

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Herbert Kridde, Ragna Zeit-Wolfrum

Strukturuntersuchung der offenen Stellen in einer
Testregion

9. Jg./1976

4

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

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

Herausgeber

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

Begründer und frühere Mitherausgeber

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

Redaktion

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

Rechte

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

Herstellung

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

Verlag

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

Bezugsbedingungen

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

Zitierweise:

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

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

Strukturuntersuchung der offenen Stellen in einer Testregion

Herbert Kridde, Ragna Zeit-Wolfrum

Mit Hilfe einer im September 1975 im Arbeitsamt Nürnberg (Hauptamt) durchgeführten Strukturuntersuchung der offenen Stellen und eines Vergleichs zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen, wurde versucht, Anhaltspunkte für die Klärung der Frage zu gewinnen, aus welchen Gründen es trotz hoher Arbeitslosigkeit einen Bestand offener Stellen gibt.

Folgende Ergebnisse können festgehalten werden:

- Die Umschlagsgeschwindigkeit bei den offenen Stellen war sehr hoch. Rund 60 % der pro Monat neu gemeldeten offenen Stellen wurden noch im gleichen Zeitraum wieder besetzt.
- Rund zwei Drittel aller offenen Stellen waren am Erhebungstag nicht länger als drei Monate beim Arbeitsamt gemeldet. Das deutet darauf hin, daß strukturelle Diskrepanzen für einen entsprechend hohen Teil der offenen Stellen kein unüberwindbares Hindernis für ihre Besetzung darstellten. Differenzen zwischen der Struktur der Arbeitslosigkeit und der der offenen Stellen zeigten sich in erster Linie bei der geforderten Qualifikation in Kombination mit Alter, Geschlecht und Beruf.
- Für nahezu die Hälfte aller offenen Stellen lagen Beschränkungen bezüglich des Höchstalters der Bewerber vor, wobei gerade dann jüngere Bewerber gewünscht wurden, wenn gleichzeitig länger dauernde Schul- und Berufsausbildung Voraussetzung war. Mindestaltersrestriktionen kamen bei 28 % der offenen Stellen vor.
- Gemessen an den Anforderungen der offenen Stellen wiesen die Arbeitslosen im allgemeinen zu geringe berufliche Qualifikationen auf.
- Es konnte ein Sockel von nur 10 % der Stellen festgestellt werden, der über die Dauer von mindestens 9 Monaten vermutlich aufgrund struktureller Diskrepanzen nicht besetzt werden konnte. Diese Stellen bezogen sich vorwiegend auf Angestelltenberufe mit hohen Qualifikations- und restriktiven Altersanforderungen.

Diese Ergebnisse sollten wegen der mangelnden Repräsentativität der Untersuchung für das gesamte Bundesgebiet als Denkanstöße aufgefaßt und durch weitere Forschung überprüft werden.

Die Untersuchung wurde im IAB durchgeführt.

Gliederung

1. Einführung in die Untersuchung
 - 1.1 Anlaß und Ziel der Untersuchung
 - 1.2 Methode, Daten und Durchführung
 - 1.3 Aussagefähigkeit des Datenmaterials
2. Ausgewählte Merkmale der offenen Stellen
 - 2.1 Meldedauer der offenen Stellen
 - 2.2 Sockel im Stellenbestand
 - 2.3 Vermittlungsbemühungen
3. Strukturvergleich zwischen Arbeitslosigkeit und offenen Stellen

- 3.1 Sozialstatistische Merkmale
 - 3.1.1 Geschlecht
 - 3.1.2 Staatsangehörigkeit
 - 3.1.3 Altersstruktur
 - 3.2 Qualifikation
 - 3.2.1 Allgemeine Schulbildung
 - 3.2.2 Berufsausbildung
 - 3.3 Arbeitszeit
4. Schlußbemerkungen

1. Einführung in die Untersuchung

1.1 Anlaß und Ziel der Untersuchung

Seit mehreren Jahren führt die Bundesanstalt für Arbeit zweimal jährlich Sonderuntersuchungen durch, die detaillierte Informationen über Strukturmerkmale der Arbeitslosigkeit¹⁾ erbringen. Darüber hinaus befassen sich das IAB²⁾ und andere Forschungsinstitute intensiv mit dem Thema der Arbeitslosigkeit aus soziologischer, psychologischer und volkswirtschaftlicher Sicht. Insgesamt wurden dadurch die Kenntnisse über die Arbeitskraftseite wesentlich erweitert.

Die Arbeitsplatzseite, die Kräftenachfrage und die offenen Stellen dagegen sind in viel geringerem Maße Gegenstand von Untersuchungen gewesen. Die Sondererhebung der BA über offene Stellen³⁾ wurde nach 1972 eingestellt. Mit Hilfe einer repräsentativen Stichprobenerhebung über die Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen⁴⁾ wurden allerdings wichtige Grundla-

¹⁾ Sondererhebungen über Arbeitslose: „Arbeitslose“ nach Altersgruppen und Dauer der Arbeitslosigkeit; Veröffentlichungen in den „Ämtlichen Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit“ (ANBA) 1966—1973; Strukturanalyse der Arbeitslosen, ANBA 1974—1976; Zur Situation der Arbeitslosigkeit der Jugendlichen, ANBA 3, 10/1975.

²⁾ Saterdag, H.: Situationsmerkmale von Arbeitslosen 1975 und Voraussetzungen für die Aufnahme einer neuen Beschäftigung, in MittAB 2/1975. Autorengemeinschaft: Zum Problem der „strukturellen Arbeitslosigkeit“, in: MittAB 1/1976.

Brinkmann, C., Schober-Gottwald, K.: Zur beruflichen Wiedereingliederung von Arbeitslosen während der Rezession 1974/75, in: MittAB 2/1976. Autorengemeinschaft: Zur Beschäftigungslage der Angestellten — Eine empirische Analyse —, in: MittAB 3/1976.

Brinkmann, C.: Finanzielle und psycho-soziale Belastungen während der Arbeitslosigkeit, in diesem Heft.

Cramer, U., Egle, F.: Zur durchschnittlichen Dauer der Arbeitslosigkeit, in diesem Heft.

³⁾ Sondererhebungen über offene Stellen: Die Nachfrage nach Arbeitskräften in den Wirtschaftszweigen und einzelnen Berufen, ANBA 1962—1972; Die offenen Stellen nach Höchstaltersbegrenzungen sowie Teilzeitarbeit, ANBA 2/1972.

⁴⁾ Kühl, J.: Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen — Erste Ergebnisse einer Erhebung über Arbeitskräftebedarf, in diesem Heft.

gen für die exakte Erforschung des Arbeitskräftebedarfs durch das IAB erstellt.

Die vorliegende Untersuchung beschränkt sich auf die Analyse derjenigen Ausschnitte des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage, die der Arbeitsvermittlung des Arbeitsamtes bekannt werden. Hierbei wird nicht berücksichtigt, ob diese Ausschnitte repräsentativ für das gesamte Arbeitskräfteangebot und die gesamte Arbeitskräftenachfrage sind, da dies auch nicht in *erster Linie* ausschlaggebend für die Vermittlungstätigkeit ist. Die Aufgabe des Arbeitsvermittlers ist es vielmehr, „Arbeitssuchende mit Arbeitgebern zur Begründung von Arbeitsverhältnissen zusammenzuführen“, dabei hat er „die besonderen Verhältnisse der freien Arbeitsplätze, die Eignung der Arbeitssuchenden und deren persönliche Verhältnisse zu berücksichtigen“⁵⁾.

Von dieser Betrachtungsweise geht auch diese Untersuchung aus. Sie will damit einen Beitrag zur Hypothesenbildung und -Überprüfung leisten und helfen, das Informationsdefizit zu verringern sowie Anregungen für weitere Untersuchungen der Arbeitskräftenachfrage bieten. Aktueller Anlaß für diese Erhebung war die Frage, warum angesichts steigender Arbeitslosenzahlen bei gleichzeitiger Erhöhung der Dauer der Arbeitslosigkeit im Laufe des Jahres 1975 nicht wenigstens die vorhandenen offenen Stellen aus der nahezu fünfmal so großen Zahl der Arbeitslosen besetzt wurden.

Eine derartige einfache Zurechnung von Arbeitslosen und offenen Stellen kann jedoch keine zutreffende Auskunft über Angebots- und Nachfrageverhältnisse auf dem Arbeitsmarkt geben, da die beim Arbeitsamt gemeldeten offenen Stellen nicht repräsentativ für den Einstellungsbedarf, insbesondere für den Zusatz- oder Ersatzbedarf an Arbeitskräften⁶⁾ sind, während die Arbeitslosigkeit trotz nicht erfaßter Stiller Reserve schon eher die aktuelle Arbeitsplatznachfrage verdeutlicht. Also sind beide Vergleichsgrößen unvollständige Ausschnitte unbekannter Gesamtangebots- und Gesamtnachfragegrößen. Darüber hinaus ist es nicht möglich, jedem Arbeitslosen irgendeine offene Stelle zuzuordnen, die weder seinem Beruf noch seinen Qualifikationen noch seinen sonstigen personenbezogenen Merkmalen zu entsprechen braucht. Die Zuordnung darf nicht mit Globalgrößen vorgenommen werden, sondern es müssen die zentralen Profilelemente von Arbeitslosen und offenen Stellen gegenübergestellt werden. Aus diesem Vergleich können sich Gründe ergeben, weshalb offene Stellen trotz zahlreicher Arbeitsloser nicht besetzt worden sind.

Dazu lassen sich einige Hypothesen anführen, die im Verlauf der Untersuchung geprüft werden sollen:

— Die gemeldeten offenen Stellen sind *fluktuationsbedingt* unbesetzt geblieben, d. h., ein Arbeitsplatz ist nur so lange beim Arbeitsamt als offene Stelle gemeldet, wie Vermittlungszeit im Sinne der technischen Abwicklung zu ihrer Besetzung benötigt wird.

⁵⁾ § 13, 14, Arbeitsförderungsgesetz (AFG).

⁶⁾ Kühl, J.: Zum Aussagewert der Statistik der offenen Stellen, in: MittAB 3/1970, S. 250 ff.

