

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

6/2013

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Expertenbefragung zu Abbrüchen bei der Personalsuche in der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Alexander Kubis
Anne Müller
Martina Rebien
Jörg Szameitat
Christian Woitschig

ISSN 2195-2655

Expertenbefragung zu Abbrüchen bei der Personalsuche in der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots

Alexander Kubis (IAB)
Anne Müller (IAB)
Martina Rebien (IAB)
Jörg Szameitat (IAB)
Christian Woitschig (IAB)

Unter Mitarbeit von:
Volker Daumann (IAB)
Elke Dony (IAB)
Christine Hense (IAB)
Barbara Knapp (IAB)
Alfons Voit (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	5
Abstract.....	5
1 Problemstellung.....	6
2 Stichprobe.....	9
3 Experteninterviews	10
3.1 Feldphase.....	10
3.2 Struktur der befragten Betriebe	11
3.3 Der Suchabbruch im Betrieb	12
3.3.1 Wirtschaftszweige	14
3.3.2 Regionen.....	15
3.3.3 Kleine und mittlere Betriebe	17
3.3.4 Reaktionen auf Suchabbruch.....	18
3.4 Anpassungen im Erhebungsdesign.....	19
4 Fazit.....	21
Anhang	22
A1 - Anschreiben.....	22
A2 - Interviewerleitfaden.....	23
A3 - EGS-Fragebogen, viertes Quartal 2012	25

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Struktur Adressatenliste EGS-Pretest 2013	10
Tabelle 2	Stichprobenstruktur Pretest 2013	11
Tabelle 3	Betriebliche Beschäftigtenangaben im Fragebogen IV.2012 sowie im Pretest 2013	11
Tabelle 4	Betriebliches Verständnis des Begriffs Suchabbruch im Pretest 2013..	13
Tabelle 5	Zeithorizont des Begriffs Suchabbruch und letzter Fall des Suchabbruchs nach Betriebsgröße	17
Tabelle 6	Betriebliche Reaktion auf den letzten Fall eines Suchabbruchs bei persistentem Suchabbruch sowie im Falle der erneuten Personalsuche im Pretest 2013.....	18
Tabelle 7	Betriebliche Reaktion auf den letzten Fall eines Suchabbruchs nach Beschäftigtenanzahl im Pretest 2013	19
Tabelle 8	Akzeptanz der veränderten Frage 11 für den Fragebogen IV.2013	20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Frage 11 im EGS-Fragebogen des vierten Quartals 2012	7
Abbildung 2 Betriebliche Reaktionen auf den Suchabbruch, viertes Quartal 2010 bis 2012	8
Abbildung 3 Anzahl der befragten Betriebe mit einem persistenten bzw. temporären Suchabbruch nach Wirtschaftszweigen	14
Abbildung 4 Regionale Arbeitslosenquoten 2011 und Befragungsregionen des Pretest 2013	16
Abbildung 5 Anzahl der befragten Betriebe mit einem persistenten bzw. temporären Suchabbruch für den letzten Fall nach Befragungsregionen	17
Abbildung 6 Potenzielle umstrukturierte Frage 11 für den EGS-Fragebogen IV.2013	20

Zusammenfassung

Im Rahmen der IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS) werden Betriebe gefragt, ob sie im Jahr der Befragung die Personalsuche für offene Stellen abbrechen mussten, weil keine geeigneten Bewerber zu finden waren. Unklar bleibt bisher jedoch, ob dieser Suchabbruch das tatsächliche Ende der Personalsuche bedeutet und die offene Stelle vom Markt verschwindet, oder ob Betriebe einen Suchvorgang abbrechen, um dann erneut, möglicherweise unter anderen Bedingungen oder zu einem späteren Zeitpunkt, die Suche wieder aufnehmen. Der Pretest 2013 der EGS versucht diese Frage auf der Basis von 50 Experteninterviews zu beantworten.

Abstract

In the context of the IAB Job Vacancy Survey (EGS) firms were asked if they had to cancel recruitment processes for open vacancies in the year of the survey because no suitable candidates were found. It remains ambiguous if this cancellation means the actual ending of the firms' recruitment efforts and implicates the disappearing of the open vacancies from the market or if firms start searching again, possibly with other conditions or at a later time. Based on 50 expert interviews, the pretest 2013 tries to give an answer to these questions.

1 Problemstellung

Die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (im Weiteren: EGS) wird seit 1989 jeweils im vierten Quartal eines Jahres durchgeführt und erlaubt als einzige Erhebung Aussagen zum Gesamtbestand an offenen Stellen in Deutschland. Es handelt sich dabei um einen repräsentativen Querschnitt von Betrieben in Ost- und Westdeutschland sowie für sieben Betriebsgrößenklassen und 23 Wirtschaftszweige. Die Befragungsergebnisse der teilnehmenden Betriebe und Verwaltungen werden auf die Gesamtwirtschaft hochgerechnet. Seit 2006 wird in den ersten drei Jahresquartalen ein Teil der im vorangegangenen vierten Quartal schriftlich befragten Betriebe gebeten, telefonisch zu ihrem aktuellen Stellenangebot Auskunft zu geben.¹

Das IAB verfolgt mit der schriftlichen Erhebung verschiedene Ziele. Zum einen ermöglicht die Befragung die aggregierte Bestimmung von Zahl und Struktur des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots unter Einschluss von Informationen zur wirtschaftlichen Lage und Entwicklung der befragten Betriebe (Hauptfragebogen). Diese werden in einem zweiten Abschnitt um Fragen zu aktuellen arbeitsmarktpolitischen Themen und Instrumenten ergänzt (Sonderfragenteil).

Zusätzlich werden Informationen auf der Einzelfallebene erhoben. So ermöglicht ein dritter und vierter Fragenkomplex (Zusatzfragebogen) Untersuchungen zum Verlauf von Stellenbesetzungsprozessen anhand detaillierter betrieblicher Angaben zum letzten Fall einer erfolgreichen Neueinstellung sowie zu Ursachen und betrieblichen Auswirkungen von erfolglosen, abgebrochenen Rekrutierungsversuchen.

Im Fall abgebrochener Rekrutierungsversuche gelingt es einem Betrieb nicht, zu gegebenen Konditionen (Lohn, Qualifikationsanforderung, Arbeitsbedingungen etc.) eine offene Stelle innerhalb eines angemessenen Zeitraums mit einem geeigneten Bewerber zu besetzen. Es ist dann unter Umständen rational, dass der Betrieb sein Angebot zurückzieht, wenn er merkt, dass sein Stellenangebot nicht zur Marktlage passt. Aus theoretischer Sicht besteht dann die Möglichkeit, die bestehende betriebliche Arbeitsnachfrage anderweitig zu decken. Der Betrieb kann einerseits produktionstechnische Alternativen wählen oder andererseits (zeitlich versetzt) mit einem veränderten Angebot wieder in den Arbeitsmarkt eintreten. Im Rahmen des 2013 durchgeführten Pretests sollte also hauptsächlich geklärt werden, ob ein Suchabbruch zu einem endgültigen Verschwinden der offenen Stelle vom Arbeitsmarkt führt (*persistenter* Suchabbruch) oder ob die Suche wieder aufgenommen wird (*temporärer* Suchabbruch).

¹ Ausführliche Informationen zur EGS finden Sie in: Kettner, Anja; Heckmann, Markus; Rebien, Martina; Pausch, Stephanie; Szameitat, Jörg (2011): Die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots – Inhalte, Daten und Methoden. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 44, H. 3, S. 245-260.

Der schriftliche EGS-Fragebogen enthält im Hauptteil eine Frage zur Einschätzung der Zahl der Suchabbrüche (Abbildung 1). An dieser Stelle ist jedoch unklar, was Personalverantwortliche unter einem Abbruch der Personalsuche verstehen. Die Frage 11 des EGS-Fragebogens stellt deshalb den Ausgangspunkt des Pretests 2013 dar. Eine erhebliche Rolle, sowohl für die Fragestellungen als auch für die Auswertung der Antworten, spielt darüber hinaus die Erkenntnis, wie Betriebe konkret mit einem Abbruch der Personalsuche umgehen. Dies wird in den Fragen zum letzten Fall der abgebrochenen Suche thematisiert. Auch für deren Auswertung ist ein besseres Verständnis über die konkreten Suchabbrüche im Betrieb von herausragender Bedeutung.

Abbildung 1
Frage 11 im EGS-Fragebogen des vierten Quartals 2012

10. ...

11. Ist es in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie die **Personalsuche abbrechen** mussten, weil Sie kein geeignetes Personal finden konnten?

Ja Nein ➔ *bitte weiter mit Frage...*

↓

Wenn ja:

Anzahl der Stellen

12. ...

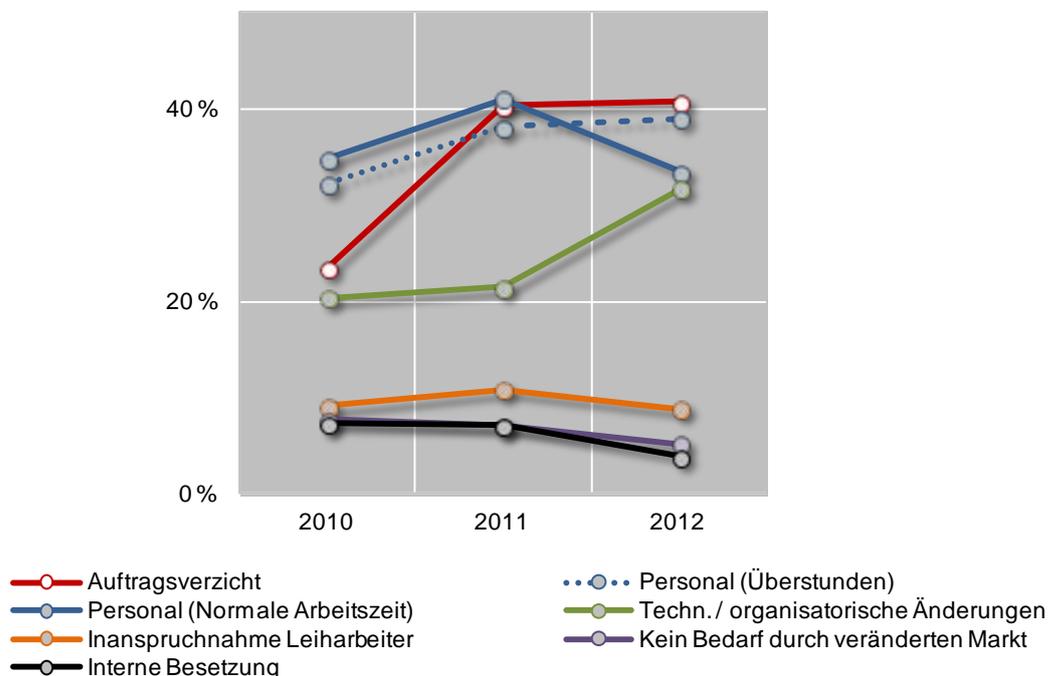
Quelle: IAB-EGS.

Der im EGS-Fragebogen thematisierte betriebliche Stellenbesetzungsprozess beschränkt sich auf die Suche nach *neuen* Mitarbeitern und somit auf den *externen* betrieblichen Arbeitskräftebedarf. Auch wenn die Stelle zum Zeitpunkt des Suchabbruchs (noch) vakant ist, muss dies nicht einen dauerhaften „mismatch“ und damit ein Verschwinden der offenen Stelle vom Arbeitsmarkt bedeuten (*persistenter* Suchabbruch). Aus theoretischer Sicht kann der Abbruch des Suchprozesses ebenso als Lernprozess verstanden werden, an dessen Ende eine erneute Ausschreibung zu veränderten Konditionen steht (*temporärer* Suchabbruch). Weiterhin sind verschiedene interne (Zwischen-)Lösungen denkbar. So kann eine Stelle über den internen Ausbildungspool erfolgreich besetzt werden oder es besteht die Möglichkeit einer internen Personalrochade mit geeignetem Personal und einer erneuten Ausschreibung einer Stelle mit dann (stark) verändertem Anforderungsprofil. Inwiefern es sich dann hier um eine Wiederaufnahme der Suche und damit um einen temporären Abbruch handelt oder ob hier dann eigentlich eine andere, neue Vakanz aus-

geschrieben wird, soll ebenfalls im Rahmen dieses Forschungsberichts thematisiert werden.

