverzüglich zu besetzenden Stellen hin zu den später zu besetzenden Stellen lässt sich der Vakanzbestand (im Sinne von offenen Stellen, die bereits hätten besetzt sein sollen) ermitteln.*

Die von Scherl vorgeschlagene Umgruppierung von 30 % der unverzüglich zu besetzenden offenen Stellen hin zu den später zu besetzenden Stellen halten wir für keine seriöse wissenschaftliche Lösung, um Vakanzbestände zu bestimmen. Zwar „funktioniert“ diese Lösung in seinem vereinfachten Modell für das Jahr 2001. Die angestellten Überlegungen basieren jedoch auf zahlreichen gesetzten Annahmen, die sich teilweise scheinbar aus der Erhebung ableiten, teilweise gar nicht begründet werden. Beispielhaft seien hier genannt: das Verhältnis von sofort zu später zu besetzenden Stellen, die Annahmen über den Beginn und den Verlauf bzw. die Dauer der Personalsuche und die Annahme konstanter Meldequoten im Zeitverlauf. Auch der letztlich für m eingesetzte Wert von 4,3 Mio. führt zwar dazu, dass die aufgestellte Schlussberechnung „aufgeht“, jedoch wird dieser Wert an keiner Stelle überzeugend empirisch fundiert.

Dass dieses Rechenschema mit einer Umgruppierung in Höhe von 30 % für das Jahr 2001 „aufgeht“, heißt nicht, dass es tatsächlich funktioniert. Denn auch die Ergebnisse überzeugen nicht. So ergibt sich bei den erfolglosen und bei den erfolgreichen Stellenangeboten eine ähnliche Suchzeit, was Scherl

„plausiblerweise erwartet hätte“. Dem stehen die Ergebnisse der Erhebung entgegen, die tatsächlich plausibel erscheinen: Während die durchschnittliche Suchdauer vor dem geplanten Einstellungstermin bei den erfolgreichen Stellenbesetzungen im Jahr 2004 etwa 55 Tage betrug (2001 46 Tage), wurde die Suche bei den nicht erfolgreichen Stellenbesetzungen im Durchschnitt nach 13 Wochen, d. h. nach 91 Tagen abgebrochen (2001 119 Tage).

Die von Scherl als „verblüffend einfache Lösung“ bezeichnete Umbuchung von Daten bedürfte der empirischen Fundierung. Wie bereits erläutert, kann die Schwerbesetzbarkeit von Stellen schon jetzt mit der entsprechend spezifizierten Frage und insbesondere mit Informationen aus dem zweiten Teil der Erhebung adäquat untersucht werden.

- 6) *Es werden sowohl die Repräsentativität als auch die Belastbarkeit der Erhebungsergebnisse in Frage gestellt.*

Die geäußerten Zweifel an der Repräsentativität und Belastbarkeit der Ergebnisse, auch in Bezug auf das verwendete Hochrechnungsverfahren, sollen innerhalb der folgenden Erläuterungen zur Erhebung (Teil II dieser Erwiderung) thematisiert werden.

## 2 Überblick über die IAB-Erhebung „Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot“

Mit Blick auf die Überlegungen und Kritikpunkte im Beitrag von Scherl stellen wir im Folgenden die Ziele und Inhalte der Erhebung kurz dar und widmen uns dabei auch den (methodischen) Weiterentwicklungen und Herausforderungen dieses Projekts.

### *Ziele und Inhalte der Erhebung*

Sowohl in Phasen des wirtschaftlichen Aufschwungs als auch in ökonomisch schwierigen Zeiten ist der Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt von großer Bedeutung. Um diesen Prozess arbeitsmarktpolitisch unterstützen zu können, müssen beide Marktseiten beobachtet und in ihrem Zusammenspiel analysiert werden. Im Unterschied zur Arbeitsangebotsseite (insbesondere die Arbeitslosen) kann jedoch die Arbeitsnachfrageseite (offene Stellen) nicht ohne weiteres umfassend und strukturiert abgebildet werden und hat sich lange auf die Beobachtung der Zahl der gemeldeten offenen Stellen beschränken müssen. Jedoch werden den Arbeitsagenturen nicht alle offenen Stellen gemeldet und das Meldeverhalten bzw. die Melde-

quote schwankt beträchtlich, sowohl zwischen den Branchen als auch im Zeitverlauf. Letztlich kann es nur durch regelmäßige Betriebsbefragungen gelingen, die gesamte Zahl der offenen Stellen und ihre Struktur zu ermitteln und so die Arbeitsnachfrage umfassend zu beleuchten.<sup>8</sup>