Redlich, H.: Die „Offenen Stellen“ in der Statistik der Bundesanstalt Reichweite und Zuverlässigkeit der statistischen Aussage, Bundesarbeitsblatt, Heft 8, 1967, S. 207 ff.

Galland, Th.: Kräftebedarf. Kritische Anmerkungen zu einem dubiosen Begriff, Bundesarbeitsblatt, Heft 21, 1962, S. 933 ff.

⁷⁾ Es wäre durchaus sinnvoll, die Struktur der Arbeitssuchenden mit der der offenen Stellen zu vergleichen, was allerdings aufgrund der Datenlage unmöglich war.

⁸⁾ An dieser Stelle sei der Leitung und den Mitarbeitern des Arbeitsamtes Nürnberg für die gute Zusammenarbeit herzlich gedankt.

Eine Prüfung erfolgt über die Auswertung der Eingangsdaten der offenen Stellen, um festzustellen, ob der gesamte oder welcher Teil des Stellenbestandes von einem zum anderen Zähltermin ausgetauscht wird und wieviel Bewerbervorschläge seitens des Vermittlers notwendig sind.

— Grundsätzliche Diskrepanzen zwischen der Struktur der gewünschten Arbeitskräfte (Geschlecht, Alter, Beruf ...) und dem vorhandenen Arbeitskräfteangebot — hier also den Arbeitslosen⁷⁾ — führen dazu, daß offene Stellen nicht besetzt werden.

Aus diesem Grunde wird hier untersucht, ob die offenen Stellen, die in ihrer Struktur der Arbeitslosigkeit entsprechen, schnell wieder abgehen und ob bei den offenen Stellen, die als „Sockel“ immer weitergeführt werden, Anforderungen gestellt werden, die von den vorhandenen Arbeitskräften nicht erfüllt werden können.

— Bei den vorhandenen offenen Stellen handelt es sich um minderwertige und/oder unangenehme Tätigkeiten, für die sich unter den Arbeitslosen keine Bewerber finden lassen. Es könnte sich z. B. um Arbeitsplätze handeln, die besonderer Geruchs- und Lärmbelastigung ausgesetzt sind. Ebenso könnten ungünstige Arbeitszeiten, einseitige körperliche Belastungen u. ä. verbunden mit geringer Bezahlung zur Nichtbesetzung einer Stelle führen. Man kann dies als eine besondere Form strukturellen Ungleichgewichts und damit als Unterthese der vorhergehenden These ansehen.

Auch diese These wird über die Eingangsdaten der offenen Stellen geprüft.

— Die offenen Stellen sind unbesetzt, weil die Anforderungsprofile zu undeutlich sind.

Bei nachgewiesener struktureller Übereinstimmung zwischen Arbeitslosigkeit und offenen Stellen sind differenziertere Anforderungen der Arbeitgeber an die Bewerber, als die beim Arbeitsamt gemeldeten, zu vermuten.

Ziel dieser Untersuchung ist es also, Anhaltspunkte dafür zu finden, ob diese Erklärungsmöglichkeiten zutreffen, und wenn sie sich bestätigen lassen, zu versuchen, die Größenordnungen der Anteile der offenen Stellen abzuschätzen, die aus Gründen

— der Fluktuation,

— des strukturellen Ungleichgewichtes,

— der „Minderwertigkeit“ des Arbeitsplatzes oder

— der mangelnden Transparenz

unbesetzt sind.

1.2 Methode, Daten und Durchführung

Eine wesentliche Einschränkung erfährt die Untersuchung aus ihrer Anlage als regionale Vorstudie, die im Hauptamt Nürnberg durchgeführt wurde*). Sie erhebt als solche nicht den Anspruch, repräsentativ für die Bundesrepublik Deutschland zu sein.

Darüber hinaus soll geprüft werden, ob die angewandten Untersuchungsmethoden zur Beantwortung der oben gestellten Fragen geeignet sind.

Diese Untersuchung kann als Vorstudie für eine spätere Totalerhebung aller bei den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen in der Bundesrepublik angesehen werden, da einige Fragestellungen dieser Studie übernommen und Erfahrungen, die sich bei der Durchführung ergaben, eingebracht wurden.

Der in der Arbeitsstatistik nachgewiesene Bestand an offenen Stellen am Ende eines Monats bezieht sich auf die bei den Arbeitsämtern gemeldeten Arbeitsplätze, die für eine Beschäftigung von länger als einer Woche Dauer zur Verfügung stehen und innerhalb der nächsten drei Monate besetzt werden sollen⁸⁾. Da dieser Bestand die Restgröße am Monatsende aus dem Saldo des vorausgegangenen Zugangs infolge Auftragserteilung und des Abgangs an freien Arbeitsplätzen hauptsächlich infolge von Vermittlungen und Stornierungen darstellt, ist er als etwas wie ein „unerledigter Auftragsbestand“ zu bezeichnen.

Damit kann der in dieser Statistik erfaßte Bestand an offenen Stellen keinen größeren oder geringeren Mangel an Arbeitskräften zu einem bestimmten Zeitpunkt ausdrücken. Diese Statistik kann allerdings als Zeitreihe, als regionaler Vergleich oder aufgeschlüsselt nach Berufen einiges über die Tendenzen der Nachfrage aussagen⁹⁾.

Die Analyse erstreckt sich auf diejenigen offenen Stellen, die im Hauptamt des Arbeitsamtsbezirkes Nürnberg zum Stichtag 24. 9. 1975 gemeldet waren und innerhalb der nächsten drei Monate besetzt werden sollten. Es wurden fast sämtliche Merkmale in die Untersuchung einbezogen, die in den Karteikarten der offenen Stellen (S/AgK), die für die Vermittlungstätigkeit benutzt werden, aufgeführt sind. Dabei handelt es sich um folgende Anforderungsmerkmale: Geschlecht, Beruf, Wirtschaftszweig des Betriebes, Alter, Schul- und Berufsausbildung, Arbeitszeit, Nationalität, Art des Beschäftigungsverhältnisses.

Die Angaben über Bezahlung, besondere Fertigkeiten und genauere Stellenbeschreibungen konnten nicht standardisiert werden, ebenso lagen zu selten Anforderungen bezüglich Führerschein und Fremdsprachenkenntnisse vor, als daß eine Auswertung sinnvoll gewesen wäre. Da weitergehende Angaben über den Auftraggeber, wie Betriebsgröße und Zugehörigkeit zu Industrie und Handwerk, nicht direkt für die Vermittlungstätigkeit notwendig sind und der Vermittler in seinem Arbeitsamtsbezirk im allgemeinen über gute Firmenkenntnisse verfügt, waren außer dem Wirtschaftszweig keine zusätzlichen Informationen über den Auftraggeber vorhanden.

Dies führt insgesamt dazu, daß die Aussagen über die Beschaffenheit des angebotenen Arbeitsplatzes relativ oberflächlich bleiben müssen.

Zur gewünschten Schul- und Berufsausbildung und zum Alter der gesuchten Kräfte liegen dagegen einigermaßen präzise Anforderungen vor. Daher lassen insbesondere diese Merkmale einen Vergleich mit der Struktur der Arbeitslosen sinnvoll erscheinen.

Um eine Gegenüberstellung der Merkmale der offenen Stellen und der Arbeitslosen zu ermöglichen, wurde aus der Sonderuntersuchung über Arbeitslose von Ende September 1975 (St 4 9/75) eine spezielle Auszählung für das Hauptamt Nürnberg vorgenommen.

1.3 Aussagefähigkeit des Datenmaterials

Die regionale Beschränkung der vorliegenden Vorstudie auf das Hauptamt Nürnberg war aus Kapazitätsgründen

⁸⁾ Zum Begriff der „offenen Stellen“: Die Nachfrage nach Arbeitskräften, in: ANBA, Heft 8/9, 14. Jhg. 1966, S. 336 ff.

⁹⁾ Siebrecht, V. (Hrsg.): Handbuch der Arbeitsvermittlung und Berufsberatung, Bd. I, München 1959, S. 111.

¹⁰⁾ Abgrenzung des Angestelltenbegriffs nach Angestellten-Berufsgruppen (nach: Klassifizierung der Berufe des Statistischen Bundesamtes, Wiesbaden, Aug. 1975), die Berufe mit überwiegenden Angestelltentätigkeiten zusammenfassen. Vgl. zur Problematik des Begriffs: Autorengemeinschaft, in MittAB 3/1976.

notwendig. Die Wirtschafts- und Erwerbsstruktur ist nicht repräsentativ und führt durch die alleinige Erfassung städtischer Gebiete zu einer Überrepräsentierung der Angestelltenberufe. So standen im Hauptamt Nürnberg etwa 38 % der offenen Stellen für Angestelltenberufe¹⁰⁾ zur Verfügung, im Bundesgebiet dagegen nur etwa 31 %. Das Angebot für männliche Angestellte ist mit über 47 % in Nürnberg bei weitem höher als im Bundesgebiet (etwa 40 %). In der allgemeinen Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit unterscheidet sich das Hauptamt Nürnberg mit einer Arbeitslosenquote von 4,3 % im September 1975 nicht wesentlich von der des Bundesgebietes (4,4 %).

Grundsätzlich muß hier davon ausgegangen werden, daß die von den Arbeitgebern gemeldeten Stellen tatsächlich offen bzw. zu besetzen sind und die Arbeitgeber auch bereit sind, sie zu besetzen. Fälle, bei denen weniger geeignete Arbeitnehmer durch qualifiziertere Arbeitskräfte ersetzt werden sollen bzw. bei denen sich die Arbeitgeber nur über das Arbeitskräfteangebot informieren wollen, sind nicht auszuschließen. Ebenso muß hier unterstellt werden, daß alle Arbeitslosen arbeitswillig und bereit sind, adäquate Arbeitsplätze anzunehmen. Ob es darüber hinaus Gründe gibt, die für das Nichtzustandekommen eines Arbeitsverhältnisses ausschlaggebend sind, die in der Person des Arbeitslosen oder im Einstellungsverhalten des Arbeitgebers liegen, wird hier nicht zu klären sein.