Im Zusatzfragebogen der EGS wird der Unsicherheit über die „Dauerhaftigkeit“ des Suchabbruchs zum Teil dadurch Rechnung getragen, dass die Betriebe nach ihrer Reaktion auf den letzten Fall eines Suchabbruchs befragt werden (vgl. Anhang 4.3: Frage 79). Dabei stellen die Aufgabenübertragung auf bestehendes Personal, der Auftragsverzicht sowie technische/organisatorische Änderungen in der Regel die wesentlichen Reaktionen auf einen Suchabbruch dar (Abbildung 2). Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass der Fall der „abgebrochenen Suche“ wohl differenziert zu erheben ist, damit man der betrieblichen Realität - temporärer und/oder persistenter Abbruch - gerecht wird.

Abbildung 2
Betriebliche Reaktionen auf den Suchabbruch, viertes Quartal 2010 bis 2012



Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich.

Quelle: IAB-EGS 2010-2012.

In der EGS wird im Hauptteil des Fragebogens für jeden Betrieb die Summe der Suchabbrüche eines Jahres erhoben. Eine Unterscheidung in temporäre und persistente Abbrüche erfolgt auf dieser Ebene nicht. Die im Zusatzfragebogen erhobenen betrieblichen Reaktionsmöglichkeiten auf einen Suchabbruch beziehen sich jedoch wie geschildert auf den letzten Fall eines Suchabbruchs. Eine ex-ante-Einschätzung darüber, wie viele der gesamtwirtschaftlich vorgenommenen Suchabbrüche (Frage 11) temporärer (oder eben persistenter) Natur sind, ist bisher also nur bedingt möglich.

Für die Beantwortung der Frage, inwiefern eine Modifizierung der Fragestellung notwendig ist, benötigen wir eine praxisnahe Einschätzung der Betriebe. Bei der

Konzeption des Leitfadens für die 50 Experteninterviews im Rahmen des Pretests war daher zum einen von Bedeutung, was der Betrieb unter einem Abbruch der Personalsuche überhaupt versteht. Zum anderen möchten wir wissen, wie im Betrieb mit dem Fall umgegangen wird, dass man niemanden für eine Stelle findet. Ersteres bezieht sich auf ein „abstraktes“ Wortverständnis; danach gefragt, können die Personalverantwortlichen mehr oder weniger individuell oder persönlich beantworten, wie sie das Wort verstehen und die Frage beantworten würden. Letzteres fragt nach einem konkreten Problem, bei dem es nicht mehr um das eigene Wortverständnis, sondern die betriebliche Realität geht. Die Kombination der beiden Informationen sollte es ermöglichen, einzuschätzen, ob eine Modifizierung der Frage 11 a) notwendig und b) umsetzbar ist.

2 Stichprobe

Im Rahmen des Pretests geht es um eine erste Einschätzung der Bandbreite des Begriffes Suchabbruch innerhalb des betrieblichen Stellenbesetzungsprozesses. Hierfür wurde eine qualitative Studie durchgeführt. Diese ist notwendig, um einerseits Fragen und Antwortkategorien noch adäquater konstruieren und andererseits die Ergebnisse besser interpretieren zu können. Im Rahmen des Pretests 2013 (IAB-Projektnummer: 1499) wurden 50 Experteninterviews mit Personalverantwortlichen in solchen Betrieben geführt, die bereits Erfahrungen mit einem Suchabbruch haben, also im vierten Quartal 2012 im schriftlichen Fragebogen über einen konkreten Fall der abgebrochenen Personalsuche innerhalb der letzten zwölf Monate berichtet haben. Dabei wurden ausgewählte Betriebe aus fünf Beispielregionen (Flensburg/Schleswig/Kiel, Halle/Leipzig/Magdeburg, Landshut, Saarbrücken/Darmstadt/Frankfurt sowie Hannover/Stade/Buxtehude) zu ihrem Verständnis des Begriffes „Suchabbruch“ befragt. Die Ergebnisse sind nicht repräsentativ, dienen aber als Entscheidungshilfe zur Verbesserung des EGS-Fragebogens.

Im Rahmen des Pretests 2013 wurden jeweils zehn Betriebe pro Untersuchungsregion face-to-face befragt. Insgesamt wurden den Projektmitarbeitern der Stabsstelle Forschungscoordination des IAB (ProlAB) hierfür 219 Ansprechpartner/Adressen aus der Nettostichprobe des vierten Quartals 2012 (verwertbare Fragebögen) der EGS zur Verfügung gestellt (Tabelle 1). Die Adressen verteilen sich auf die fünf Regionen wie folgt:

Tabelle 1
Struktur Adressatenliste EGS-Pretest 2013

Region	insgesamt	< 50 Beschäftigte	Wirtschaftszweig (WZ08) ^{a)}		
			A-F	G-N	O-S
Flensburg/Schleswig/Kiel	50	34	10	22	18
Halle/Leipzig/Magdeburg	39	24	10	15	14
Landshut	75	52	35	16	24
Saarbrücken/Darmstadt/Frankfurt	28	11	5	13	10
Hannover/Stade/Buxtehude	27	15	6	8	13
Insgesamt:	219	136	66	74	79

^{a)} A-F: Landwirtschaft und produzierendes Gewerbe, G-N: unternehmensnahe Dienstleistungen, O-S: öffentliche Dienstleistungen.

Quelle: IAB-EGS Pretest 2013.

Die Nettostichprobe, die die Basis der Ziehung der 219 Adressen darstellt, umfasst 2 310 verwertbare Fragebögen von Betrieben/Verwaltungsstellen mit mindestens einem SV-Beschäftigten sowie einem Suchabbruch im zurückliegenden Jahr, davon 1 190 Fälle aus Westdeutschland und 1 120 aus Ostdeutschland (inkl. Berlin), die sich im vierten Quartal 2012 an der EGS beteiligt haben. Sie resultieren aus dem Rücklauf von 13 807 Fragebögen der 75 006 angeschriebenen Betriebe (bereinigte Versandstichprobe).

3 Experteninterviews

3.1 Feldphase

Von April bis Mai 2013 besuchte je ein ProLAB der fünf Beispielstandorte zehn der ihm zugewiesenen Betriebe. Jeder von ihnen interviewte pro Betrieb einen Personalverantwortlichen. Als Leitfaden diente ein vom EGS-Team erarbeiteter Fragebogen, der ein schrittweises Vorgehen vorsah, um zu erfahren, wie die Personalverantwortlichen den Begriff „Suchabbruch“ und die darauf zielende Frage im schriftlichen EGS-Fragebogen verstehen und inwiefern diese die betriebliche Realität trifft (siehe Anhang 4.2: Interviewleitfaden). Dabei war wichtig, dass die Fragen anfangs offen formuliert sind, um den Befragten die Beantwortung so frei wie möglich zu gestalten. Konkretisierende Folgefragen sollten nur dann gestellt werden, wenn die Interviewten nicht von selbst den Kern der Frage beantworteten. Dieses Vorgehen erforderte zwar nicht zwingend, dass sich die Interviewer wörtlich an die Formulierungen der Fragen hielten, deren inhaltliche Reihenfolge musste aber eingehalten werden.

Für das Protokollieren der Interviews verzichteten die ProLAB auf Notebooks o. Ä., um keine zusätzliche Distanz zwischen sich und die Befragten zu bringen. Diese hätte unter Umständen die Auskunftsbereitschaft eingeschränkt. Stattdessen machten sie sich handschriftliche Notizen, die sie anschließend in Excel-Dateien übertragen. Dabei wurden die Antworten der 50 Befragten nicht wörtlich, sondern sinngemäß zusammengefasst eingetragen. Die Dateien wurden dem EGS-Team am Ende der Feldphase zugeschickt. Die Antworten wurden anschließend nominal kodiert und in eine SPSS-Datei übertragen. Auch die strukturellen Merkmale Region, Wirtschaftszweig und Betriebsgröße sind darin erfasst.

3.2 Struktur der befragten Betriebe

Die Struktur der befragten Betriebe erlaubt eine erste Analyse differenziert nach Wirtschaftszweig, Region und Betriebsgröße (Tabelle 2). 24 der 50 Betriebe hatten weniger als 50 Beschäftigte. Das Dienstleistungsgewerbe (G-N und O-S) ist mit 36 Betrieben stark vertreten und erlaubt so eine zusätzliche Differenzierung in Unternehmensnahe Dienstleistungen (G-N) und Dienstleistungen, die verstärkt durch die öffentliche Hand erbracht werden (O-S).

Tabelle 2
Stichprobenstruktur Pretest 2013

Region	insgesamt	< 50 Beschäftigte	Wirtschaftszweig (WZ08) ^a		
			A-F	G-N	O-S
Flensburg/Schleswig/Kiel	10	7	2	6	2
Halle/Leipzig/Magdeburg	9	4	3	3	3
Landshut	10	3	4	3	3
Saarbrücken/Darmstadt/Frankfurt	11	6	2	4	5
Hannover/Stade/Buxtehude	10	4	3	1	6
Insgesamt:	50	24	14	17	19

^{a)} A-F: Landwirtschaft und produzierendes Gewerbe, G-N: unternehmensnahe Dienstleistungen, O-S: öffentliche Dienstleistungen.

Quelle: IAB-EGS Pretest 2013.

Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Ergebnisse aufgrund der sehr geringen Fallzahl und der hohen Heterogenität der Stichprobe nicht repräsentativ sind. Zudem könnte die Codierung der offenen Fragen in nominalen Variablen einen zusätzlichen Messfehler verursachen, da die gegebenen Antworten in einigen wenigen Fällen nicht eindeutig einer Kategorie zugeordnet werden konnten. Eine weitere Besonderheit waren die Unterschiede zwischen den Experteninterviews und den EGS-Ergebnissen des vierten Quartals 2012 hinsichtlich der Angaben zur Betriebsgröße. 13 Betriebe würden im Vergleich zum vierten Quartal 2012 durch die Experteninterviews einer anderen Größenklasse zugeordnet werden (Tabelle 3).

Tabelle 3
Betriebliche Beschäftigtenangaben im Fragebogen IV.2012 sowie im Pretest^a 2013

Betriebsgröße	Angaben im Pretest 2013						
	<10	10-19	20-49	50-199	200-499	500-999	1000+
<10	5		1				
10-19	1	5		2		1	
20-49		4	8				
50-199				8	1		
200-499				1	7		
500-999							1
1000+				1			3

^{a)} Bei einem Experteninterview fehlt der Vergleichswert, so dass hier nur 49 Betriebe ausgewertet wurden.

Quelle: IAB-EGS IV.2012 und Pretest 2013.

In der Regel wechselt der Betrieb in die nächsthöhere bzw. nächstniedrigere Betriebsgrößenklasse. Dies lässt sich vermutlich mit dem Zeitunterschied von mindestens vier Monaten zwischen Pretest 2013 und der letzten EGS-Befragung erklären. Bei zwei Betrieben wurden jedoch sogar drei Klassen „übersprungen“. In diesem Fall liegt offensichtlich eine abweichende Betriebsstätten-Definition seitens der jeweils befragten Personalverantwortlichen vor. Eine Fehlerkorrektur auf Basis der Meldungen der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ist in diesen beiden Fällen aufgrund der Anonymisierung der Befragung nicht möglich.

3.3 Der Suchabbruch im Betrieb

Tatsächlich zeigen die Ergebnisse der Experteninterviews, dass das Verständnis der Personalverantwortlichen, was unter einem Suchabbruch zu verstehen ist, weit auseinandergeht (Pretest 2013 Frage 1). Nach Meinung der meisten Befragten gibt es zwei Situationen, die einen Suchabbruch darstellen können: Entweder, dass die Personalsuche endgültig abgebrochen wird, oder dass es für einen kurzen Zeitraum zum vorübergehenden Abbruch mit anschließender Wiederaufnahme des Stellenbesetzungsprozesses kommt. Diese beiden Möglichkeiten decken sich mit den eingangs aufgestellten theoretischen Überlegungen. Daneben vertreten einige Befragte aber auch die Ansicht, dass es hier keine klare Differenzierung geben kann und beides als Suchabbruch zu verstehen ist. Die Anschauungen der interviewten Experten sollen hier kurz mit einigen exemplarischen Zitaten vorgestellt werden. Diese wurden mit Hilfe einer offenen Frage von den ProLAB erhoben. Der Betriebsleiter eines kleinen Betriebs in Süddeutschland hat beispielsweise eine klare Vorstellung von einem Suchabbruch:

„Abbruch heißt für ihn alleine endgültiger Abbruch. Wiederaufnahme gibt es für ihn in diesem Zusammenhang nicht [...]. Wenn er erneut jemand für eine gleiche Stelle sucht, dann hätte das für ihn keinen Bezug zur früheren Personalsuche“.