Die Befragung von Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen wird seit 1989 in Westdeutschland und seit 1992 auch in den ostdeutschen Bundesländern jeweils im IV. Quartal durchgeführt, jüngst im Jahr 2004. Dazu wird jeweils eine nach Region (Ost/West), Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen geschichtete Zufallsstichprobe von Betrieben aus der Beschäftigtenliste der BA gezogen. Den ausgewählten Betrieben wird ein Fragebogen zugesandt. Aus den Antworten wird mittels eines iterativen Hochrechnungsverfahrens die Gesamtzahl der zum Befragungszeitpunkt offenen Stellen in Deutschland ermittelt – differenziert nach unterschiedlichen Merkmalen, wie z.B. den Qualifikationsanforderungen. Darüber hinaus werden anhand erfolgter Neueinstellungen die Stellenbesetzungsvorgänge untersucht. Dazu gehören z.B. die Analyse der gewählten Suchwege und des Einschaltungsgrads der Arbeitsagenturen sowie der Vergleich von geplanter und tatsächlicher Dauer der Stellenbesetzungen.

Über diesen relativ konstanten Kernbereich hinaus wird die Befragung für die Untersuchung von aktuellen arbeitsmarktpolitischen Fragestellungen genutzt. So wurden die Betriebe in den vergangenen Jahren z.B. um Einschätzungen der Auswirkungen einer Arbeitszeitverlängerung gebeten und es wurde die Umsetzung des 2002 eingeführten Teilzeitgesetzes untersucht.

Im Herbst 2004 beteiligten sich rund 12000 Betriebe an der Befragung, 6057 in Westdeutschland und 5650 in Ostdeutschland. Diese Betriebe repräsentieren 5,6 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Westen und 9,4 % im Osten. In der Literatur gibt es keine allgemeinverbindlichen Definitionen, ab welcher Stichprobengröße und unter welchen sonstigen Bedingungen eine Erhebung repräsentativ ist bzw. sein kann (Quatember 2001). Aber allein der einfache Vergleich mit anderen Erhebungen hinsichtlich der Größe der Stichproben und der Auswertungstiefe lässt uns von der Annahme der Repräsentativität unserer Befragung ausgehen.

<sup>8</sup> Zu diesem Ergebnis kommen auch die meisten anderen europäischen Länder und haben im Verlauf der letzten Jahre Betriebsbefragungen eingeführt bzw. bestehende Befragungen um Fragen über offene Stellen erweitert.

## Herausforderungen und Perspektiven

Eine erste Herausforderung betrifft die Erhöhung der Teilnahmebereitschaft der Betriebe. Sie hatte in den vergangenen Jahren abgenommen. Im Fragebogen vom Herbst 2004 wurde sowohl die äußere Form als auch die Fragebogenführung verbessert, um den Betrieben die Beantwortung zu erleichtern. Bei den grundlegenden Fragen zur Struktur des Stellenangebots wurden einige Präzisierungen vorgenommen. So wurde die Frage nach den schwer zu besetzenden Stellen umformuliert, weil man sich inzwischen auf europäischer Ebene auf eine gemeinsame Formulierung geeinigt hatte. Es war wichtig, den Fragebogen insgesamt nicht zu verlängern, sondern ihn eher zu verkürzen, da der Aufwand für die Beantwortung nicht erhöht werden sollte.<sup>9</sup>

In einer *Non-Response-Analyse* wurden die Ursachen für die geringe Teilnahmebereitschaft und die Konsequenzen für den Aussagegehalt der Ergebnisse systematisch untersucht. Sollten vor allem Betriebe mit Personalbedarf an der Erhebung teilnehmen, während Betriebe ohne offene Stellen nicht antworten, bestünde die Gefahr einer Verzerrung und es ergäbe sich bei der Hochrechnung eine Überschätzung des gesamten Stellenangebots.