Die Anlage dieser Untersuchung als Bestandserhebung an einem Stichtag wirkt das Problem auf, daß schnell zu besetzende offene Stellen *untererfaßt* werden, während lange Zeit nicht besetzbare Stellen überrepräsentiert sind. So haben Vermittlungsaufträge, die innerhalb einer Woche abgewickelt werden, nur ein Zwölftel der Chance, in einer Bestandszählung erfaßt zu werden, im Vergleich zu Stellen, die drei Monate brauchen, bis sie besetzt werden können. Diese Verzerrung wirkt sich insbesondere bei den Vermittlungsaufträgen für bis zur Dauer von drei Monaten befristete Beschäftigungsverhältnisse aus, die nach Erfahrung der Vermittlung schnell zu erledigen sind. Wie sich aus den Zahlen der Vermittlung in befristete Arbeitsverhältnisse ergibt — sie machen im September 1975 im Hauptamt Nürnberg etwa 47% aller Vermittlungen aus —, finden die entsprechenden offenen Stellen bei der Bestandserhebung mit 8,9 % sicherlich zu geringen Niederschlag. Ob diese Verschiebung auch andere Arten von Stellen betrifft, kann hier nicht geklärt werden.

Da dieser Problembereich aber von grundsätzlicher Bedeutung ist, wäre es wünschenswert, dies mit Hilfe einer Strukturanalyse der Abgänge der offenen Stellen genauer zu untersuchen.

2. Ausgewählte Merkmale der offenen Stellen

2.1 Meldedauer der offenen Stellen

Um die These zu prüfen, ob ein entscheidender Teil der offenen Stellen deshalb unbesetzt ist, weil bisher die Zeit für die Abwicklung einer Vermittlung zu gering war, ist festzustellen, wie lange die offenen Stellen schon beim Arbeitsamt gemeldet sind.

Dabei stellt sich heraus, daß ein Drittel aller Stellen im Monat vor dem Zähltermin in Auftrag gegeben wurden.

Tabelle 1:
Arbeitsmarktdaten

Merkmal	Bundesgebiet		Landesarbeits- amtsbezirk Nordbayern		Arbeitsamtsbezirk Nürnberg		Hauptamt Nürnberg	
	<i>Wohnbevölkerung 1970 (in 1000)¹⁾</i>							
Insgesamt	60651		4826		1071		556	
Frauenanteil in %	52,4		52,6		52,9		53,3	
	<i>Erwerbstätige 1970 (in 1000)¹⁾</i>							
Insgesamt	26494		2202		515		268	
Frauenanteil in %	35,8		40,0		40,2		40,1	
Erwerbstätigenquote	43,7		45,6		48,1		48,2	
Insgesamt in %	43,7		45,6		48,1		48,2	
Frauen in %	29,9		34,6		36,6		36,2	
	<i>Arbeitslose im September 1975²⁾ abs. und in %</i>							
Insgesamt	1006554	100,0	88067	100,0	19813	100,0	10654	100,0
Darunter:								
Frauen	460065	45,7	45078	51,2	10138	51,2	5243	49,2
Ausländer	134832	13,4	9556	10,9	4189	21,1	2815	26,4
Angestellte	340218	33,8	24791	28,2	6649	33,6	3803	35,7
Arbeitslosenquote in %								
Insgesamt	4,4		5,1		4,2		4,3	
Frauen	5,5		6,7		.		.	
	<i>Offene Stellen im September 1975²⁾ abs. und in %</i>							
Zugang im Laufe des Monats	190202	100,0	12184	100,0	3545	100,0	2162	100,0
Darunter:								
Frauen	74775	39,3	4835	39,7	1402	39,5	870	40,2
Bestand Ende des Monats	234999	100,0	13759	100,0	4405	100,0	2473	100,0
Darunter:								
für Frauen	100293	42,7	5655	41,1	1810	41,1	1036	41,9
für Angestellte	73547	31,3	4102	29,8	1563	35,5	933	37,7
für weibl. Angestellte	44202	18,8	2018	14,7	801	18,2	494	20,0

¹⁾ VZ 1970 ²⁾ 24. 9. 1975

Da als Zugänge¹¹⁾ an offenen Stellen für diesen Monat 2162 ausgewiesen wurden und am Zähltag von diesen Stellen nur noch 817 bei der Auszählung vorhanden waren, ergibt sich, daß 62,2 % der Stellen innerhalb des gleichen Monats erstmalig angeboten und auch schon besetzt wurden, wobei nicht auszuschließen ist, daß ein unbekannter Teil der Abgänge nicht auf Vermittlungen, sondern auf Stornierungen beruht. Vernachlässigt man diesen Anteil, so entfallen von 2226 Vermittlungen im September 1975 im Hauptamt Nürnberg etwa 60% auf diese „fluktuationsbedingt“ offenen Stellen. Die Struktur dieser offenen und schon wieder besetzten Stellen ist nicht bekannt.

Anhand der Vermittlungen im September 1975 im Hauptamt Nürnberg ist aber festzustellen, daß es sich bei 820 (54 %) der Vermittlungen von Männern nur um die Übernahme von Beschäftigungen bis zu drei Monaten handelte. Bei den Frauen lag der entsprechende Anteil mit 235 (33 %) deutlich niedriger. Die hohe „Umschlagsgeschwindigkeit“ der offenen Stellen zeigt sich auch, wenn man die Eingangsdaten der offenen Stellen vor dem Zählmonat betrachtet. Etwa 65 % der Angebote sind nicht älter als drei Monate und etwa 90 % stam-

men aus dem Jahr 1975. Diese recht rasche „Umschlagsgeschwindigkeit“ läßt aber nur bedingt auf strukturelle Übereinstimmung zwischen den offenen Stellen und den Arbeitssuchenden schließen, da sie sehr stark durch die häufige Übernahme von nur befristeten Beschäftigungsverhältnissen relativiert werden. Hier handelt es sich nicht um eine dauerhafte Wiedereingliederung von Arbeitslosen. Bei den Angestelltenberufen zeigt sich eine deutlich längere Meldedauer der Stellen beim Arbeitsamt. Nur 22,5 % der Stellen stammen aus dem Monat vor dem Zähltermin, 47 % aus dem letzten Quartal und nur 77% sind während des Jahres 1975 gemeldet worden. Teilweise dürfte dieses längere Verweilen der Stelle in der Vermittlungskartei durch die bei Angestellten üblichen Einstellungstermine zum Quartalbeginn sowie durch die dort seltener vorkommenden befristeten Beschäftigungsverhältnisse zu erklären sein.

Betrachtet man die Eingangsdaten der offenen Stellen nach männlichen bzw. weiblichen Arbeitskräften getrennt, so ergeben sich keine wesentlichen Unterschiede. Die angebotenen Arbeitsplätze für Frauen haben zwar ein jüngerer Zugangsdatum; das läßt sich aber zum Teil dadurch erklären, daß z. B. im Monat September bei den Frauen der Zugang von Stellen, die auch gleichzeitig vor dem Zähltermin wieder besetzt wurden, um 5 Prozentpunkte geringer war als bei den Männern.

¹¹⁾ Jede offene Stelle, die innerhalb von zwei Zählterminen dem Arbeitsamt zur Vermittlung gemeldet wird, wird einmal als Zugang erfaßt, gleichgültig, ob sie am Monatsende im Bestand geführt wird oder vorher erledigt werden konnte.

Tabelle 2:
Offene Stellen (Zugang im September 1975 und Bestand nach dem Eingangsdatum) — Hauptamt Nürnberg —

Offene Stellen	Zugänge im September 1975	Bestand am 24. 9. 75	darunter eingegangen im (in %)				Fluktuationsanteil im Sept. 1975 ¹²⁾ (in %)
			August	September	III. Quartal	1975	
Insgesamt	2162	2473	18,8	33,0	64,9	89,4	62,2
männlich	1292	1437	17,1	32,1	61,9	89,7	64,3
weiblich	870	1036	21,1	34,4	69,1	89,1	59,1
Angestelltenberufe		933	12,3	22,5	47,3	77,1	

Diese Feststellung ist durchaus mit dem deutlich geringeren Anteil der Vermittlungen in befristete Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen zu vereinbaren, da diese Stellen im allgemeinen schneller zu besetzen sind. Darüber hinaus mag auch die strukturelle Übereinstimmung zwischen dem weiblichen Arbeitskräfteangebot und der Nachfrage in dem hier betrachteten Ausschnitt etwas geringer als bei Männern sein.

Ein differenziertes Bild ergibt sich bei der Betrachtung der geforderten Berufsausbildung und Schulbildung in Kombination mit den Meldeterminen der offenen Stellen. Dabei ist allerdings zu bedenken, daß bei 1116, also bei 45 % der offenen Stellen, keine Berufsausbildung verlangt wird bzw. keine Angaben vorliegen; der entsprechende Prozentsatz für die Schulausbildung beläuft sich auf etwa 49 %. Aus den Karteikarten läßt sich keine eindeutige Zuordnung zu diesen Merkmalen ableiten.

Es scheint jedoch zumindest bei dem Merkmal Berufsausbildung plausibel, davon auszugehen, daß der Arbeitgeber, wenn er keinen Wunsch bezüglich einer Berufsausbildung angibt, meistens auch nicht auf einer Berufsausbildung besteht. Bei dem Merkmal Schulausbildung dagegen dürften unter der Kategorie „keine Angabe“ bzw. „kein Schulabschluß erforderlich“ sehr viel häufiger indirekt Anforderungen verborgen sein, und zwar in den Fällen, in denen eine geforderte Berufsausbildung einen bestimmten Schulabschluß voraussetzt.