Die Personalleiterin eines anderen Betriebs sieht dies ganz anders. In ihrem Betrieb gibt es immer nur den kurzfristigen Abbruch. Wenn die Sichtung der Bewerbungen keinen passenden Bewerber hergibt, wird das Stellenangebot für etwa sechs Wochen vom Markt genommen, um anschließend, mit verändertem Profil und besseren Konditionen, erneut ausgeschrieben zu werden. Die Begründung für diese Strategie lautet:

„Der Fehler liegt bei uns, nicht am Markt“.

Neben diesen beiden klaren Vorstellungen hatten einige der Interviewten eine etwas differenziertere Meinung hinsichtlich der Definition von Suchabbrüchen. Sie unterschieden dabei zwischen dem reinen Wortverständnis des Begriffs und der betrieblichen Realität. So bemerkte ein Pfarrer in einer ostdeutschen Gemeinde, dass Abbruch eigentlich heißt, die Suche nach geeignetem Personal gänzlich aufzugeben,

„aber in der Praxis wird ja doch irgendwie weitergesucht“.

Aus diesem Grund wurde die offene Frage aus zwei Perspektiven ausgewertet. Zum einen wurde betrachtet, was der Personalverantwortliche unter dem Begriff Suchabbruch versteht („Definition Suchabbruch“) und zum anderen wurde die allgemeine „Betriebliche Realität“ diesem definitorischen Begriffsverständnis gegenüber gestellt. Daneben wurde auch der „Letzte Fall eines Suchabbruchs“ betrachtet.

Zwölf von 28 Befragten, die den Suchabbruch anfangs als endgültigen Abbruch definieren, ändern unter Rücksicht der betrieblichen Praxis ihre Meinung und merken an, dass es sich wohl doch um ein temporäres Phänomen handelt. Nach der vorherrschenden Meinung ist unter dem Begriff Suchabbruch jedoch in erster Linie der endgültige, also *persistente* Abbruch der Personalsuche zu verstehen. Lediglich ein Drittel der Befragten betrachtet einen Suchabbruch als die vorübergehende Unterbrechung der Personalsuche und deren anschließende Wiederaufnahme (*temporärer* Suchabbruch).

Wenn man bei der Auswertung der Frage jedoch nicht nur das Wortverständnis der Befragten betrachtet, sondern eben auch die betriebliche Sichtweise berücksichtigt, ergibt sich eine vollständig andere Konstellation. Die Mehrheit der Befragten gibt hierbei an, dass in der betrieblichen Realität ein Suchabbruch nur von vorübergehender Dauer (temporärer Suchabbruch) ist. Im Falle des letzten konkreten Falls eines Suchabbruchs zeigt sich keine klare Tendenz (Pretest 2013 Frage 6). Während 21 Personalverantwortliche sagen, dass der letzte Fall eines Suchabbruchs endgültig war, geben 22 an, dass es bereits eine erneute Stellenanzeige gegeben hat (Tabelle 4). Sieben Befragte geben uns hierzu keine verwertbaren Informationen.

Tabelle 4
Betriebliches Verständnis des Begriffs Suchabbruch im Pretest 2013

	Verständnis/ Definition Suchabbruch Frage 11		Betriebliche Realität Suchabbruch Frage 11		Letzter Fall eines Suchabbruchs	
	absolut	relativ	absolut	relativ	relativ	relativ
Persistenter Suchabbruch	30	60 %	16	32 %	21	42 %
Temporärer Suchabbruch	17	34 %	32	64 %	22	44 %
Beides möglich	1	2 %	2	4 %		
Keine Angaben	2	4 %			7	14 %
Insgesamt:	50	100 %	50	100%	50	100 %

Quelle: IAB-EGS Pretest 2013.

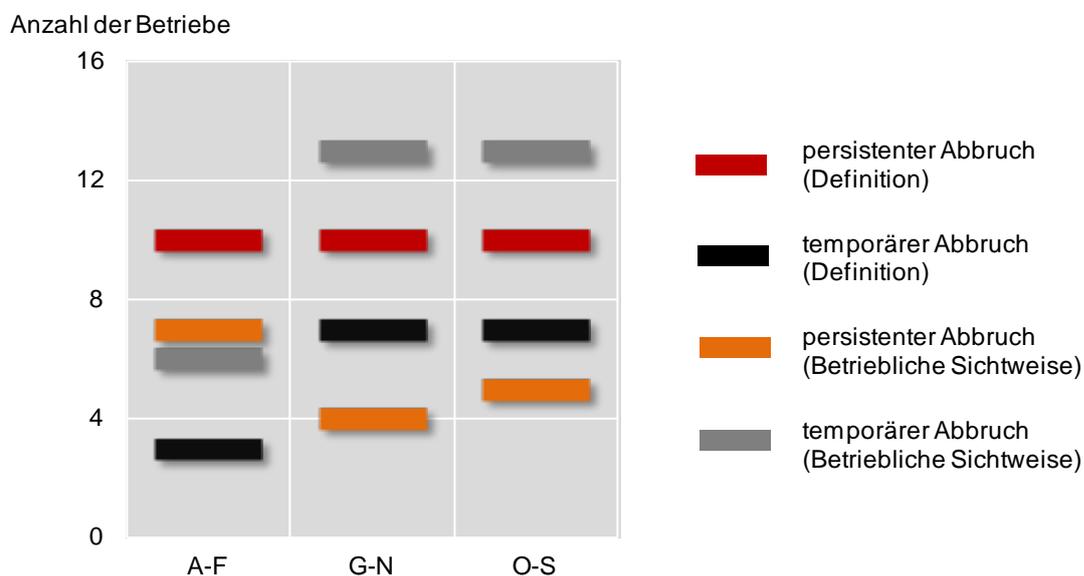
Die Ergebnisse legen die Vermutung nahe, dass es einen Unterschied gibt zwischen dem Wortverständnis „Suchabbruch“ und dem alltagspraktischen Umgang mit dem Phänomen. Vorerst lässt sich also festhalten, dass sowohl die Frage nach der Anzahl der Suchabbrüche, als auch die nach der Handhabung eines solchen Falles in der betrieblichen Realität entsprechend differenziert im Fragebogen erhoben werden sollte (vgl. 3.4).

3.3.1 Wirtschaftszweige

Das Verständnis des Begriffs „Suchabbruch“ unterscheidet sich auch danach, welchem Wirtschaftszweig ein Betrieb zugeordnet werden kann (Abbildung 3). Die Unterscheidung zwischen einem endgültigem Abbruch und einer erneuten Suche nach einer vorübergehenden Unterbrechung ist in Betrieben des Dienstleistungssektors nicht eindeutig, allerdings mit einer Tendenz zum persistenten Abbruch: 20 Befragte verstehen einen Suchabbruch als die definitive Einstellung des Suchprozesses, wohingegen 14 eher an die Wiederaufnahme der Personalsuche nach einer Unterbrechung denken.

Zumindest in den Betrieben der Unternehmensnahen Dienstleistungen zeigt sich jedoch ein entgegengesetztes Bild, wenn der letzte Fall eines Abbruchs thematisiert wird: Von insgesamt 17 Befragten geben hier sechs an, das die letzte abgebrochene Suche endgültig war, während neun von einem nur vorübergehenden Abbruch berichten. Dieser Widerspruch zwischen dem Wortverständnis und der betrieblichen Praxis zeigt sich ebenfalls, wenn noch einmal die allgemeine betriebliche Sichtweise betrachtet wird: Im Dienstleistungssektor geben nun 26 Befragte an, dass in der Praxis unter einem Suchabbruch vor allem der temporäre Abbruch der Personalsuche gemeint sei.

Abbildung 3
Anzahl der befragten Betriebe mit einem persistenten bzw. temporären Suchabbruch nach Wirtschaftszweigen^{a)}



^{a)} A-F: Landwirtschaft und Produzierendes Gewerbe, G-N: unternehmensnahe Dienstleistungen, O-S: öffentliche Dienstleistungen.

Quelle: IAB-EGS Pretest 2013.

In Betrieben im Bereich „Landwirtschaft und Produzierendes Gewerbe“ ist dagegen eine eindeutige Tendenz zu erkennen. Zehn Personalverantwortliche verstehen unter Suchabbruch die endgültige Einstellung der Personalsuche, wogegen lediglich drei einen temporären Abbruch meinen, wenn sie den Begriff beschreiben. Auch bei der Betrachtung der betrieblichen Sichtweise ist zu erkennen, dass es hier häufiger zu persistenten Suchabbrüchen kommt. Die Unterschiede zwischen dem Dienstleistungsgewerbe und dem Bereich Landwirtschaft und produzierendes Gewerbe (vgl. Abbildung 3) sind vermutlich darauf zurückzuführen, dass in der Landwirtschaft vor allem Saisonkräfte zum Einsatz kommen, die nach Ablauf der Saison nicht mehr gebraucht werden, weswegen die Suche eingestellt wird. Ähnlich ist die Lage im Produzierenden Gewerbe, das stark von der aktuellen Auftragslage abhängig ist. Wenn kein geeignetes Personal gefunden wird, müssen unter Umständen Aufträge abgelehnt und die Personalsuche eingestellt werden. Ein Beispiel für solch einen Fall ist ein Bauunternehmen in Norddeutschland:

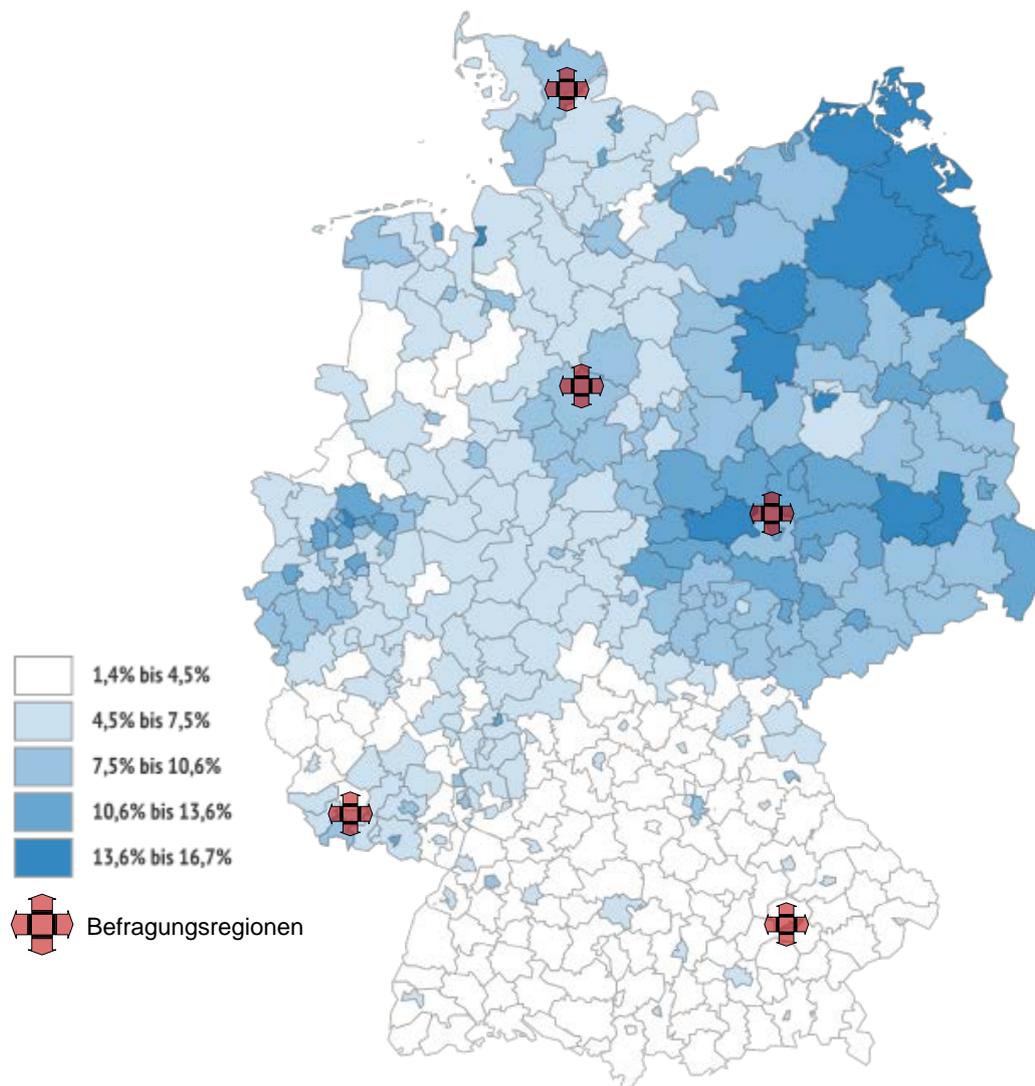
„Man musste leider Aufträge ablehnen, weil man vorhersehbar die Fristen/Termine nicht einhalten konnte“.