Für diese Analyse wurde eine Stichprobe aus den Betrieben gezogen, die im Herbst 2004 auch nach dreimaliger Bitte nicht an der Erhebung teilgenommen hatten. Insgesamt wurden im Januar/Februar 2005 988 Betriebe in telefonischen Interviews zum einen nach den Gründen für ihre Nicht-Teilnahme befragt, zum anderen danach, ob sie zum Befragungszeitpunkt nach Bewerbern für offene Stellen gesucht haben.

Ein wichtiges Ergebnis ist, dass es keine Hinweise auf Verzerrungen im Antwortverhalten bzw. bei der Teilnahmebereitschaft der Betriebe gibt. So wurden keine ausgeprägten Unterschiede zwischen Teilnehmern und Nichtteilnehmern hinsichtlich Personalbedarf und Beschäftigungsentwicklung festgestellt. Hinsichtlich der Hauptziele der Erhebung gehen wir deshalb von nicht verzerrten Ergebnissen aus.

Ein weiteres wesentliches Ergebnis ist, dass vor allem die Länge des Fragebogens und die eigenen geringen Personalressourcen dafür verantwortlich sind, dass Betriebe nicht teilnehmen. Dementsprechend gilt es, in kommenden Wellen den Fragebo-

<sup>9</sup> Dadurch konnte bereits eine leichte Verbesserung der Rücklaufquote im Vergleich zum Vorjahr erreicht werden. Dennoch war nur jeder fünfte angesprochene Betrieb bereit, an der Befragung teilzunehmen.

gen möglichst weiter zu kürzen. In diesem Zusammenhang wird derzeit am IAB der Einsatz von Methoden des Fragebogensplitting und der multiplen Imputation getestet. Ziel ist eine deutliche Verringerung des Aufwands für die einzelnen Betriebe, ohne dass die Befragung an Gehalt verliert. Im günstigen Falle kann ihre Aussagekraft durch die Imputation fehlender Antworten verbessert werden.

Eine zweite Herausforderung betrifft das Hochrechnungsverfahren. Es wurde im Rahmen eines Gutachtens eines externen Experten geprüft. Ergebnis des Gutachtens, das dem IAB seit August 2005 vorliegt, ist, dass es derzeit keine eindeutig überlegene Alternative zum angewendeten Hochrechnungsverfahren gibt, auch wenn es einige Schwächen aufweist. Andere Verfahren, wie die Kalibrierungsmethode, versprechen zwar keine klare Überlegenheit, werden aber dennoch überprüft. In der Praxis gibt es zu keiner Erhebung ein „perfektes“ Hochrechnungsverfahren, sondern es gilt, das für die jeweilige Erhebung optimale Verfahren zu wählen und dessen Schwächen zu minimieren.

Für wichtiger als die von Scherl geäußerten Bedenken halten wir die Frage, ob weiterhin von der Annahme ausgegangen werden kann, dass alle der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen auch tatsächlich offen sind. So lässt eine regionale Studie vermuten, dass zumindest für einige dieser Stellen kein Personalbedarf mehr besteht (Schmid et al. 2002).

Eine dritte Herausforderung besteht in der Internationalisierung und Quartalisierung der Erhebung. Sowohl in Deutschland als auch auf europäischer Ebene ist in den vergangenen Jahren das Interesse bzw. der Bedarf an unterjährigen Informationen über die Entwicklung des Stellenangebots gestiegen, weshalb langfristig in allen europäischen Ländern eine quartalsweise Berichterstattung eingeführt werden soll. Die Europäische Kommission/EUROSTAT und die Europäische Zentralbank wollen die einschlägigen Daten der verschiedenen Länder als Indikatoren für die gesamteuropäische Arbeitsmarktentwicklung nutzen.