Bei Betrachtung der Eingangsdaten zeigt sich mit Ausnahme des Fachschulabschlusses und des mittleren Bildungsabschlusses, daß die Eingangstermine der offenen Stellen um so näher am Zähltermin liegen, je weniger Qualifikation diese verlangen. 41 % bzw. 52 % der offenen Stellen wurden im Laufe des Monats September für Bewerber ohne Berufsausbildung bzw. Angelernte gemeldet (dagegen von allen Stellen 33%); jeweils 80 % stammen aus dem letzten Quartal vor dem Zähltermin (dagegen von allen Stellen 65 %). Bei den höheren Qualifikationen ist die Verweildauer dementsprechend überproportional lang. Aufgrund der Datenlage kann hier nicht anhand der Zugänge geprüft werden, ob der relativ hohe Anteil an „jüngeren Stellen“ für Unqualifizierte (d. h. Stellen, die keine Berufsausbildung verlangen) auf einen unterproportionalen Abgang im

September — wie bei Stellen für weibliche Arbeitskräfte — zurückzuführen ist.

Möglicherweise gibt es überhaupt wenig „ältere“ Stellen für Unqualifizierte, weil sie nach Bekanntwerden relativ rasch mit vorhandenen Arbeitslosen besetzt werden können, denn die entsprechenden Personengruppen weisen eine überdurchschnittliche Arbeitslosenzahl auf. Da etwa 71 % der offenen Stellen für Unqualifizierte (bei Qualifizierten etwa 63 %), die im September gemeldet wurden, erst innerhalb der letzten 14 Tage dem Arbeitsamt bekannt wurden, ist anzunehmen, daß die Zeit für eine Vermittlung bisher zu kurz war. Stellt man dieses Ergebnis der Verweildauer der offenen Stellen für Angestelltenberufe gegenüber, so zeigt sich, daß insbesondere Probleme bei der Besetzung qualifizierterer Stellen für Angestelltenberufe bestehen.

Tabelle 3:
Eingangsdaten der offenen Stellen nach gewünschter Berufsausbildung am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Gewünschte Berufsausbildung	Bestand am 24. 9. 75		darunter eingegangen im (in %)			
	absolut	%	August	September	III. Quartal	1975
Keine/Gleichgültig	1116	100	24,9	41,1	79,6	97,6
Anlernung	120	100	17,5	51,7	80,0	99,2
Ausbildung/Lehre	878	100	15,9	29,6	60,0	89,3
Berufsfachschule	48	100	10,4	22,9	52,1	79,2
Fachschule	151	100	4,6	5,3	14,6	50,3
Fachhochschule	80	100	12,5	13,8	35,0	77,5
Uni/Hochschule	80	100	5,0	7,5	25,0	55,0
Insgesamt	2473	100	18,8	33,0	64,9	89,4

Ob diese These zu bestätigen ist, wird bei der Strukturgegenüberstellung mit den Arbeitslosen zu prüfen sein.

Bei Betrachtung der Eingangsdaten der offenen Stellen nach Wirtschaftsabteilungen¹³⁾ ergeben sich starke Differenzierungen, die insbesondere in den Bereichen, die einen großen Anteil an allen Arbeitskräftenanforderungen ausmachen, von Bedeutung sind.

Im Verarbeitenden Gewerbe (ohne Baugewerbe) ist mit Ausnahme vom September ein etwas jüngerer Stellenbestand als im Durchschnitt festzustellen. Der unterdurchschnittliche Wert im September entsteht durch den leicht überproportionalen Anteil von 64,3 % von sofort wiedervermittelten Stellen im gleichen Monat.

Im Baugewerbe ist der jüngste Stellenbestand der Bereiche mit zahlenmäßig höherem Gewicht zu verzeichnen. Der Anteil der angebotenen Stellen ist im Bausektor seit

¹²⁾ Der „Fluktuationsanteil“ im September ist der Anteil der offenen Stellen, die in diesem Monat erstmalig gemeldet wurden und auch wieder abgingen (Zugang Sept. — Bestand mit Eingangsdatum Sept.) an den gesamten Zugängen des Monats September.

$$F = \frac{\text{Zugang Sept.} - \text{Bestand mit Eingangsdatum Sept.}}{\text{Zugang September}} \times 100.$$

¹³⁾ Vgl.: Verzeichnis der Wirtschaftszweige für die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit, Aug. 1973.

Tabelle 4:
Eingangsdaten der offenen Stellen nach Wirtschaftsabteilungen am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Nr. der Systematik	Wirtschaftsabteilungen	Bestand am 24. 9. 75 abs.		darunter eingegangen im (in %)				Fluktuationsanteil im Sept. 1975 (in %)
		abs.	%	August	September	III. Quartal	1975	
00-03	Land- u. Forstwirtschaft	18	100	61,1	16,7	94,4	100,0	50,0
04-08	Energie, Bergbau	1	100	—	—	100,0	100,0	100,0
09-58	Verarbeitendes Gewerbe (ohne Bau)	826	100	23,9	29,1	66,0	93,3	64,3
59-61	Baugewerbe	322	100	20,2	47,5	86,6	99,7	59,6
62	Handel	413	100	15,5	39,5	67,3	97,3	56,9
63-68	Verkehr, Nachrichtenübermittlung	41	100	29,3	31,7	75,6	100,0	77,6
69	Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe	74	100	9,5	18,9	31,1	56,8	36,4
70-85	Dienstleistungen, soweit anderw. nicht genannt	544	100	15,1	33,1	57,2	81,6	66,8
87-90	Org. o. Erwerbscharakter u. priv. Haushalte	138	100	12,3	23,9	47,1	69,6	45,0
91-94	Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen	89	100	11,2	19,1	60,7	77,5	55,3
99	Ohne Angaben	7	100	—	14,3	28,6	100,0	.
00-99	Insgesamt	2473	100	18,8	33,0	64,9	89,4	62,2

Juli weit überdurchschnittlich. Der leichte Anstieg der Zugänge an offenen Stellen ist teilweise konjunkturell bedingt. Aber zum Teil wird dieser jüngere Stellenbestand durch einen leicht unterdurchschnittlichen Abgang zumindest im September, möglicherweise auch in den vorherliegenden Monaten, aufgebaut. Das würde bedeuten, daß — von der Struktur der Arbeitslosigkeit her gesehen — relativ wenig geeignete Bewerber für den Bau-sektor vorhanden sind; möglicherweise weil infolge der vorausgegangenen starken Freisetzungen in der Bauwirtschaft ein verringertes Interesse seitens der Arbeitnehmer für diese Branche besteht.

Eine ähnliche Feststellung läßt sich bei den offenen Stellen im Handel treffen. Der Anteil der Arbeitsplätze, die im September gemeldet wurden und auch wieder besetzt werden konnten, ist mit knapp 57% relativ gering. Damit baute sich seit dem 2. Quartal 1975 ein Sockel an offenen Stellen auf.

Obwohl im Dienstleistungsbereich der Fluktuationsanteil mit nahezu 67 % höher als in allen anderen Wirtschaftsabteilungen ist, zeigt sich mit über 18 % dennoch ein relativ höherer Anteil von Stellen, die noch aus der Zeit vor 1975 stammen.

Das gleiche gilt in verstärktem Maße in den Wirtschaftsbereichen, die im Gesamtangebot weniger Gewicht einnehmen, wie Kreditinstitute, Organisationen ohne Erwerbscharakter und Gebietskörperschaften. In diesen dienstleistungsorientierten Bereichen sind im allgemeinen die Angestelltenberufe verstärkt vertreten, so daß dieses Ergebnis durchaus mit der Feststellung zu vereinbaren ist, daß offene Stellen für Angestelltenberufe länger beim Arbeitsamt gemeldet sind, es also weniger Stellen für Angestellte gibt, die sofort besetzbar sind. Da die Meldedauer der offenen Stellen darüber hinaus mit

zunehmenden beruflichen Qualifikationsanforderungen steigt, ist anzunehmen, daß die Nachfrage nach qualifizierten Angestellten am schwierigsten aus dem vorhandenen Bestand der Arbeitslosen befriedigt werden kann.

Die Prüfung des Fluktuationsanteils der offenen Stellen war wegen des vorliegenden Materials nur für den Monat September möglich. Darüber hinaus ist die Festlegung einer Monatsfrist durchaus willkürlich gegriffen und nur durch die statistischen Daten bedingt. Der hier vorgegebene 4-Wochen-Zeitraum, in dem eine offene Stelle gemeldet und besetzt wird, könnte durchaus auch eine Bestandszählung einschließen. Geht z. B. eine offene Stelle einen Tag vor dem Zähltermin ein, wird sie in einem Monat als Zugang erfaßt und im gleichen Monat als Bestand gezählt. Selbst wenn sie schon einen Tag nach der Bestandszählung besetzt wird, kann sie nicht mehr als „Fluktuationsstelle“ festgestellt werden, obwohl sie insgesamt nur für drei Tage beim Arbeitsamt gemeldet war.

Aus diesem Grund dürfen die hier aufgestellten Berechnungen nicht überinterpretiert, sondern nur als Orientierungswerte angesehen werden.

Es wäre wünschenswert, wenn man nicht einen Fluktuationsanteil an den Zugängen, sondern am Bestand offener Stellen angeben könnte. Aber nur durch eine Untersuchung der Abgänge an offenen Stellen¹⁴⁾ nach ihrer vollendeten Verweildauer im Arbeitsamt über einen gewissen Zeitraum können Rückschlüsse auf die durchschnittliche Verweildauer und auf den Fluktuationsanteil am Bestand gezogen werden.

2.2 Sockel im Stellenbestand

Es ist nun die Frage zu klären, ob es einen Bodensatz an unvermittelten offenen Stellen gibt, der von einem Zahl-

¹⁴⁾ Zur Methodenproblematik vgl.: Cramer, U., Egle, F.: a. a. O.

Tabelle 5:
Eingangsdaten der offenen Stellen nach gewünschter Berufsausbildung am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Eingangsdaten	Bestand am 24. 9. 1975		gewünschte Berufsausbildung (in %)						
	abs.	%	keine	Anlernung	Ausbildung/Lehre	Berufsfachschule	Fachschule	Fachhochschule	Uni/Hochschule
1972	26	100	—	—	11,5	—	76,9	7,7	3,9
1973	81	100	3,7	1,2	27,2	3,7	32,1	6,1	25,9
1974	154	100	15,6	—	44,8	4,5	18,8	7,1	9,1
1975: I. Quartal	171	100	24,6	2,9	44,4	2,3	11,7	6,4	7,6
II. Quartal	435	100	36,6	4,1	41,6	2,1	7,8	5,3	2,5
III. Quartal	1606	100	55,3	6,0	32,8	1,6	1,3	1,7	1,3
Insgesamt	2473	100	45,1	4,9	35,5	1,9	6,1	3,2	3,2

termin zum anderen mitgeführt wird, und welche Merkmale dieser Stellenbestand aufweist. Es werden hier alle Stellen, die über neun Monate lang nicht besetzt werden konnten, auf Besonderheiten untersucht. Diese zeitliche Abgrenzung wurde gewählt, um die spezielle Einstellungspraxis bei Angestellten ausreichend zu berücksichtigen.