Ganz anders sieht dagegen die Situation im Dienstleistungssektor aus. Hier ist man zum einen kaum saisonabhängig und zum anderen nicht auf einzelne Aufträge angewiesen. So muss beispielsweise eine Stelle in der Öffentlichen Verwaltung in jedem Fall besetzt werden, da die Arbeit hier nicht wegfällt.

3.3.2 Regionen

Aus Abbildung 4 lässt sich erkennen, dass die ausgewählten Regionen sowohl geographisch als auch im Bezug auf die Arbeitslosenquote einen Querschnitt durch Deutschland darstellen: Die ausgewählten Betriebe sind sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland sowie in Nord- und Süddeutschland angesiedelt. Unter ihnen finden sich außerdem Regionen mit sehr niedriger (Landshut), mit mittlerer (Saarbrücken/Darmstadt/Frankfurt) und hoher (Halle/Leipzig/Magdeburg) Arbeitslosenquote.

Abbildung 4
Regionale Arbeitslosenquoten 2011 und Befragungsregionen des Pretest 2013

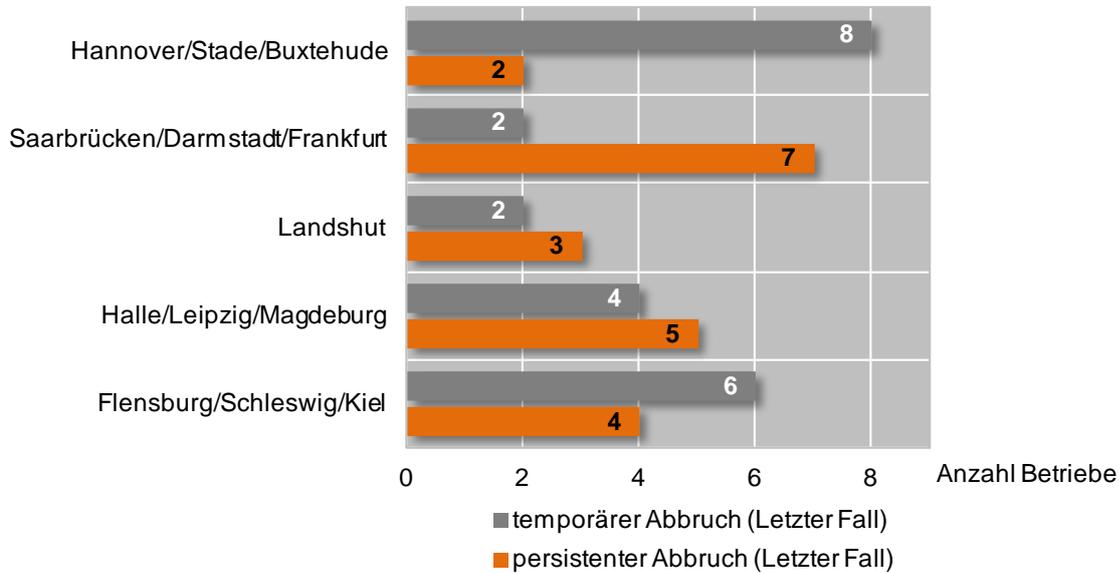


Quelle: Darstellung auf der Basis der Landkarte Arbeitslosenquote des Arbeitsmarktmonitors der BA.

Beim letzten Fall eines Suchabbruchs zeigen sich hinsichtlich der Regionen zwei Ausreißer, die nicht durch die hier ausgewiesenen Indikatoren erklärt werden können. In der Region Hannover/Stade/Buxtehude äußern acht von zehn Betrieben, dass sie im letzten Fall eines Abbruchs der Personalsuche den Suchprozess erneut aufgenommen haben (Abbildung 5). In Saarbrücken/Darmstadt/Frankfurt hingegen ergibt sich das exakt gegenläufige Bild, hier berichteten sieben Betriebe, den Suchprozess endgültig abgebrochen zu haben. Eine weitere Auffälligkeit zeigt sich in der Region Landshut: Fünf Betriebe können sich hier nicht an den letzten Fall eines Suchabbruchs erinnern. Insgesamt betrachtet, lassen sich aber keine endgültigen Aussagen über einen Zusammenhang zwischen den Regionen und dem Abbruch des Suchprozesses treffen.

Abbildung 5

Anzahl der befragten Betriebe mit einem persistenten bzw. temporären Suchabbruch für den letzten Fall nach Befragungsregionen



Quelle: IAB-EGS Pretest 2013.

3.3.3 Kleine und mittlere Betriebe

Die Meinung der Befragten, was sie unter dem Begriff „Suchabbruch“ verstehen, unterscheidet sich kaum zwischen kleinen und mittleren Betrieben einerseits und großen Betrieben andererseits, wie Tabelle 5 zeigt. So meint die Mehrheit in beiden Betriebsgrößenklassen, dass mit Suchabbruch rein definitorisch ein persistenter Abbruch der Personalsuche gemeint sei. Mit Hinblick auf die betriebliche Realität finden sich zwar ebenfalls keine Unterschiede zwischen kleinen und großen Betrieben, dem ungeachtet beschreibt die Mehrheit der Interviewten den Suchabbruch nun aber als temporären Suchabbruch.

Tabelle 5

Zeithorizont des Begriffs Suchabbruch und letzter Fall des Suchabbruchs nach Betriebsgröße

	Verständnis/Definition Suchabbruch Frage 11		Betriebliche Realität Suchabbruch Frage 11		Letzter Fall eines Suchabbruchs	
	persistenter Abbruch	temporärer Abbruch	persistenter Abbruch	temporärer Abbruch	persistenter Abbruch	temporärer Abbruch
Unter 50 Beschäftigte	14	9	6	18	8	14
Über 50 Beschäftigte	16	7	10	13	12	8
Insgesamt	30	16	16	31	20	22

Quelle: IAB-EGS Pretest 2013.

Wenn die Personalverantwortlichen jedoch nach dem letzten Fall eines Personalabbruchs (Pretest 2013 Frage 6) gefragt werden, ergibt sich wiederum ein anderes Bild. In Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten geben nun 14 von 22 Befragten an, die Personalsuche nach dem letzten konkreten Abbruch erneut aufgenommen

zu haben. In den größeren Betrieben sinkt zwar ebenfalls die Anzahl derjenigen Betriebe, die angeben, die Suche endgültig abzubrechen, diese bleiben aber dennoch in der Mehrzahl. Dieses unterschiedliche Verhalten lässt sich mit dem höheren Flexibilisierungsspielraum der größeren Betriebe erklären. Wenn hier eine Stelle nicht besetzt werden kann, stehen dem Betrieb verschiedene interne Lösungen, wie Überstunden oder eine Reorganisation der Aufgaben, zur Verfügung, um den Personalbedarf zu decken. In kleinen Betrieben, die zum Teil nur einige wenige Mitarbeiter beschäftigen, ist die interne Weiterbildung kaum realisierbar und die Betriebe müssen dementsprechend auf Überstunden der bestehenden Belegschaft zurückgreifen oder Aufträge ablehnen.

3.3.4 Reaktionen auf Suchabbruch

In zehn von 21 Fällen, in denen die Suche in der Zwischenzeit wieder aufgenommen wurde, ist die vakante Stelle mittlerweile besetzt (Tabelle 6). Bei persistenten Suchabbrüchen wurde die bestehende Arbeit entweder auf die Mitarbeiter verteilt (z. T. durch Überstunden) oder die Stelle wurde mit einem (internen) Mitarbeiter besetzt. Die dann frei werdende Stelle wird z. T. neu ausgeschrieben.

Tabelle 6
Betriebliche Reaktion auf den letzten Fall eines Suchabbruchs bei persistentem Suchabbruch sowie im Falle der erneuten Personalsuche im Pretest 2013

	Persistenter Abbruch	Temporärer Abbruch
Stelle ist nun besetzt	1	10
Stelle ist noch unbesetzt	2	2
Umverteilung/Überstunden	8	5
Interne Stellenbesetzung	8	2
Sonstiges	2	2
Insgesamt	21	21

Quelle: IAB-EGS Pretest 2013.

Die bereits oben erwähnten unterschiedlichen Reaktionen der Betriebe verschiedener Größe zeigen sich auch in den Ergebnissen des Pretests 2013 (Tabelle 7). Beinahe die Hälfte der Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten muss aufgrund des Suchabbruchs die Arbeit umverteilen bzw. auf Überstunden ausweichen. Die interne Stellenbesetzung kommt für keinen der kleinen Betriebe in Frage.

Bei den Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeitern sieht die Situation hingegen anders aus: Die Mehrzahl von ihnen nutzt den bestehenden Mitarbeiterpool, um damit den Personalbedarf auf einer konkreten Stelle zu decken. In diesen zehn Fällen wird die Personalrochade von Weiterbildungsmaßnahmen für die betroffenen Mitarbeiter flankiert. Dennoch müssen auch hier drei Betriebe die Arbeitslast der Belegschaft erhöhen bzw. die Arbeit umverteilen.

Tabelle 7
Betriebliche Reaktion auf den letzten Fall eines Suchabbruchs nach Beschäftigtenanzahl im Pretest 2013

	Unter 50 Beschäftigten	Über 50 Beschäftigte
Stelle ist nun besetzt	8	3
Stelle ist noch unbesetzt	3	1
Umverteilung/Überstunden	10	3
Interne Stellenbesetzung	0	10
Sonstiges	1	2
Insgesamt	22	19

Quelle: IAB-EGS Pretest 2013.

Betrachtet man die Stellen, die doch noch besetzt wurden, wird deutlich, dass die Stellenbesetzungen in den kleinen Betrieben erfolgreicher waren als in den großen Betrieben mit über 50 Beschäftigten. Der Grund hierfür liegt, wie oben bereits gezeigt, in der häufigeren Fortsetzung der Personalsuche bei kleinen Betrieben.

3.4 Anpassungen im Erhebungsdesign

Aufgrund des sich abzeichnenden Konkretisierungsbedarfs wurden die Betriebe abschließend um ihre Einschätzung bzgl. der geplanten Änderungen von Frage 11 im EGS-Fragebogen gebeten. Hierfür sollte gleichzeitig getestet werden, ob die Befragten auf eine geänderte Fragestellung in Frage 11 ebenso antworten würden wie zuvor.

Abbildung 6
Potenzielle umstrukturierte Frage 11 für den EGS-Fragebogen IV.2013

10. ...

11. Ist es in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie die **Personalsuche abbrechen** mussten, weil Sie kein geeignetes Personal finden konnten?

Ja Nein ➔ *bitte weiter mit Frage...*

↓

Wenn ja:

Suchabbrüche insgesamt

darunter:

endgültig abgebrochen (es wurde nicht weiter gesucht)

vorübergehend abgebrochen (Suche erneut aufgenommen)

12. ...

Quelle: IAB-EGS Pretest 2013.

Dafür wurde dem Interviewpartner die veränderte Frage 11 (Abbildung 6) mit der Bitte vorgelegt, diese zunächst zu beantworten. Danach wurden diese Angaben durch folgende Frage ergänzt: „Wir überlegen, Frage 11 im kommenden Fragebogen durch die folgende Frage zu ersetzen. Inwiefern trifft die veränderte Frage 11 in dieser Form die Erfahrungen Ihres Betriebs mit Suchabbrüchen?“ Aus Tabelle 8 wird ersichtlich, dass aus der Sicht von 38 Betrieben die veränderte Frage 11 eine Verbesserung gegenüber der bisherigen Fragestellung darstellt (Abbildung 1).