Nach entsprechenden Vorbereitungen wurde vom IAB im zweiten Quartal des Jahres 2005 eine Test-Quartalerhebung in Form telefonischer Interviews durchgeführt, deren Ergebnisse demnächst vorliegen werden. Es ist geplant, ab dem Jahr 2006 regulär jeweils im I., II. und III. Quartal telefonische Befragungen durchzuführen, ergänzend zur weiterzuführenden, breiter angelegten schriftlichen Befragung im IV. Quartal. Aus Kostengründen müssen sich die telefonischen Interviews jedoch auf wesentliche

Kernfragen zu offenen Stellen und zur Beschäftigungsentwicklung beschränken, die auf europäischer Ebene bereits weitgehend festgelegt wurden.<sup>10</sup>

Das Berichtssystem wird durch die Quartalsbefragungen deutlich erweitert. Sie bieten erstmals die Möglichkeit, die Entwicklung des Stellenangebots, aber auch die Einschaltung der Arbeitsagenturen bei der Bewerbersuche unterjährig zu beobachten. Sowohl für wissenschaftliche Zwecke als auch für die Beratung von Politik und Praxis eröffnet diese Erweiterung neue Perspektiven.

## Schlussbemerkung

Die Erhebungsmethode, die Gestaltung der Fragen sowie der Aussagegehalt der Ergebnisse werden im Rahmen der Qualitätssicherung im IAB regelmäßig hinterfragt. Die Anregungen von Scherl werden dabei selbstverständlich einbezogen. Die Quantifizierung des Mismatch ist ohne Zweifel eine sehr wichtige Aufgabe der Arbeitsmarktforschung, die mit dieser Erhebung allein jedoch nicht gelöst werden kann. Die notwendige Begrenzung des Frageprogramms hinsichtlich Umfang und Differenziertheit erlaubt es gegenwärtig nicht, weitere spezifische Fragen insbesondere zum Verlauf oder zur Dauer der Bewerbersuche zu stellen, weil damit eine sinkende Teilnahmebereitschaft riskiert würde. Die bereits vorliegenden Ergebnisse können jedoch in Verbindung mit insbesondere angebotsseitigen Arbeitsmarktdaten für Analysen des Mismatch herangezogen werden. Diese Forschungsaufgabe steht neben anderen Themen auf unserer Agenda.

## Quellen

Franz, W. (2003): Arbeitsmarktökonomik, 5. Auflage, Springer Verlag, 479 S.

Kettner, A./Spitznagel, E. (2005a): Schwache Konjunktur: Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot gering, IAB-Kurzbericht Nr. 06/2005, Nürnberg, 9 S.

Kettner, A./Spitznagel, E. (2005b): Offene Stellen – ein bewährtes Berichtssystem soll ausgebaut werden. In: IAB Forum, Nr. 1, S. 59–63.

<sup>10</sup> Das IAB hat also nur in gewissem Maße Einflussmöglichkeiten auf einzelne Fragestellungen, da ihr Inhalt bzw. ihr Wortlaut weitgehend durch die europäischen Vereinbarungen festgelegt ist. Allerdings waren die bisherigen Verhandlungen/Gespräche maßgeblich vom IAB mitbestimmt. Auch in der nahen Zukunft, in der es um die Umsetzung einer EU-Verordnung über die Statistik der offenen Stellen gehen wird, ist die Autorin als Mitglied einer dafür bei der Europäischen Kommission neu eingerichteten Task Force an wichtigen Entscheidungen beteiligt.

Quatember, A. (2001): Die Quotenverfahren – Stichprobentheorie und -praxis, Shaker Verlag, Aachen, 155 S.

Reyher, L./Spitznagel, E./Kretschmer, G. (1990): Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot – Umfang, Struktur und Besetzungsprobleme. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 23, H. 3, S. 347–372.

Schmid A./Wagner B./Weinböchner A./Klems W./Schaade P. (2002): Mismatch auf dem Arbeitsmarkt – Ursachen für

die Nichtbesetzung offener Stellen am Beispiel des Arbeitsamtsbezirkes Kassel, Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Frankfurt am Main, 51 S.

Spitznagel, E./Vogler-Ludwig, K. (2004): Wachstumsschwäche: Stellenangebot und Personalmangel nehmen weiter ab – Stellen werden schneller besetzt. Partielle Knappheiten sind nicht das Kernproblem am Arbeitsmarkt, IAB-Kurzbericht Nr. 08/2004, Nürnberg, 11 S.