261, also 10,6% der offenen Stellen, wurden von 1972 bis 1974 gemeldet und konnten bis Ende September 1975 nicht besetzt werden. 214, also 82 % dieser Kategorie von Stellen entfallen auf Angestelltenberufe, davon 75,1 % aus dem Bereich der Dienstleistungsberufe und 6,9 % aus dem technischen Berufsbereich.

Bei den Dienstleistungsberufen sind besonders die offenen Stellen folgender Gruppen von einer längeren Meldedauer betroffen: Gesundheitsdienst-, Sozial-, Erziehungs- und anderweitig nicht genannte geistes- und naturwissenschaftliche Berufe, darüber hinaus die Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe (hier besonders: Bank-, Versicherungskaufleute).

Die Stellenmeldungen, die noch von 1972 bis 1974 zurückgeblieben sind, weisen deutlich höhere Anforderungen an die Berufsausbildung auf als diejenigen, die aus 1975 stammen:

Knapp 50 % der 1975er Stellen erfordern keine Berufsausbildung, bei den Restbeständen von 1972 bis 1974 ist dies nur bei gut 10 % der Stellen der Fall. Bei dem Wunsch nach einer abgeschlossenen Lehre ist die Verteilung bei beiden Stellengruppen etwa gleich. Umgekehrt ist das Verhältnis bei allen über die abgeschlossene Lehre hinausgehenden Qualifikationsanforderungen. Dort ist das Anforderungsniveau bei den „älteren“ Stellen, also beim Sockel, höher bzw. sehr viel höher als bei Stellen, die 1975 gemeldet wurden.

Als weiteres entscheidendes Merkmal für die Besetzbarkeit einer Stelle gelten neben Qualifikationsanforderungen insbesondere Altersbeschränkungen.

Hier zeigt sich ein deutliches Ergebnis: Je länger die Meldedauer ist, desto höher ist der Anteil der Stellen mit Höchstaltersbeschränkungen. Bei 70,9 der „alten“ Stellen wird ein Höchstalter angegeben, dagegen bei den Stellen, die jünger als neun Monate sind, nur bei 46,4 % der Fälle. Damit findet bei den Stellenangeboten also eine deutliche Auslese statt.

Tabelle 6:
Eingangsdaten der offenen Stellen mit Altersbeschränkungen am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Eingangsdaten	Bestand am 24. 9. 75		davon mit Mindestaltersbeschränkung		davon mit Höchstaltersbeschränkung	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%
1972	26	100	10	38,5	22	84,6
1973	81	100	16	19,8	64	79,0
1974	154	100	35	22,7	99	64,3
1975: I. Quartal	171	100	37	21,6	95	55,6
II. Quartal	435	100	127	29,2	229	52,6
III. Quartal	1606	100	478	29,8	702	43,7
Insgesamt	2473	100	703	28,4	1211	49,0

Die Mindestaltersbeschränkungen ebenso wie die Anforderungen speziell nach weiblichen oder männlichen Arbeitskräften scheinen dagegen kaum einen Einfluß auf die Meldedauer einer Stelle zu besitzen.

2.3 Vermittlungsbemühungen

Die erfolglosen Vermittlungsbemühungen, die das Arbeitsamt zur Besetzung einer offenen Stelle unternimmt — hier durch die Anzahl der Vorschläge, die nicht zur Besetzung einer Stelle führten, ausgedrückt — können als ein weiteres Indiz für die Besetzbarkeit einer Stelle gelten.

Zum Zeitpunkt der Erhebung waren vom Vermittler durchschnittlich knapp 1,9 Vorschläge pro Stelle gemacht worden. Die Unterschiede nach Berufsbereichen sind deutlich: Bei Landwirtschaft und Bergbau waren es nur 0,75, bei Fertigungsberufen 1,1, bei technischen Berufen 3,4, bei Dienstleistungsberufen 2,6 Vorschläge. Auch die Zahl der Vorschläge bei den Angestelltenberufen liegt mit 3,1 über dem Durchschnitt. Führt man dieses Ergebnis mit der Meldedauer der Stellen zusammen, so zeigt sich nicht unbedingt, wie zunächst vermutet, daß die Zahl der Vorschläge mit der Meldedauer steigt. Die offenen Stellen für Gesundheitsdienstberufe weisen trotz langer Meldedauer unterdurchschnittlich viele Vorschläge auf, was damit eher auf einen Mangel an Bewerbern als auf Besonderheiten der Stelle hinweist.

Anders ist es bei den beiden übrigen „Problemgruppen“: Sozial-, Erziehungs-, geistes- und naturwissenschaftlichen Berufen bzw. Dienstleistungskaufleuten. Entsprechend

der langen Meldedauer ist die Zahl der Vorschläge überdurchschnittlich. Hier sind außer den einschränkenden Altersvorschriften noch andere Anforderungen an den Stellenbewerber zu vermuten, die die Besetzung der Stellen erschweren. Sämtliche technischen Berufe bedürfen auch besonderer Vermittlungsbemühungen, bei ihnen war der Anteil älterer Stellen besonders hoch.

Für die offenen Stellen für Warenkaufleute sowie insbesondere für die Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe wurden in relativ kurzer Zeit weit überdurchschnittlich viele Vermittlungsvorschläge gemacht, was durch ein großes Angebot an Bewerbern — hier Arbeitslosen — hervorgerufen wird.

Sofern man von einem „Sockel“ offener Stellen sprechen kann, zeichnet sich dieser durch folgende Merkmale aus: Er besteht aus wenigen Angestelltenstellen der Dienstleistungsberufe; die betroffenen Stellen setzen hohe bzw. sehr hohe Qualifikationen wie auch deutliche Höchstgrenzen im Alter voraus. Es handelt sich hier anscheinend nicht um einen Bodensatz offener Stellen, der sich ausschließlich durch unangenehme Tätigkeiten bzw. Arbeitsbedingungen auszeichnet, sondern um qualifizierte Stellen mit hohen Anforderungen, denen kein entsprechendes Bewerberangebot gegenübersteht. Ob bei diesen Stellen darüber hinaus noch unangenehme Arbeitsbedingungen o. ä. zu verzeichnen sind, konnte mit der vorhandenen Beschreibung der offenen Stellen nicht festgestellt werden.

3. Strukturvergleich zwischen Arbeitslosigkeit und offenen Stellen

Da der Bestand an offenen Stellen nur einen Ausschnitt der Nachfrage nach Arbeitskräften repräsentiert, müssen Aussagen über Ungleichgewichte auf bestimmten Teilarbeitsmärkten oder insgesamt, wie sie sich in der Relation der Zahlen von offenen Stellen und von Arbeitslosen widerspiegeln, mit Vorsicht getroffen werden. Die qualitativen Arbeitsmarktspannungen stehen deswegen im folgenden Teil dieser Untersuchung im Vordergrund. Sie drücken sich darin aus, daß Arbeitskräfte anderer Berufe, anderer Qualifikationsniveaus, anderen Alters, anderen Geschlechts usw. gesucht werden, als Arbeitssuchende zur Verfügung stehen¹⁵). Bei dieser Untersuchung werden die strukturellen Abweichungen darin ausgedrückt, daß je nach Betrachtung der Merkmale die Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen vom Durchschnittswert von 4,3:1 abweicht. Das bedeutet, daß sich die Wiedereingliederungschancen eines Arbeitslosen je nach seinen Merkmalen im Vergleich zur Gesamtheit verbessern oder verschlechtern. Dabei darf man aber niemals aus den Augen verlieren, daß mit der Durchschnittsrelation von 4,3 Arbeitslosen je offene Stelle eine Situation weitaus zu hoher Arbeitslosigkeit und eines viel zu geringen Arbeitsplatzangebots zum Ausgangspunkt des Vergleichs gemacht wird. Außerdem können hier Mobilitäts- und Flexibilitätsvorgänge sowie unterschiedliche Einschaltungsgrade der Arbeitsämter je nach Berufen, Qualifikationen etc. nicht berücksichtigt werden.

Im Mittelpunkt der Betrachtung stehen hier die offenen Stellen mit ihren Anforderungen, weniger die Struktur

¹⁵ Redlich, H.: a. a. O., S. 211 ff.

¹⁶ Aus statistischen Gründen wurden die offenen Stellen, die nicht speziell männliche oder weibliche Arbeitskräfte betreffen, jeweils nach ihren Stellenbeschreibungen der einen oder anderen Gruppe hinzugerechnet. Bei der Vermittlungstätigkeit dagegen wird von der Möglichkeit, männliche und weibliche Bewerber für eine Stelle vorzuschlagen, in jedem Falle Gebrauch gemacht.

der Arbeitslosigkeit an sich. So werden auch nur diejenigen Merkmale der Arbeitslosen, die ein entsprechendes Anforderungsmerkmal bei den offenen Stellen haben, ausgewertet. Zum Erhebungszeitpunkt stand dem Bestand an offenen Stellen ein Vielfaches an Arbeitslosen gegenüber. Da dies in erster Linie auf einen konjunkturell bedingten Nachfragemangel zurückzuführen ist, soll dieses quantitative Ungleichgewicht nicht Gegenstand dieser Untersuchung sein. Auch ist der Erhebungszeitpunkt am 24. 9. 75 nicht ohne Einfluß auf die Untersuchungsergebnisse. Im Baugewerbe zeichnete sich eine Aufwärtsentwicklung ab, während die Arbeitslosigkeit im Dienstleistungsbereich und besonders bei den Angestelltenberufen damals von relativ geringerer Bedeutung als 1976 war. Darüber hinaus gelten alle folgenden Ergebnisse nur für das Hauptamt Nürnberg und können nicht ohne weiteres verallgemeinert werden. Sie sollen Anlaß für weitere Untersuchungen dieses Problemkreises geben.