Tabelle 8
Akzeptanz der veränderten Frage 11 für den Fragebogen IV.2013

Region	Insgesamt	< 50 Beschäftigte	Wirtschaftszweig (WZ08)		
			A-F	G-N	O-S
Verbesserung	38	18	9	14	15
Kein Unterschied	12	6	5	3	4
Verschlechterung	0	0	0	0	0
Insgesamt	50	24	14	17	19

Quelle: IAB-EGS Pretest 2013.

Nur zwölf von 50 Betrieben gaben an, dass (auch in Bezug auf das Verständnis) zwischen den beiden Frageversionen kein Unterschied besteht. Insgesamt bestätigt sich dieses eindeutige Votum durchgängig, auch bei einer Differenzierung nach Betriebsgrößen oder Wirtschaftszweigen.

4 Fazit

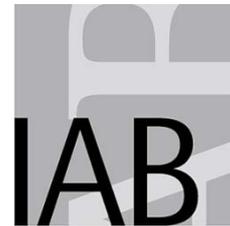
Insgesamt bestätigt sich die eingangs vermutete Komplexität des Stellenbesetzungsprozesses und insbesondere des Phänomens „Suchabbruch“ im Antwortverhalten der befragten 50 Betriebe. Zunächst besteht längst keine Einigkeit darüber, was ein Suchabbruch eigentlich ist. Außerdem besteht ein deutlicher Unterschied zwischen dem definitorisch-abstrakten Verständnis des Sachverhalts „Suchabbruch“ und dem, was die Betriebe tatsächlich bei der Beantwortung einer entsprechenden Frage angeben. Diese Ergebnisse legen eine Umformulierung und gleichzeitige Konkretisierung der entsprechenden Frage im EGS-Fragebogen für die nächste schriftliche Erhebung nahe. Die angepasste Frage 11, die berücksichtigt, dass ein Suchabbruch sowohl temporär als auch persistent sein kann, konnten alle Befragten beantworten. Von den 50 befragten Personalverantwortlichen begrüßen 38 diese Änderung, da sie ihr tatsächliches Suchverhalten besser erfasst und somit eine Verbesserung der Frage darstellt. Keiner der Befragten sah die neue Frageformulierung als Verschlechterung an.

Zusätzlich fiel auf, dass einige Betriebe im Falle der Frage nach externen Suchabbrüchen Schwierigkeiten haben, den Stellenbesetzungsprozess im Hinblick auf die Abgrenzung zum internen Arbeitsmarkt zu unterscheiden. Es erscheint daher sinnvoll in Frage 11 einen expliziten Hinweis darauf einzufügen, dass diese sich ausschließlich auf Personalsuchprozesse auf dem externen Arbeitsmarkt bezieht.

Anhang

A1 - Anschreiben

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Forschungsbereich A2
Dr. Alexander Kubis
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg



Nürnberg, April 2013

Expertenbefragung für die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots „Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen“

Sehr geehrte

die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots ist eine jährlich durchgeführte, bundesweite Arbeitgeberbefragung. Sie waren so freundlich, sich an unserer letzten Erhebung im vierten Quartal 2012 zu beteiligen. Hierfür möchten wir uns zunächst herzlich bedanken. Um die Befragung fortwährend zu verbessern und den betrieblichen Gegebenheiten anzupassen, ist es für uns wichtig, mit Ihnen über Ihre Erfahrungen mit der Erhebung zu sprechen.

Wir bitten Sie deshalb, an einer kurzen ergänzenden Befragung teilzunehmen, in der wir Sie als Experten zum Themenfeld abgebrochene Personalsuche interviewen möchten. Dies wird max. 30 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Wenn Sie sich einverstanden erklären, wird unser Projektmitarbeiter Frau/Herr (Telefon/e-mail) einen Termin für das Interview mit Ihnen vereinbaren.

Mit der Befragung möchten wir ein besseres Verständnis darüber erhalten, welche Bedeutung die abgebrochene Personalsuche in Ihrem Betrieb hat. Hierbei kommt es uns auch darauf an, ob unsere Fragen und die dabei benutzten Formulierungen die betriebliche Realität treffen. Deshalb sind Ihre Einschätzungen für uns von unschätzbarem Wert.

Selbstverständlich werden dabei alle Belange des Datenschutzes berücksichtigt. Die Auswertung der Expertenbefragung geschieht unabhängig von der Herbstbefragung 2012. Ebenso wenig werden die Ergebnisse der jetzigen Befragung mit Ihrer Adresse in Verbindung gebracht. Sie helfen uns aber dabei, unsere Fragen treffender zu formulieren und in kommenden Befragungen das Ausfüllen unseres Fragebogens zu erleichtern.

Wenn Sie Fragen zu den Experteninterviews haben, dann wenden Sie sich bitte direkt an uns: 0911/179-8978 (Dr. Alexander Kubis). Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns schon im Voraus herzlich.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Alexander Kubis

Informationen über die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots finden Sie zudem im Internet unter <http://www.iab.de/de/befragungen/stellenangebot.aspx>

A2 - Interviewerleitfaden

ID	Wirtschaftsbereich	Betriebsgröße	Interviewer/-in

Allgemeines Vorgehen

Den Befragten eine kurze Vorinformation (vgl. Anschreiben) geben.

Das Interview ist in vier Blöcke unterteilt: Zuerst sollen die Betriebe gefragt werden, wie sie ganz allgemein die Frage 11 des Fragebogens verstehen. Es soll vor allem herausgefunden werden, was genau Betriebe unter „Abbruch der Personalsuche“ verstehen und wie sie mit der Frage umgehen. Im Block 2 werden die Betriebe gefragt, ob sie sich an den letzten Fall eines Suchabbruchs erinnern. Diese Frage dient als Filter für die folgenden. Kann sich der Betrieb erinnern, so sollen die Fragen im Block 3 abgearbeitet werden, wenn nicht, kommt direkt Block 4 dran.

Block 1

1. Wenn Sie einen Blick in unseren Fragebogen auf die Frage 11 werfen: Wie haben Sie diese Frage verstanden? (offene Antwort)

Die Frage wird dem Interviewpartner vorgelegt.

Wir möchten möglichst genau über die Situation im Betrieb Bescheid wissen: Wurde die externe Personalsuche endgültig abgebrochen oder wurde mit der Suche erneut begonnen? Bitte auch darauf achten, welche Gründe die Betriebe für den Abbruch der Personalsuche angeben. Weichen diese von dem Grund „keine geeigneten Bewerber gefunden“ ab?

Sollte der Betrieb beide Optionen nennen -> weiter zu Frage 4

Sollte der Betrieb nur eine Option nennen -> weiter zu Block 2

Sollten die Antworten nicht im Gespräch zu Tage treten, dann bitte die folgende Frage stellen:

2. Was verstehen Sie im Kontext der Frage 11 unter einem Abbruch der Personalsuche?

Sollte der Betrieb beide o.g. Optionen nennen -> weiter zu Frage 4

Sollte der Betrieb nur eine Option nennen -> weiter zu Block 2

Sollte die Antwort erneut nicht auf endgültigen Abbruch oder Wiederaufnahme der Suche hinauslaufen, dann bitte die folgende Frage stellen:

3. Verstehen Sie unter „Suchabbruch“, dass die Suche gänzlich eingestellt wurde? Oder schließen Sie die Möglichkeit mit ein, dass die Suche (mglw. zu einem späteren Zeitpunkt) wieder aufgenommen wurde?

Sollte der Betrieb nur eine Option nennen -> weiter zu Block 2

Sollte der Betrieb beide o.g. Optionen nennen, dann bitte die folgende Frage stellen:

4. Was kommt in Ihrem Betrieb häufiger vor: Die Personalsuche wird endgültig abgebrochen oder die Suche wird (später) wieder aufgenommen? Bitte schätzen Sie gegebenenfalls.

Block 2

5. Können Sie sich an den letzten Fall einer abgebrochenen Personalsuche in Ihrem Betrieb erinnern?

Ja → weiter mit Block 3

Nein → weiter mit Block 4

Block 3

6. Haben Sie in diesem Fall die Suche eingestellt oder haben Sie die Suche (mglw. zu einem späteren Zeitpunkt) wieder aufgenommen?

7. Was ist aus der unbesetzten Stelle geworden?

Wurde sie gestrichen und die Arbeit anderweitig verteilt (z.B. durch Aufstockung von Teilzeitkräften, interne Besetzung, Ablehnung von Aufträgen etc.) oder wurde eine neue Suche eingeleitet, möglicherweise zu veränderten Bedingungen (höherer Lohn etc.)?

8. Würden Sie sagen, dass dieser spezielle Fall ein typischer Suchabbruch in Ihrem Betrieb gewesen ist?

Block 4

Hier soll getestet werden, ob die Befragten auf eine geänderte Fragestellung in Frage 11 ebenso antworten würden wie zuvor.

Die Frage wird dem Interviewpartner vorgelegt.

9. Wir überlegen, Frage 11 im kommenden Fragebogen durch die folgende Frage zu ersetzen. Wir bitten Sie zunächst, diese zu beantworten.

Nach der Beantwortung die folgende Frage stellen:

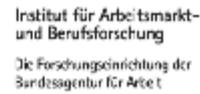
10. Inwiefern trifft Frage 9 in dieser Form die Erfahrungen Ihres Betriebs mit Suchabbrüchen?

Bitte auch notieren, ob der Betrieb Schwierigkeiten bei der Beantwortung hat und wenn ja, welche Gründe er dafür angibt.

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Platz für Anmerkungen, Notizen, Bemerkenswertes etc.

A3 - EGS-Fragebogen, viertes Quartal 2012



Betriebliche Personalpolitik und offene Stellen Die IAB-Erhebung des Gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots Herbst 2012

Rücksendung erbeten bis: **05.11.2012**

Oder nutzen Sie die Möglichkeit der Online-Beantwortung unter: **www.economix.org**

Bitte beachten Sie:

- Bitte beziehen Sie alle Angaben auf den angeschriebenen Betrieb/die angeschriebene Verwaltungsstelle, genauso wie bei der Meldung zur Sozialversicherung (nicht auf das gesamte Unternehmen, den Konzern oder die übergeordnete Verwaltungsstelle).
- Alle Angaben werden streng vertraulich behandelt; der gesetzliche Datenschutz ist in vollem Umfang gewährleistet.
- Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an unsere Umfrage-Hotline: **089-8757-9031** oder schicken Sie uns unter Angabe Ihrer Benutzerkennung eine Email an personalbedarf@economix.org
- ☐ Weitere Erläuterungen finden Sie in „Häufige Fragen und Antworten“.

Beschäftigung ☐

1. Wie viele Personen waren Ende September 2012 in Ihrem Betrieb / Ihrer Verwaltungsstelle insgesamt beschäftigt und wie viele waren es Ende September 2011?