3.1 Sozialstatistische Merkmale

3.1.1 Geschlecht

Am 24. 9. 1975 wurden im Hauptamt Nürnberg 2473 offene Stellen — davon 37,7 % für Angestelltenberufe (933 offene Stellen) — gezählt; dem standen 10 654 Arbeitslose — davon 35,7 % (3803) arbeitslose Angestellte — gegenüber. Mit 1036 Stellen stehen weiblichen Arbeitskräften etwa 42 % des Angebots zur Verfügung¹⁶). Dagegen sind mit 5243 49,2 % der Arbeitslosen weiblich. Diese Relationen entsprechen weitgehend denen des gesamten Arbeitsamtsbezirks Nürnberg und des Landesarbeitsamtsbezirks Nordbayern. In der Bundesrepublik insgesamt liegt allerdings der Anteil der weiblichen Arbeitslosen um 3,3 Prozentpunkte niedriger und der der offenen Stellen um 0,8 Prozentpunkte höher. Dies läßt sich durch eine im Vergleich zum Bundesdurchschnitt deutlich stärkere Erwerbsbeteiligung der Frauen in Bayern und speziell auch im Hauptamt Nürnberg erklären.

Da aber das Stellenangebot für Frauen nicht entsprechend höher ist, ergibt sich, daß das Verhältnis männlicher Arbeitsloser zu offenen Stellen etwa 4:1 beträgt, bei Frauen dagegen auf etwa 5:1 steigt. Bei den Angestelltenberufen sind die entsprechenden Relationen mit 3:1 und 5:1 etwas günstiger.

Extreme Ungleichgewichte zeigen sich bei der Betrachtung nach Berufen. Bei Frauen herrscht in erster Linie Mangel an offenen Stellen für Fertigungsberufe — dort insbesondere bei den Berufsgruppen der Metallherzeuger, -bearbeiter, Schlosser, Mechaniker und zugeordnete Berufe, sowie Montierer und Metallberufe. Diese Wirtschaftszweige sind in Nürnberg besonders stark vertreten und hatten aus konjunkturellen Gründen eine überdurchschnittliche Abnahme der Beschäftigung. Von einem deutlichen Mißverhältnis zwischen weiblichen Arbeitslosen und den entsprechenden offenen Stellen kann man auch bei den Warenprüfern und Versandfertigmachern bei den technischen Berufen und bei Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen sprechen.

Grundsätzlich ist das Mißverhältnis im Bereich der Dienstleistungsberufe bei Frauen sehr viel geringer als bei den Männern, da zwar 54 % der arbeitslosen Frauen dieser Berufsgruppe angehören, aber 73 % der angebotenen Stellen diesem Bereich zuzurechnen sind.

Im Bereich der Fertigungsberufe für Männer herrscht mit Ausnahme des Extrembeispiels der Montierer und

Tabelle 7:
Arbeitslose und offene Stellen nach Berufsbereichen und Geschlecht am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Berufsbereich	Insgesamt				Männer				Frauen			
	Arbeitslose		Offene Stellen		Arbeitslose		Offene Stellen		Arbeitslose		Offene Stellen	
	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%	absolut	%
I-II. Landwirtschaft und Bergbau	85	0,8	25	1,0	65	1,2	21	1,5	20	0,4	4	0,4
III. Fertigungsberufe	4908	46,1	1139	46,1	2611	48,3	873	60,8	2297	43,8	266	25,7
IV. Technische Berufe	537	5,0	108	4,4	444	8,2	99	6,9	93	1,8	9	0,9
V. Dienstleistungsberufe	5107	47,9	1201	48,6	2275	42,0	444	30,9	2832	54,0	757	73,1
VI. Sonstige Arbeitskräfte	17	0,2	—	—	16	0,3	—	—	1	0,0	—	—
Insgesamt	10654	100	2473	100	5411	100	1437	100	5243	100	1036	100
darunter Angestellte	3803	35,7	933	37,7	1463	27,0	439	30,6	2340	44,6	494	47,7

Tabelle 8:
Arbeitslose und offene Stellen (insgesamt, Angestellte) nach Wirtschaftsabteilungen am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Wirtschaftsabteilung	Insgesamt				Darunter: Angestellte			
	Arbeitslose		Offene Stellen		Arbeitslose		Offene Stellen	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Land- und Forstwirtschaft	89	0,8	18	0,7	8	0,2	—	—
Energie, Bergbau	21	0,2	1	0,0	7	0,2	1	0,1
Verarbeitendes Gewerbe (ohne Bau)	4723	44,4	826	33,4	736	19,4	155	16,6
Baugewerbe	779	7,3	322	13,0	155	4,1	15	1,6
Handel	2051	19,3	413	16,7	1268	33,3	237	25,4
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	286	2,7	41	1,7	84	2,2	9	1,0
Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe	217	2,0	74	3,0	197	5,2	68	7,3
Dienstleistungen, soweit n. anderw. gen.	1133	10,6	544	22,0	595	15,6	282	30,2
Org. o. Erwerbscharakter und private Haushalte	118	1,1	138	5,6	73	1,9	81	8,7
Gebietskörperschaften, Sozialversicherungen	203	1,9	89	3,6	147	3,9	79	8,5
Ohne Angaben	1028	9,6	7	0,3	533	14,0	6	0,6
Insgesamt	10654	100	2473	100	3803	100	933	100

Metallberufe, wo 161 Arbeitslosen dieser Berufsgruppe nur eine offene Stelle gegenübersteht, und der Chemie- und Kunststoffverarbeiter, wo das Verhältnis 10:1 ist, ein *relativ* ausgeglicheneres Verhältnis zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen als bei den Frauen. Im Dienstleistungsbereich bei männlichen Arbeitskräften ist die Relation Arbeitslose zu offenen Stellen insbesondere bei Lagerverwaltern, Lager- und Transportarbeitern sowie bei Dienst- und Wachberufen ungünstig. Bei einer Gesamtbetrachtung fallen diese Gruppen aufgrund ihrer geringeren Besetzung allerdings weniger ins Gewicht.

Bei der Wirtschaftszweigbetrachtung zeigen sich noch zusätzlich deutliche Unterschiede, wenn man Angestelltenberufe getrennt ausweist. Im Baugewerbe z. B. stehen bei der Betrachtung aller Berufe etwa zwei Arbeitslose einer offenen Stelle gegenüber, speziell bei den Angestelltenberufen dieser Branche erhöht sich diese Relation auf 10:1. Ein Unterschied in der gleichen Richtung, allerdings abgeschwächt, zeigt sich im Bereich des Verkehrs und der Nachrichtenübermittlung. Ein umgekehrtes Verhältnis, d. h., daß das Verhältnis bei Angestelltenberufen relativ günstiger ist, ist nur im Verarbeitenden Gewerbe und bei den Gebietskörperschaften und

Sozialversicherungen festzustellen, wobei im letzteren Bereich insbesondere das Angebot an Arbeitsplätzen für Frauen ebenso wie bei Dienstleistungen und Organisationen ohne Erwerbscharakter einschl. private Haushalte dominieren.

3.1.2 Staatsangehörigkeit

Unter den Arbeitslosen befanden sich im September 1975 im Hauptamt Nürnberg 2815 Ausländer, was 26% des gesamten Arbeitslosenbestandes entspricht. Dieser Anteil ist nahezu doppelt so groß wie im Bundesgebiet. Er läßt sich aber durch eine besonders hohe Ausländerquote im Nürnberger Raum erklären.

Nur in sechs Fällen forderten Arbeitgeber speziell ausländische Arbeitskräfte an. Nur 570 — also ein knappes Viertel — der offenen Stellen können unter Umständen auch von Ausländern besetzt werden. In den meisten Fällen wurden dann besonders gute Sprach- oder Berufskennnisse gefordert. Dieses Ergebnis bedeutet zum einen, daß sich die Arbeitgeber in ihrem Einstellungsverhalten relativ schnell an die veränderte Arbeitsmarktlage bzw. Ausländerpolitik anpassen.

Tabelle 9:
Offene Stellen mit Altersbeschränkungen nach Geschlecht am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Geschlecht	Offene Stellen mit Mindestaltersbeschränkung		davon mit Mindestaltersbeschränkung						
			unter 20 J.	20–24 J.	25–29 J.	30–34 J.	35–39 J.	40 J. u. m.	
	abs.	%	%	%	%	%	%	%	
männlich	390	100	26,9	34,9	23,8	11,5	1,8	1,0	
weiblich	313	100	56,5	21,1	9,9	8,9	2,2	1,3	
Insgesamt	703	100	40,1	28,7	17,6	10,4	2,0	1,1	

Geschlecht	Offene Stellen mit Höchstaltersbeschränkung		davon mit Höchstaltersbeschränkung							
			25–29 J.	30–34 J.	35–39 J.	40–44 J.	45–49 J.	50–54 J.	55–59 J.	60 J. u. m.
	abs.	%	%	%	%	%	%	%	%	
männlich	703	100	2,9	8,1	11,5	19,3	29,6	22,3	5,7	0,6
weiblich	508	100	7,7	12,8	11,2	14,0	17,5	20,5	16,1	0,2
Insgesamt	1211	100	4,9	10,1	11,4	17,1	24,5	21,6	10,1	0,4

3.1.3 Altersstruktur

Für nahezu die Hälfte der im September 1975 gemeldeten 2473 offenen Stellen im Hauptamt Nürnberg lagen Anforderungen über das Höchstalter der Bewerber vor; Mindestaltersangaben kamen in etwa 28 % der Fälle vor. Gleichzeitig beide Arten von Beschränkungen wiesen gut 26% der Stellenmeldungen auf, bei Frauen sogar fast 29 %, d. h. Mindestaltersbeschränkungen kommen durchweg nur dort vor, wo es auch Höchstaltersangaben gibt. Die Mindestaltersbeschränkung wirkt sich relativ gering aus, da sie nur 28,4 % der Stellen umfaßt; bei offenen Stellen für Männer 27,1 %, bei Frauen 30,2 %. Außerdem liegen die Mindestaltersanforderungen relativ niedrig: Bei 35 % der offenen Stellen mit Beschränkungen müssen die männlichen Bewerber mindestens ein Alter zwischen 20 und 24 Jahren haben und zusätzlich bei 27 % können die Bewerber auch jünger als 20 Jahre sein.

Bei weiblichen Arbeitskräften liegt der Schwerpunkt der Mindestaltersanforderungen eindeutig unter 20 Jahren (57% aller Mindestaltersanforderungen). Die Altersstruktur der Arbeitslosen weist 7,2 %, also 771 unter 20jährige, und 13,1 %, also 1392 20- bis 24jährige, aus. Den unter 20jährigen weiblichen Bewerbern sind demnach 17 % (den männlichen Bewerbern 7 %) *aller* angebotenen offenen Stellen verschlossen unter der Voraussetzung, daß alle Mindestaltersanforderungen erfaßt wurden. Bei den 20- bis 24jährigen weiblichen Bewerbern beträgt der entsprechende Anteil gut 6 % (bei Männern knapp 10 %).

Für die Vermittlung von Arbeitslosen wirken sich die angegebenen Höchstaltersbeschränkungen bei weitem problematischer aus als die Mindestaltersanforderungen. Zum einen weil diese Einschränkungen nahezu die Hälfte aller Stellen betreffen und zum anderen, weil sie sehr viel weiter in das normale Erwerbsleben hineinreichen, wie z. B. Höchstaltersanforderungen von 30 oder 35 Jahren. Darüber hinaus verstärkt sich das Problem für den einzelnen Betroffenen mit zunehmendem Lebensalter. Die Anteile der Stellenangebote, die eine Höchst-

grenze bei Einstellungen vorsehen, sind für männliche und weibliche Arbeitskräfte fast gleich. Dagegen sind große Unterschiede bei den Jahresangaben festzustellen. Liegen bei den offenen Stellen für männliche Bewerber die Höchstalterswünsche zu gut 70 % in den Altersgruppen zwischen 40 und 54 Jahren, so beginnen die ersten zahlenmäßig bedeutsamen Restriktionen bei Frauen schon mit 30 Jahren und reichen bis zu 59 Jahren.

Insgesamt gesehen bedeutet das zwar, daß den 36,5 % der Arbeitslosen, die 40 Jahre und älter sind, 87,1 % aller offenen Stellen zur Verfügung stehen, daß sich das Verhältnis innerhalb der Altersgruppen bei zunehmendem Alter aber ständig verschlechtert.

Als entscheidendes Problem ist hier aber zu berücksichtigen, daß um diese 87,1 % der offenen Stellen *alle* Arbeitslosen konkurrieren, also auch alle jüngeren, die in der Praxis dann doch die größeren Chancen zur Einstellung haben. Möglicherweise kommen de facto dann z. B. für die über 55jährigen doch nur 5,1% der offenen Stellen in Frage, bei denen ausdrücklich auch ein Einstellungsalter von über 55 Jahren genannt wurde, auch wenn ihnen insgesamt gesehen 56,1 % der offenen Stellen zur Verfügung stehen. Vergleicht man diese Feststellung mit früheren Ergebnissen¹⁷⁾, so zeigt sich, daß z. B. 1970 51,8 % aller offenen Stellen der Bundesrepublik (LAA-Bezirk Nordbayern 67,5 %) Angaben über das Höchstalter der Bewerber enthielten, bei Frauen sogar 57,0 % (Nordbayern 76,4 %), bei Männern 48,6 % (Nordbayern 60,9 %). Darüber hinaus waren die damaligen Alterswünsche restriktiver, da sie jüngere Altersjahrgänge betrafen. So lag 1970 der Schwerpunkt der Höchstalterswünsche für weibliche Arbeitskräfte sogar unter 30 Jahren und auch für männliche Arbeitskräfte hat sich ein Großteil der Restriktionen um etwa fünf Jahre nach oben verschoben. Aufgrund des Datenmaterials reichen diese Vergleiche noch nicht für die eindeutige Feststellung einer positiven Entwicklung aus.

Darüber hinaus stammen die Vergleichszahlen von 1970 aus einer Zeit allgemein günstiger Arbeitsmarktlage, bei der sich jegliche Restriktion bei offenen Stellen relativ geringer auswirkt. Schließlich standen 1970 im Jahresdurchschnitt 150000 Arbeitslosen knapp 800 000 offene

¹⁷⁾ Altersbegrenzungen bei den Arbeitskräfteanforderungen und eingeräumte Teilzeitarbeitsmöglichkeiten, in ANBA, Heft 11, 18. Jhg. 1970, S. 802 ff.

Tabelle 10:
Altersstruktur der Arbeitslosen nach Berufsbereichen am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Altersgruppen	Fertigungsberufe		Technische Berufe		Dienstleistungsberufe		Insgesamt		Darunter: Angestelltenberufe	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
bis 29 J.	1635	33,3	222	41,3	2024	39,6	3920	36,8	1571	41,3
30–39 Jahre	1398	28,5	157	29,2	1259	24,7	2840	26,7	999	26,3
40–44 Jahre	591	12,0	36	6,7	421	8,2	1062	10,0	262	6,9
45–49 Jahre	477	9,7	34	6,3	422	8,3	943	8,9	275	7,2
50–54 Jahre	358	7,3	36	6,7	464	9,1	862	8,1	320	8,4
55 Jahre und mehr	449	9,1	52	9,7	517	10,1	1027	9,6	376	9,9
Insgesamt	4908	100	537	100	5107	100	10654	100	3803	100

Stellen gegenüber, so daß genügend Spielraum für Ausweichmöglichkeiten vorhanden war.

Ob die Aufklärungsaktion der Bundesanstalt über die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer zu einer höheren Wertschätzung des Älteren auf dem Arbeitsmarkt beigetragen oder sich die Arbeitgeber selbst von den unrealistischen Anforderungen ihrer Höchstaltersangaben überzeugt haben und damit in dieser Hinsicht eindeutig eine positive Entwicklung — insbesondere bei der Nachfrage nach weiblichen Arbeitskräften — zu verzeichnen ist, bleibt einer weiteren Untersuchung vorbehalten. Darüber hinaus besteht auch die Möglichkeit, daß die hier gemachte Beobachtung allein Resultat einer verminderten Offenheit der Arbeitgeber bei der Angabe restriktiver Einstellungskriterien ist, die aber de facto noch nichts am Einstellungsverhalten ändert.

Im folgenden soll eine nach Berufen differenzierte Betrachtung der Altersbeschränkungen im Vordergrund stehen. Waren die Vermittlungsaufträge insgesamt zu 49 % vom Höchstalter her begrenzt, so trifft dies bei Angestelltenberufen in 58 % der Fälle zu. Bei den Mindestaltersangaben tritt diese Differenz kaum auf, da Restriktionen bezüglich einer unteren Altersgrenze zu mehr als der Hälfte auf die Fertigungsberufe entfallen.

Die Höchstaltersbeschränkungen sind je nach Berufsabschnitten unterschiedlich häufig und unterschiedlich restriktiv. Für über 46 % der Stellen der Dienstleistungsberufe gibt es ein oberes Einstellungsalter. Die über 55jährigen haben nur noch bei 54,7 % der Stellen eine Chance und die über 50jährigen bei gut 62 %. Obwohl bei den Fertigungsberufen sogar für über die Hälfte der Angebote ein bestimmtes Höchstalter verlangt wird, verbleiben für die über 55jährigen immerhin 59 % der Stellen, für die über 50jährigen sogar 73 % der Stellenangebote. Ein Bewerber aus einem Fertigungsberuf darf in 86 % der Fälle auch über 45 Jahre alt sein; strebt er einen Dienstleistungsberuf an, ist es nur noch bei knapp 73 % der Angebote möglich. Da die Restriktionen bei steigendem Lebensalter bei den technischen Berufen noch stärker als bei den Dienstleistungsberufen zunehmen, verringern sich die Wiedereingliederungschancen für Bewerber aus Angestelltenberufen nochmals.

Bei der Betrachtung einzelner Berufsabschnitte bestätigen sich in abgeschwächter Form Erfahrungen aus den früheren Sonderuntersuchungen über offene Stellen¹⁸⁾.

Höchstaltersbegrenzungen für geplante Einstellungen betrafen im einzelnen besonders — neben dem gesamten

Tabelle 11:
Höchstaltersbeschränkung bei den offenen Stellen nach Berufsbereichen am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Offene Stellen	Fertigungsberufe	Technische Berufe	Dienstleistungsberufe	Alle Berufe	darunter: Angestelltenberufe
Insgesamt	1139	108	1201	2473	933
darunter mit Höchstsaltersbeschränkung in %	51,2	63,9	46,2	49,0	58,1
Es stehen ... % der offenen Stellen für ... jährige Bewerber zur Verfügung					
bis 29 Jahre	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
30–39 Jahre	98,8	98,1	95,8	97,6	95,1
40–44 Jahre	92,3	83,8	82,2	87,1	77,7
45–49 Jahre	86,3	62,9	72,7	78,7	65,6
50–54 Jahre	73,1	43,5	62,3	66,7	51,6
55 Jahre und mehr	59,0	36,1	54,7	56,1	42,7

technischen Berufsbereich — aus dem Fertigungsbereich Schlosser und Mechaniker, ferner die Ernährungsberufe. Im Dienstleistungsbereich wurden besonders bei Warenkaufleuten und Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen, bei Gesundheitsdienstberufen sowie bei Sozial-, Erziehungs-, geistes- und naturwissenschaftlichen Berufen Altersauflagen gemacht.

Besonders selten kamen Limitierungen bei Bau- und Reinigungsberufen vor. Bei der ersten Gruppe war dies wohl wegen des sich schon im September 1975 dort abzeichnenden generellen Arbeitskräftemangels der Fall. Bei den Reinigungsberufen ist dies darauf zurückzuführen, daß es sich zu zwei Drittel um Teilzeitstellen handelt, bei denen es den Arbeitgebern selten auf Arbeitskräfte einer bestimmten Altersgruppe ankommt.