	Anzahl Ende Sep. 2012	Vor einem Jahr: Ende Sep. 2011
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (inklusive Auszubildende) ☐	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Geringfügig Beschäftigte (Mini-Jobber *) ☐	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Beamte	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Tätige Inhaber und mit-helfende Familienangehörige	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Summe Beschäftigte insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>

2. Zusätzlich zu den in Frage 1 genannten Beschäftigten: Wie viele Personen arbeiteten bei Ihnen Ende September 2012 sowie Ende September 2011 als

	Anzahl Ende Sep. 2012	Vor einem Jahr: Ende Sep. 2011
Arbeitskräfte, die Ihr Betrieb / Ihre Verwaltungsstelle von Zeit-/ Leiharbeitsfirmen ausgeliehen hat ☐	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Freie Mitarbeiter, Mitarbeiter mit Werkverträgen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Geförderte Beschäftigte (Ein-Euro-Jobs, ABM, SAM) ☐	<input type="text"/>	<input type="text"/>

3. Von der in Frage 1 genannten Summe der Beschäftigten waren Ende September 2012:

Frauen	<input type="text"/>
Teilzeitbeschäftigte	<input type="text"/>
Befristet Beschäftigte	<input type="text"/>

4. Von der in Frage 1 genannten Summe der Beschäftigten waren Ende September 2012:

Auszubildende	<input type="text"/>
Ungelernt (und nicht in Ausbildung)	<input type="text"/>
Mit gewerblichem, kaufmännischem oder sonstigem Ausbildungsabschluss	<input type="text"/>
Mit Fachschulabschluss	<input type="text"/>
Mit Fachhochschul-/ Hochschulabschluss	<input type="text"/>
Zur Kontrolle für Sie: Beschäftigte insgesamt	<input type="text"/>

5. Welche Entwicklung erwarten Sie für die Anzahl Ihrer Beschäftigten bis September 2013?

Zunahme	<input type="checkbox"/>	um ca.	<input type="text"/>
Keine Änderung	<input type="checkbox"/>		
Abnahme	<input type="checkbox"/>	um ca.	<input type="text"/>

6. Gilt in Ihrem Betrieb ein Branchen-, Firmen- oder Haustarifvertrag?

Ja Nein

Die letzten 12 Monate

7. Hat Ihr Betrieb / Ihre Verwaltungsstelle in den letzten 12 Monaten neue Mitarbeiter eingestellt, unabhängig davon, ob diese noch beschäftigt oder inzwischen wieder ausgeschieden sind?
Bitte berücksichtigen Sie hier
– KEINE Abschlüsse von Ausbildungsverträgen
– KEINE Entfristungen oder Vertragsverlängerungen
– KEIN Entleihen von Zeit-/ Leiharbeitern
– KEINE Ein-Euro-Jobs, ABM oder Ähnliches

Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 8

↓

Wenn ja, Anzahl neue Mitarbeiter

Davon: sozialversicherungspflichtige Neueinstellungen

8. Sind im Laufe der letzten 12 Monate Mitarbeiter ausgeschieden, unabhängig davon, ob diese wieder ersetzt wurden?
Bitte berücksichtigen Sie hier
– KEINE Beendigung von Ausbildungsverhältnissen
– KEINE Auflösung von Arbeitsverträgen mit nachfolgender Übernahme
– KEINE Auflösung von Verträgen mit Zeit-/ Leiharbeitsfirmen
– KEINE Beendigung von Ein-Euro-Jobs, ABM oder Ähnlichem

Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 10

↓

Wenn ja, Anzahl aller ausgeschiedenen Mitarbeiter

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird stets die männliche Form verwendet, was die jeweils weibliche Form mit einbezieht.

EGS WO-ST2012/1

9. Aus welchem Grund sind die Mitarbeiter ausgeschieden?
Geben Sie bei den Gründen bitte die jeweilige Anzahl der Mitarbeiter an.

	Anzahl
Normale Verrentung	<input type="text"/>
Vorzeitige Verrentung	<input type="text"/>
Kündigung von Seiten des Mitarbeiters	<input type="text"/>
Betriebliche Kündigung	<input type="text"/>
Ende eines befristeten Arbeitsvertrags	<input type="text"/>
Ende der Probezeit ohne Weiterbeschäftigung	<input type="text"/>
Sonstiger Grund	<input type="text"/>

10. Wenn Sie auf die letzten 12 Monate zurückblicken:
Gab es **externe Gründe**, die verhindert haben, dass
– Ihr Betrieb in den letzten 12 Monaten seine wirtschaftlichen Möglichkeiten in vollem Umfang nutzen konnte?
– Ihre Verwaltungsstelle in den letzten 12 Monaten die gestellten Aufgaben in vollem Umfang erfüllen konnte?

Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 11

↓

Wenn ja, welche externen Gründe waren das?

Zu wenige Aufträge, zu wenig Umsatz

Zu wenige geeignete Arbeitskräfte

Finanzierungsprobleme, Haushaltsschwierigkeiten

Produktionsbeschränkende staatliche Auflagen, fehlende Genehmigungen

Sonstige Gründe

11. Ist es in den letzten 12 Monaten vorgekommen, dass Sie die Personalsuche abbrechen mussten, weil Sie kein geeignetes Personal finden konnten?

Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 12

↓

Wenn ja,
Anzahl der Stellen

Personalbedarf

12. Suchen Sie derzeit neue Mitarbeiter?
Bitte berücksichtigen Sie hier
– KEINE Ausbildungsverhältnisse
– KEIN Entleihen von Zeit-/ Leiharbeitern
– KEINE Ein-Euro-Jobs, ABM oder Ähnliches

Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 19

13. Suchen Sie derzeit Mitarbeiter, die sofort oder zum nächstmöglichen Termin eingestellt werden sollen?

Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 16

↓

Wenn ja, **wie viele?**

ggf. Schätzwerte eintragen, „0“ eintragen, wenn keine

	Anzahl sofort einzustellender Mitarbeiter	davon: der Arbeitsagentur gemeldet
Insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ungelernt (und nicht in Ausbildung)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mit gewerblichem, kaufmännischem oder sonstigem Ausbildungsabschluss	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mit Fachschulabschluss	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mit Fachhochschul-/ Hochschulabschluss	<input type="text"/>	<input type="text"/>

W0-ST2012/2

14. Wie viele der sofort zu besetzenden Stellen sind

	Anzahl	davon: der Arbeitsagentur gemeldet
Teilzeitstellen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Schwer zu besetzende Stellen*	<input type="text"/>	<input type="text"/>

* bei denen die Suche nach geeigneten Bewerbern mehr Zeit in Anspruch nimmt als üblich bzw. als ursprünglich geplant war.

15. In welchen Berufen suchen Sie Mitarbeiter für die sofort zu besetzenden Stellen (laut Frage 13)?
Bitte tragen Sie die **5 Berufe** ein, bei denen Sie den **zahlenmäßig höchsten Bedarf** haben.
Geben Sie dazu bitte für jeden Beruf an, wie viele Mitarbeiter Sie **insgesamt** und je **spezifischem Anforderungsniveau** suchen (siehe Definition unten).

Hinweis: Auf der Rückseite der „Häufigen Fragen und Antworten“ finden Sie ein Beispiel für das Ausfüllen der beruflichen Angaben.

Berufsbezeichnung bitte genau angeben, z.B. „Maschinenbauingenieur“ nicht nur „Ingenieur“, „Elektromechaniker“ nicht nur „Mechaniker“, „Altenpfleger“ nicht nur „Pfleger“.

1. Berufsbezeichnung **Anzahl**

darunter **Anzahl** je Anforderungsniveau:
Helfer Fachkraft Spezialist Experte

2. Berufsbezeichnung **Anzahl**

darunter **Anzahl** je Anforderungsniveau:
Helfer Fachkraft Spezialist Experte

3. Berufsbezeichnung **Anzahl**

darunter **Anzahl** je Anforderungsniveau:
Helfer Fachkraft Spezialist Experte

4. Berufsbezeichnung **Anzahl**

darunter **Anzahl** je Anforderungsniveau:
Helfer Fachkraft Spezialist Experte

5. Berufsbezeichnung **Anzahl**

darunter **Anzahl** je Anforderungsniveau:
Helfer Fachkraft Spezialist Experte

Definition der Anforderungsniveaus:

Helfer – für Helfer- und Anlernertätigkeiten, kein formaler beruflicher Bildungsabschluss oder einjährige (geregelt) Berufsausbildung, Beamte einfacher Dienst.

Fachkraft – fundierte Fachkenntnisse erforderlich, üblicherweise 2- bis 3-jährige Berufsausbildung oder Fachschulausbildung, Beamte mittlerer Dienst.

Spezialist – für komplexe Tätigkeiten, Planungs- und Kontrollaufgaben, Spezialkenntnisse und -fertigkeiten erforderlich, üblicherweise Meister- oder Techniker Ausbildung oder Bachelorabschluss, Beamte gehobener Dienst.

Experte – für hochspezialisierte Tätigkeiten z.B. in Entwicklung, Forschung oder Diagnose, Leitungs- und Führungsaufgaben in großen Unternehmen, üblicherweise mindestens 4-jährige Hochschulausbildung (Masterabschluss, Diplom oder Staatsexamen etc.), Beamte höherer Dienst.

16. Suchen Sie derzeit über die in Frage 13 genannten Personen hinaus Mitarbeiter, die erst zu einem **späteren Termin** eingestellt werden sollen?

Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 17

↓

Wenn ja, wie viele?

ggf. Schätzwerte eintragen, „0“ eintragen, wenn keine

	Anzahl später einzustellender Mitarbeiter	davon: der Arbeits- agentur <input type="checkbox"/> gemeldet
Insgesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Ungelernt (und nicht in Ausbildung)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mit gewerblichem, kaufmännischem oder sonstigem Ausbildungsabschluss	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mit Fachschulabschluss	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mit Fachhochschul/ Hochschulabschluss	<input type="text"/>	<input type="text"/>

17. Insgesamt gesehen: Wie viele aller derzeit von Ihnen
gesuchten Mitarbeiter sollen **innerhalb der kommenden
3 Monate** eingestellt werden?

ggf. Schätzwerte eintragen, „0“ eintragen, wenn keine

Anzahl

Davon der Arbeitsagentur gemeldet

18. Suchen Sie unabhängig von geplanten Einstellungen
Arbeitskräfte über **Zeit-/ Leiharbeitsfirmen?**

Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 19

↓

Wenn ja, wie viele?

ggf. Schätzwerte eintragen

19. Für welche Berufe erwarten Sie **in den kommenden
3 Jahren einen steigenden Bedarf** an Arbeitskräften in
Ihrem Betrieb / Ihrer Verwaltungsstelle?

Tragen Sie bitte die 5 **zahlenmäßig wichtigsten Berufe** ein.
Bitte machen Sie in der Spalte daneben ein **Kreuz**, falls Sie
im jeweiligen Beruf **Engpässe in der Personalbeschaf-
fung** erwarten, weil Sie nicht mit einer ausreichenden Zahl
qualifizierter Bewerber rechnen.

Berufsbezeichnung bitte genau angeben, z.B. „Maschinenbauingenieur“ nicht nur „Ingenieur“, „Elektromechaniker“ nicht nur „Mechaniker“, „Altenpfleger“ nicht nur „Pfleger“.

Berufsbezeichnung	Engpass erwartet
1. <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
2. <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
3. <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
4. <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>
5. <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>

20. Und welches **Anforderungsniveau** wird für den
jeweiligen Beruf laut Frage 19 gefordert?

Bitte orientieren Sie sich bei Ihrer Einschätzung an der **Definition unter
Frage 15** und kreuzen Sie das jeweils zutreffende Kästchen an.

**Hinweis: Auf der Rückseite der „Häufigen Fragen und Antworten“
finden Sie ein Beispiel für das Ausfüllen der beruflichen Ange-
ben.**

	Helfer	Fachkraft	Spezialist	Experte
1. Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Beschäftigungschancen arbeitsloser Personen

21. Berücksichtigen Sie bei Ihren Stellenbesetzungen die
Bewerbungen arbeitsloser Personen, bzw. würden Sie
diese berücksichtigen?

Ja, wenn sie nur wenige Monate arbeitslos waren

Ja, wenn sie nicht länger als ein Jahr arbeitslos waren

Ja, auch wenn sie länger als ein Jahr arbeitslos waren

Nein

22. Wenn Sie **Langzeitarbeitslose**, d.h. Personen, die
mehr als ein Jahr arbeitslos waren, **bisher nicht in Be-
tracht gezogen** haben: Unter welchen Umständen könnten
Sie sich vorstellen, diese im Einstellungsprozess **doch zu
berücksichtigen?**
Mehrfachnennungen möglich.

Wenn Bewerber über persönliche Kontakte empfohlen würden

Wenn Bewerber öffentlich bezuschusst würden

Wenn sonst keine passenden Bewerber vorhanden
wären

Wenn Bewerber zu Lohnzugeständnissen bereit wären

Sonstige Umstände

23. Bitte schätzen Sie die folgenden **arbeitsrelevanten Ei-
genschaften** von Personen ein, die länger als ein Jahr arbeits-
los sind (**Langzeitarbeitslose**). Wenn Sie keine Einschätzung
abgeben können, kreuzen Sie bitte „weiß nicht“ an.

	Sehr gut	Eher gut	Eher schlecht	Sehr schlecht	Weiß nicht
Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>				
Fachliche Qualifikation	<input type="checkbox"/>				
Arbeitsmotivation	<input type="checkbox"/>				
Soziale Kompetenz	<input type="checkbox"/>				
Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>				

24. **Beruhen Ihre Einschätzungen auf Erfahrungen**, die
Sie in den letzten 3 Jahren in Ihrem Betrieb / in Ihrer Verwal-
tungsstelle gemacht haben?

Ja Nein

Ein-Euro-Jobs

25. Waren zum Zeitpunkt **Ende September 2012** in Ihrem Betrieb / Ihrer Verwaltungsstelle Personen in Ein-Euro-Jobs tätig?

Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 26

Wenn ja: Anzahl insgesamt
Frauen
Männer

26. Wie viele Personen haben Sie insgesamt seit dem 1. Januar 2012 für die Tätigkeit als Ein-Euro-Jobber **eingestellt**?

Anzahl

Keine

Falls **derzeit keine** Personen in Ein-Euro-Jobs bei Ihnen tätig sind und Sie **seit dem ersten Januar keine** Personen in Ein-Euro-Jobs eingestellt haben, gehen Sie bitte weiter zu Frage 42.

27. Hatte Ihr Betrieb / Ihre Verwaltungsstelle **Einfluss auf die Auswahl** der eingestellten Ein-Euro-Jobber?

Ja Nein

28. Haben Sie in den vergangenen Jahren schon einmal eine Person aus einem Ein-Euro-Job in ein **reguläres Arbeitsverhältnis** übernommen?

Ja ➔ Bitte weiter mit Frage 30

Nein

Falls nein: Käme dies grundsätzlich für Sie in Frage?

Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 30

29. Wenn es grundsätzlich für Sie in Frage käme und Sie über eine entsprechende offene Stelle verfügten: Welche **Bedingungen** müssten erfüllt sein, um einen Ein-Euro-Job-Teilnehmer für ein **reguläres Arbeitsverhältnis** in Betracht zu ziehen?

Mehrfachnennungen möglich

Wenn eine Person über persönliche Kontakte empfohlen würde

Wenn eine Person gut qualifiziert wäre

Wenn eine Person bezuschusst würde

Wenn eine Person im Ein-Euro-Job gut gearbeitet hätte

Sonstige Bedingungen

30. Ausgehend von den Erfahrungen, die Sie in Ihrem Betrieb / Ihrer Verwaltungsstelle gesammelt haben: Meinen Sie, dass Ein-Euro-Jobs die **Chancen** der Maßnahmeteilnehmer auf eine reguläre Beschäftigung **erhöhen**?

Ja ➔ Bitte weiter mit „Angaben zur zuletzt in einen Ein-Euro-Job eingestellten Person“

Nein

Falls nein, welche **Gründe** sehen Sie dafür?

Mehrfachnennungen möglich

Ein-Euro-Jobs entsprechen nicht den Anforderungen einer regulären Beschäftigung

Ein-Euro-Jobs vermitteln zu wenig zusätzliches Wissen

Ein-Euro-Jobs lösen nicht etwaige persönliche Probleme

Teilnehmer sind in der Regel zu wenig qualifiziert

Teilnehmer sind zu arbeitsmarktfremd

Sonstige Gründe

Angaben zur zuletzt in einen Ein-Euro-Job eingestellten Person

Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen für die **in den vergangenen 12 Monaten zuletzt in einen Ein-Euro-Job eingestellte Person** – unabhängig davon, ob diese noch im Ein-Euro-Job tätig ist. Wenn mehrere Personen gleichzeitig eingestellt wurden, wählen Sie bitte die Person aus, deren Nachname im Alphabet am weitesten vorne steht.

31. Zur Person

Alter

Geschlecht Weiblich

Männlich

Es liegt eine gesundheitliche Beeinträchtigung vor

Die Person war länger als 2 Jahre arbeitslos

Die Person ist Migrant oder hat Migrationshintergrund

Die Person ist Berufsrückkehrer

Formales Qualifikationsniveau:

Ungelernt

Mit gewerblichem, kaufmännischem oder sonstigem Ausbildungsabschluss

Mit Fachschulabschluss

Mit Fachhochschul-/ Hochschulabschluss

32. Erhält Ihr Betrieb / Ihre Verwaltungsstelle für den Ein-Euro-Jobber eine **Maßnahmekostenpauschale**?

Ja Nein

➔

Wenn ja, in welcher Höhe? €

33. Beinhaltet der Ein-Euro-Job eine **Qualifizierungsmaßnahme**?

Ja Nein

34. Beinhaltet der Ein-Euro-Job eine **sozialpädagogische Betreuung**?

Ja Nein

35. Welchem **Zweck** dient der Ein-Euro-Job?

Mehrfachnennungen möglich

Heranführung an den Arbeitsmarkt

Aktivierung, Arbeitserprobung, Motivationsfeststellung

Soziale Teilhabe

Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit

Qualifizierung

Sonstiger

36. **Wo** ist die Person in Ihrem Betrieb / Ihrer Verwaltungsstelle **beschäftigt**?

Mehrfachnennungen möglich

Sie arbeitet zusammen mit den regulär Beschäftigten

Sie arbeitet in einem Team mit anderen Ein-Euro-Jobbern

Sie arbeitet allein unter Anleitung eines Betreuers

Sie arbeitet selbstständig in ihrem Aufgabengebiet

Sonstiges

37. Zur Tätigkeit

Dauer der Maßnahme in Monaten

Vereinbarte Arbeitszeit pro Woche in Stunden

Mehraufwandsentschädigung pro Stunde €

Vorwiegende Tätigkeit(en):

Betreuung oder Pflege von Kindern / Jugendlichen

Betreuung oder Pflege Erwachsener / Älterer

Hausmeisterdienste / handwerkliche Arbeiten

Garten- und Landschaftspflege

Verwaltungstätigkeiten

Hauswirtschaftliche Tätigkeiten / Küchenarbeiten

Sonstige

38. Inwiefern erfüllt die Person die an sie gestellten Anforderungen hinsichtlich ihrer...

	Sehr gut	Eher gut	Eher schlecht	Sehr schlecht	Weiß nicht
Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>				
Fachlichen Qualifikation	<input type="checkbox"/>				
Arbeitsmotivation	<input type="checkbox"/>				
Sozialen Kompetenz	<input type="checkbox"/>				
Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>				

39. Wie zufrieden sind Sie (bislang) mit der Arbeitsleistung der Person insgesamt?

Sehr zufrieden

Eher zufrieden

Eher unzufrieden

Sehr unzufrieden

Weiß nicht

40. Wenn Sie mit der Arbeitsleistung laut Frage 39 eher / sehr unzufrieden sind, welche Gründe sehen Sie dafür?
Mehrfachnennungen möglich

Unzureichende Qualifikation

Zu geringe soziale Kompetenzen

Kein Interesse an der Tätigkeit / Arbeit

Unzuverlässigkeit

Sonstige Gründe

41. Was glauben Sie: Welche Maßnahmen können zu einer Verbesserung der Arbeitsleistung dieser Person beitragen?
Mehrfachnennungen möglich

Berufsfachliche Qualifizierung

Verbesserung schulischer Grundbildung

Kommunikationstraining

Motivationstraining

Sonstige Maßnahmen

W0-ST2012/5

42. Hat Ihr Betrieb / Ihre Verwaltungsstelle in den letzten 12 Monaten sozialversicherungspflichtiges Personal **eingestellt**?

- Ja ➔ Bitte weiter mit „Der letzte Fall einer Einstellung“
 Nein ➔ Bitte weiter mit „Abgebrochene Personalsuche“ (letzte Seite)

Der letzte Fall einer Einstellung

Denken Sie bitte ganz konkret an den **letzten Fall der Einstellung eines sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den letzten 12 Monaten**. Falls mehrere Personen gleichzeitig eingestellt wurden, wählen Sie bitte die Person aus, deren Nachname im Alphabet am weitesten vorne steht.

- Bitte berücksichtigen Sie hier
 – KEINE Ausbildungsverhältnisse
 – KEINE Mini-Jobs
 – KEIN Entleihen von Zeit-/Leiharbeitern
 – KEINE Ein-Euro-Jobs, ABM oder Ähnliches

Zur Person

43. Wie alt war die Person zur Zeit der Einstellung und welches Geschlecht hat sie?

Alter

Geschlecht Weiblich
 Männlich

44. Was hat die Person **unmittelbar vorher** gemacht?

- War arbeitslos
 War woanders beschäftigt
 War Zeit-/ Leiharbeiter in unserem Betrieb
 War selbstständig
 War Auszubildender in unserem Betrieb
 War anderswo in Ausbildung / Weiterbildung, im Studium
 War nicht erwerbstätig (Hausfrau u.a.)

45. Wenn die Person vorher **arbeitslos** war, wie lange war sie arbeitslos?

- Bis zu einem Jahr
 Länger als ein Jahr
 Unbekannt

46. Würde ein **befristeter Arbeitsvertrag** abgeschlossen?

- Ja, befristet auf bis zu 6 Monate
 Ja, befristet auf mehr als 6 bis 18 Monate
 Ja, befristet auf mehr als 18 Monate
 Nein, unbefristet

47. Weshalb wurde die Person eingestellt (**Einstellungsgrund**)?

- Saisonkraft / vorübergehender Mehrbedarf
 Längerfristiger Mehrbedarf
 Vorübergehender Ersatz (wegen Krankheit, Mutterschutz, freiwilligem Wehrdienst, Fortbildung etc.)
 Längerfristiger Ersatz für ausgeschiedene / ausscheidende Mitarbeiter

48. Im Falle von **vorübergehendem oder längerfristigem Ersatz**: Welche formale Qualifikation hatte die Person, die **zuvor auf dieser Stelle** beschäftigt war?

- Ungelernt
 Gewerblichen, kaufmännischen oder sonstigen Ausbildungsabschluss
 Fachschulabschluss
 Fachhochschul-/ Hochschulabschluss

Einstellungstermine

49. Zu welchem Termin sollte diese Stelle **frühestens besetzt** werden? **Tag / Monat / Jahr**

50. Wann haben Sie mit der **Personalsuche** für diese Stelle **begonnen**?

51. Wann haben Sie sich **für diesen Bewerber entschieden**?

52. Wann hat dieses **Arbeitsverhältnis** **begonnen**?

Such- und Besetzungswege

53. **Wo** erfolgte die Suche nach geeigneten Mitarbeitern?

- Mehrfachnennungen möglich*
 Regional
 Deutschlandweit
 International

54. **Wie** haben Sie für diese Stelle nach Bewerbern **gesucht**?

- Mehrfachnennungen möglich*
 (1) Eigene Inserate in Zeitungen oder Zeitschriften
 (2) Stellenangebot auf der eigenen Homepage
 (3) Stellenangebot in Internet-Stellenbörsen (ohne Internetdienste der Arbeitsagenturen)
 (4) Kontakt zur Arbeitsagentur (ohne Internetdienste der Arbeitsagenturen)
 (5) Nutzung der Internetdienste der Arbeitsagenturen
 (6) Auswahl aus Initiativbewerbungen / Bewerberliste
 (7) Private Arbeitsvermittlung
 (8) Interne Stellenausschreibung
 (9) Interne Praktika
 (10) Über eigene Mitarbeiter / persönliche Kontakte
 (11) Auswahl aus Auszubildenden
 (12) Auswahl aus Leih-/Zeitarbeitern
 (13) Sonstiger Suchweg

55. Welcher der genannten Suchwege hat schließlich zur **Stellenbesetzung** geführt?

Tragen Sie bitte die Nummer des Suchwegs ein, der maßgeblich zur Besetzung der Stelle führte, z.B. 1, wenn die eingestellte Person über eigene Inserate in Zeitungen oder Zeitschriften gefunden wurde.

Nummer des Suchweges, über den die eingestellte Person gefunden wurde

56. War die Person zuvor schon einmal in Ihrem Betrieb / Ihrer Verwaltungsstelle tätig?

- Ja als regulärer Mitarbeiter
 als Auszubildender
 als Zeit-/ Leiharbeiter
 als Praktikant
 Nein

57. Hat die Besetzung dieser Stelle Schwierigkeiten bereitet?
 Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 58
 ↓

Wenn ja, welche Schwierigkeiten?
 Mehrfachnennungen möglich

Unzureichende berufliche Qualifikation der Bewerber
 Zu hohe Lohn-/ Gehaltsforderungen
 Fehlende Bereitschaft der Arbeitssuchenden, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen
 Zu wenige Bewerber
 Sonstige Schwierigkeiten

58. Wie viele Personen haben sich beworben?

Anzahl insgesamt
 Frauen
 Männer

Wie viele geeignete Personen gab es darunter?
 Anzahl insgesamt
 Frauen
 Männer

Merkmale der besetzten Stelle

59. Berufsbezeichnung der besetzten Stelle
 Berufsbezeichnung bitte genau angeben, z.B. „Maschinenbauingenieur“ nicht nur „Ingenieur“, „Elektromechaniker“ nicht nur „Mechaniker“, „Altenpfleger“ nicht nur „Pfleger“.

60. Und welches Anforderungsniveau wird auf der besetzten Stelle laut Frage 59 gefordert?
 Bitte orientieren Sie sich bei Ihrer Einschätzung an der Definition unter Frage 15 und kreuzen Sie das jeweils zutreffende Kästchen an.
 Hinweis: Auf der Rückseite der „Häufigen Fragen und Antworten“ finden Sie ein Beispiel für das Ausfüllen der beruflichen Angaben.
 Helfer Fachkraft Spezialist Experte

61. Geforderte formale Qualifikation

Ungelernt
 Gewerblicher, kaufmännischer oder sonstiger Ausbildungsabschluss
 Fachschulabschluss
 Fachhochschul-/ Hochschulabschluss

62. Erforderte die Stelle spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten, die über die üblichen Anforderungen im genannten Beruf hinausgehen?
 Mehrfachnennungen möglich

Längere Erfahrung in diesem Berufsfeld
 Kenntnisse und Fertigkeiten, die erst nach der Ausbildung in Lehrgängen oder Kursen vermittelt wurden
 Interkulturelle Kompetenzen
 Fremdsprachenkenntnisse
 Soziale Kompetenz, Kommunikations- und Teamfähigkeit
 Führungsqualitäten
 Sonstige

63. Arbeitszeit auf dieser Stelle:
 Anzahl der tariflich bzw. vertraglich vereinbarten Wochenstunden im Durchschnitt

64. Wie häufig gibt es auf dieser Stelle folgende Arbeitsbedingungen?

	Häufig	Selten	Nie
Hitze, Schmutz, Lärm etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körperliche Belastungen (z.B. Heben oder Bewegen von Personen oder Lasten, monotone Bewegungen, einseitige Haltung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Termin-/ Zeitdruck	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurzfristige Änderungen des Arbeitsinhaltes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kurzfristige Änderungen der Arbeitszeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wechselnder Arbeitsort (z.B. Dienstreisen, Montage, Außendienst)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schichtdienst/-arbeit, Nachtarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wochenendarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Überstunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

65. Wenn Überstunden erforderlich sind, durchschnittliche Anzahl pro Woche
 Werden Überstunden kompensiert?
 Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 66
 ↓

Wenn ja, wie?
 Finanziell
 Über Freizeit
 Sonstiges

66. Unterscheidet sich der Mitarbeiter im Hinblick auf Qualifikation, Berufserfahrung, Alter oder andere für Sie wichtige Aspekte von dem, was Sie ursprünglich gesucht haben?
 Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 67
 ↓

Wenn ja, inwiefern unterscheidet er sich?

Qualifikation ist	höher <input type="checkbox"/>	geringer <input type="checkbox"/>
Erfahrung ist	größer <input type="checkbox"/>	geringer <input type="checkbox"/>
Mitarbeiter ist	jünger <input type="checkbox"/>	älter <input type="checkbox"/>
Sonstige Unterschiede	<input type="text"/>	

67. Wurden für diese Stelle neben dem Grundgehalt weitere Entlohnungskomponenten festgelegt?
 Ja Nein ➔ Bitte weiter mit Frage 68
 ↓

Wenn ja, welche:

Zulagen	<input type="checkbox"/>
Leistungsprämien	<input type="checkbox"/>
Gewinn- oder Mitarbeiterbeteiligung	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Alterssicherung	<input type="checkbox"/>
Sachleistungen (Firmenwagen, Diensthandys o.ä.)	<input type="checkbox"/>
Urlaubs-/Weihnachtsgeld, 13. Gehalt	<input type="checkbox"/>
Sonstige	<input type="text"/>

68. Wurde mit dem Bewerber über die Entlohnung (Grundgehalt und ggf. weitere Komponenten) verhandelt?
 Ja
 Nein, fixes Angebot durch den Betrieb / die Verwaltungsstelle
 Nein, andere Gründe

69. War es für die Besetzung dieser Stelle erforderlich, mehr zu zahlen als ursprünglich vorgesehen?
 Ja Nein ➔ Bitte weiter mit „Abgebrochene Personalsuche“
 ↓

Wenn ja, bei welchen Gehaltsbestandteilen?
 Beim Grundgehalt
 Bei anderen Entlohnungskomponenten

Wenn ja, beim Grundgehalt: Wie hoch war der prozentuale Aufschlag bezogen auf den Monatslohn? %
 Wenn ja, bei anderen Entlohnungskomponenten: welche?

WO-ST2012/5/7

Abgebrochene Personalsuche

Falls es in den letzten 12 Monaten vorgekommen ist, dass Sie die Personalsuche für eine sozialversicherungspflichtige Stelle abbrechen mussten, weil Sie kein geeignetes Personal finden konnten (siehe Frage 11), wählen Sie bitte den letzten Fall eines Suchabbruchs aus und beantworten Sie dafür die folgenden Fragen.

Falls nicht ➔ Bitte weiter mit Punkt 81

Bitte berücksichtigen Sie
 – KEINE Ausbildungsverhältnisse
 – KEINE Mini-Jobs
 – KEIN Entleihen von Zeit-/Leiharbeitern
 – KEINE Ein-Euro-Jobs, ABM oder Ähnliches

70. Zu welchem Termin sollte diese Stelle frühestens besetzt werden? Tag / Monat / Jahr

71. Wann haben Sie mit der Personalsuche für diese Stelle begonnen?

72. Wann haben Sie die Suche abgebrochen?

73. Nach welchem Beruf haben Sie konkret gesucht?
 Berufsbezeichnung bitte genau angeben, z.B. „Maschinenbauingenieur“ nicht nur „Ingenieur“, „Elektromechaniker“ nicht nur „Mechaniker“, „Altenpfleger“ nicht nur „Pfleger“

74. Und welches Anforderungsniveau wurde auf dieser Stelle laut Frage 73 gefordert?

Bitte orientieren Sie sich bei Ihrer Einschätzung an der Definition unter Frage 15 und kreuzen Sie das jeweils zutreffende Kästchen an.

Hinweis: Auf der Rückseite der „Häufigen Fragen und Antworten“ finden Sie ein Beispiel für das Ausfüllen der beruflichen Angaben.

Helfer Fachkraft Spezialist Experte

75. Wie viele Personen haben sich auf die Stelle beworben? (0 eintragen, wenn keine Bewerber)

76. Welche formale Mindestqualifikation und welche Berufserfahrung haben Sie vorausgesetzt?

Ungelernt (und nicht in Ausbildung)
 Mit gewerblichem, kaufmännischem oder sonstigem Ausbildungsabschluss
 Mit Fachschulabschluss
 Mit Fachhochschul-/ Hochschulabschluss
 Längere Erfahrungen in diesem Berufsfeld ja nein

77. Welches sind nach Ihrer Erfahrung die Gründe, dass die Suche erfolglos blieb, also nicht zu einer Einstellung führte?

Mehrfachnennungen möglich
 Unzureichende berufliche Qualifikation der Bewerber
 Zu hohe Lohn-/ Gehaltsforderungen
 Fehlende Bereitschaft der Arbeitssuchenden, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen
 Zu wenige Bewerber
 Sonstige Gründe

78. Wo erfolgte die Suche nach geeigneten Mitarbeitern?

Mehrfachnennungen möglich
 Regional
 Deutschlandweit
 International

79. Wie haben Sie für diese Stelle nach Bewerbern gesucht?

- Mehrfachnennungen möglich
- (1) Eigene Inserate in Zeitungen oder Zeitschriften
 - (2) Stellenangebot auf der eigenen Homepage
 - (3) Stellenangebot in Internet-Stellenbörsen (ohne Internetdienste der Arbeitsagenturen)
 - (4) Kontakt zur Arbeitsagentur (ohne Internetdienste der Arbeitsagenturen)
 - (5) Nutzung der Internetdienste der Arbeitsagenturen
 - (6) Auswahl aus Initiativbewerbungen / Bewerberliste
 - (7) Private Arbeitsvermittlung
 - (8) Interne Stellenausschreibung
 - (9) Interne Praktika
 - (10) Über eigene Mitarbeiter / persönliche Kontakte
 - (11) Auswahl aus Auszubildenden
 - (12) Auswahl aus Leih-/Zeitarbeitern
 - (13) Sonstiger Suchweg

80. Welche Maßnahmen haben Sie aufgrund der erfolglosen Personalsuche ergriffen?

- Zeit-/ Leiharbeit wird in Anspruch genommen
- Die Aufgaben werden von anderen Mitarbeitern innerhalb der normalen Arbeitszeit erledigt
- Die Aufgaben werden von anderen Mitarbeitern durch Überstunden bzw. Wechsel von Teilzeit- in Vollzeit-tätigkeiten erledigt
- Technische / organisatorische Änderungen vorgenommen
- Es wurde auf Aufträge verzichtet
- Die Stelle wurde intern besetzt
- Durch die veränderte Marktsituation besteht derzeit kein Bedarf mehr
- Sonstige

81.

Wir bedanken uns sehr für Ihre Mitarbeit!

Die Ergebnisse dieser bundesweiten Befragung sind unter www.iab.de/stellenerhebung verfügbar. Erste Resultate werden im Mai 2013 veröffentlicht.

Datum der Beantwortung:

Für eventuelle Rückfragen:

Name:

Position:

Telefon:

E-Mail (bitte deutlich schreiben):

Ihre Bemerkungen:

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
12/2012	Stumpf, F. Damelang, A. Schulz, F.	Die berufliche Strukturierung der frühen Erwerbsphase: Ereignisanalysen zur Beschäftigungsstabilität	7/12
13/2012	Bechmann, S. Dahms, V. Tschersich, N. Frei, M. Leber, U. Schwengler, B.	Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft: Problemlagen und betriebliche Reaktionen	10/12
14/2012	Beyersdorf, J. Rauch, A.	Junge Rehabilitanden zwischen Schule und Erwerbsleben: Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung anhand empirischer Befunde aus der IAB-Panelbefragung der Rehabilitanden 2007 und 2008	12/12
15/2012	Sowa, F. Klemm, M. Freier, C.	„Ein-Euro-Jobs“ in Deutschland: Qualitative Fallstudien zur Auswirkung der SGB-II-Arbeitsgelegenheiten auf Beschäftigungsstruktur und Arbeitsmarktverhalten von Organisationen	12/12
1/2013	Hecht, V. Hohmeyer, K. Litzel, N. Moritz, M. Müller, J.-A. Phan thi Hong, V. Schäffler, J.	Motive, Strukturen und Auswirkungen deutscher Direktinvestitionen in Tschechien: Erste Untersuchungsergebnisse aus dem IAB-Projekt ReLOC – Research on Locational and Organisational Change	2/13
2/2013	Dummert, S.	Branchenstudie Einzelhandel: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2010 und 2011	3/13
3/2013	Pongratz, H.J. Bernhard, St. Wolff, J. Promberger, M.	Selbständig statt leistungsberechtigt: Eine Implementationsstudie zur Handhabung des Einstiegsgeldes in den Jobcentern	4/13
4/2013	Hecht, V. Litzel, N. Schäffler, J.	The ReLOC project: Method report for implementing a cross-border company survey in Germany and the Czech Republic	6/13
5/2013	Bruckmeier, K. Pauser, J. Walwei, U. Wiemers, J.	Simulationsrechnungen zum Ausmaß der Nicht-Inanspruchnahme von Leistungen der Grundsicherung: Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zur Abgrenzung und Struktur von Referenzgruppen für die Ermittlung von Regelbedarfen auf Basis der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe 2008	7/13

Stand: 18.07.2013

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 6/2013

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb0613.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Alexander Kubis
Telefon 0911.179 8978
E-Mail alexander.kubis@iab.de

Anne Müller
Telefon 0911.179 8568
E-Mail anne.mueller@iab.de