Bei einer wirtschaftszweigspezifischen Betrachtung ergeben sich ähnliche Ergebnisse wie bei der Analyse nach beruflicher Gliederung. Die Forderung nach einem Mindesteinstellungsalter wird bevorzugt von Arbeitgebern des Verarbeitenden Gewerbes — dort liegen für 42 % der Stellen Mindestaltersbegrenzungen vor — und des Handels, von Kreditinstituten sowie von Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen gestellt. Bei diesen letztgenannten Branchen betreffen diese unteren Altersbegrenzungen etwa ein Drittel der offenen Stellen.

Besonders selten legen Betriebe aus dem Baugewerbe auf ein bestimmtes Einstellungsalter Wert. Wenn auch das Verarbeitende Gewerbe sehr häufig ein unteres Einstellungsalter vorschreibt, so handelt es sich dort in der überwiegenden Mehrzahl um Altersbegrenzungen unter

¹⁸⁾ Ebenda, S. 803 f.

20 Jahren. Die übrigen Branchen mit Ausnahme der Kreditinstitute konzentrieren ihre Forderungen auf den Bereich zwischen 20 und 24 Jahren. Mindestens 25- bis 29jährige Arbeitskräfte werden dagegen von Kreditinstituten verlangt. Diese Branche weist auch besonders viele Höchstalterslimitierungen, nämlich für 72 % aller Stellenangebote, auf, die sich im Bereich der Altersspanne von 45 bis 49 Jahren häufen. Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes, des Handels wie auch die Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen schreiben bei Vermittlungsaufträgen ebenfalls überdurchschnittlich häufig ein Höchstalter vor.

Der Schwerpunkt der Begrenzungen liegt weitgehend zwischen 45 und 49 Jahren. Das Verarbeitende Gewerbe macht dabei eine deutliche Ausnahme. 30 % der eingeschränkten Arbeitskräfteanforderungen kommen dort auch noch für 50- bis 54jährige in Betracht und 18 % sogar für 55- bis 59jährige. Beim Handel werden in erster Linie Vermittlungsaufträge für höchstens 40- bis 49jährige gegeben.

Besonders auffallend ist das Einstellungsverhalten der Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen — also des öffentlichen Dienstes, der nahezu 70 % seiner Stellen altersmäßig limitiert und davon mehr als die Hälfte für Bewerber bis zu 34 Jahren. Für den Bereich des Verkehrs und der Nachrichtenübermittlung — also auch teilweise öffentlicher Dienst — gilt dies ebenfalls, aber in deutlich abgeschwächter Form.

Zusammenfassend läßt sich also bezüglich der Altersanforderungen der Arbeitgeber feststellen: Mindestaltersanforderungen sind bei Stellenangeboten für weibliche Arbeitskräfte etwas häufiger als für Männer und betreffen jüngere Altersjahrgänge.

Wünsche bezüglich eines oberen Einstellungsalters kommen bei Vermittlungsaufträgen für Männer und Frauen etwa gleich oft vor.

Altersvorschriften sind am häufigsten bei Fertigungsberufen, dort sind sie aber am wenigsten restriktiv, dagegen relativ seltener bei Dienstleistungsberufen, wo sie aber stärker einschränkende Wirkung haben.

Dies gilt noch verstärkt für die Angestelltenberufe. Grundsätzlich verengt sich der Arbeitsmarkt für jeden einzelnen mit zunehmendem Alter überproportional, dies gilt weniger für Bauberufe.

3.2 Qualifikation

Wie schon erwähnt, wird die Auswertung der Qualifikationsmerkmale der offenen Stellen dadurch beeinträchtigt, daß bei den Anforderungen über den Schulabschluß die Merkmalsausprägung „keine Angabe“ und „kein Schulabschluß erforderlich“ als „Schulabschluß gleich“ zusammen erfaßt sind. Ebenso sind beim Merkmal Berufsausbildung die Merkmalsausprägungen „keine Angabe“ und „keine Berufsausbildung erforderlich“ in einer Gruppe zusammengefaßt. Der Prozentsatz, der auf diese kombinierte Merkmalsausprägung entfällt, beträgt bei der Schulbildung 48,8 % und bei der Berufsausbildung 45,1 %. Es ergibt sich außerdem, daß von den Auftraggebern der offenen Stellen dem Erreichen des Hauptschulabschlusses als einer Art Mindestqualifikation nur wenig Bedeutung beigemessen wird, da nur 235mal, also bei 9,5 % aller offenen Stellen ausdrücklich ein Hauptschulabschluß gewünscht, aber keine Berufsausbildung vorausgesetzt wird.

Eine Gegenüberstellung von Arbeitslosen und offenen Stellen nach dem Schulabschluß ist durch die Untererfassung der einen Seite stark eingeschränkt. 22,2 % der Arbeitslosen haben den Hauptschulabschluß nicht erreicht (bzw. es liegen keine Angaben über ihre Schulausbildung vor) gegenüber 48,8 % der offenen Stellen, die nicht einmal mindestens Hauptschulabschluß verlangen.

Um bei der Berufsausbildung einen Vergleich zu ermöglichen, mußten die Kriterien „keine Berufsausbildung erforderlich“ bzw. „keine Angabe“ und „Anlernung“ zusammengefaßt werden. Dann ergibt sich in dieser Kategorie für die offenen Stellen 49,1 % — bei einer leichten Übererfassung durch die Fälle, bei denen vom Auftraggeber keine Angaben gemacht wurden — und für die Arbeitslosen 62,6 %.

3.2.1 Allgemeine Schulbildung

Im Hauptamt Nürnberg weisen im September 1975 weibliche Arbeitslose ein höheres Schulbildungsniveau als männliche auf. Mit Ausnahme der erreichten Hochschul- bzw. Fachhochschulreife gilt dies für alle Bereiche. So liegt der Anteil der Frauen, die den Hauptschulabschluß nicht erreicht haben, um 5,5 Prozentpunkte niedriger als bei den Männern. Entsprechend höher liegen die Anteile bei den arbeitslosen Frauen bei den Kategorien „Hauptschulabschluß“ und „mittlerer Bildungsabschluß erreicht“, sie übersteigen dort die entsprechenden Prozentsätze bei den arbeitslosen Männern um 7,7 %-Punkte bzw. 2 %-Punkte. Das höhere Schulbildungsniveau bei Frauen läßt sich vermutlich dadurch erklären, daß Frauen ohne Hauptschulabschluß von ungünstigen Beschäftigungsaussichten leichter entmutigt werden und sich vom Arbeitsmarkt in die Stille Reserve (wie Hausfrauentätigkeit, Verbleiben im elterlichen Haushalt...) verdrängen lassen bzw. nach einer Unterbrechung nicht versuchen wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Unterstellt man eine gleichmäßige Verteilung der Untererfassung der Schulbildung bei den offenen Stellen für Frauen und Männer, trägt die hier erfaßte Arbeitskräftenachfrage dem höheren Schulbildungsniveau der arbeitslosen Frauen keine Rechnung. Im Gegenteil, abgesehen von der häufigeren Forderung des mittleren Bildungsabschlusses sind die Anforderungen an die Schulbildung bei weiblichen Arbeitskräften geringer. Bei Arbeitsplätzen, die speziell für Ausländer zur Verfügung stehen, werden keine Auflagen wegen der Schulbildung gemacht. Bei offenen Stellen, die sowohl von Deutschen als auch Ausländern besetzt werden können, ist der Wunsch nach einem Schulabschluß besonders selten.

Eine Differenzierung nach Berufen zeigt, daß bei Fertigungsberufen relativ häufiger ein Hauptschulabschluß verlangt wird, als er bei den Arbeitslosen vorhanden ist. Damit stehen relativ mehr offene Stellen für Arbeitslose mit Hauptschulabschluß, die einen Fertigungsberuf als Zielberuf angeben, zur Verfügung. Ein umgekehrtes Verhältnis zeichnet sich bei den Dienstleistungsberufen ab. Dort werden tendenziell weniger offene Stellen für Angehörige der Dienstleistungsberufe mit Hauptschulabschluß angeboten als es der Struktur der Arbeitslosen entsprechen würde. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich bei einer wirtschaftszweigspezifischen Betrachtung.

Bezieht man noch den Wunsch nach Vollzeit- oder Teilzeitarbeit in die Überlegungen ein, so ergeben sich deutlich geringere Anforderungen an die Schulbildung der Arbeitskräfte, denen Teilzeitarbeit angeboten wird.

Tabelle 12:
Arbeitslose und offene Stellen nach Berufsausbildung am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Berufsausbildung	Arbeitslose				Offene Stellen			
	Insgesamt abs.	%	darunter weiblich abs.	%	Insgesamt abs.	%	darunter weiblich abs.	%
Ohne, einschl. Anlernung	6672	62,6	3763	71,8	1236	50,0	701	67,7
Ausbildung/Lehre	2959	27,8	1179	22,5	878	35,5	172	16,6
Berufsfachschule	291	2,7	118	2,3	48	1,9	33	3,2
Fachschule	329	3,1	93	1,8	151	6,1	95	9,2
Fachhochschule	182	1,7	39	0,7	80	3,2	26	2,5
Hochschule	215	2,0	49	0,9	80	3,2	9	0,9
Studienabbruch	6	0,1	2	0,0	—	—	—	—
Insgesamt	10654	100	5243	100	2473	100	1036	100

Die Kombination von Höchstaltersbeschränkungen und Erfordernis einer bestimmten Schulbildung ergibt ein restriktiveres Einstellungsverhalten im Bezug auf das Alter bei Arbeitskräften *ohne* als bei solchen *mit* Hauptschulabschluß. Ebenso werden überdurchschnittlich häufig Altersanforderungen bei offenen Stellen für Arbeitskräfte mit mittlerem Bildungsabschluß und Hoch- bzw. Fachhochschulreife gestellt. Weiterhin ergibt sich die bei weitem häufigste Nennung von Mindestaltersbeschränkungen bei offenen Stellen für Arbeitnehmer ohne Hauptschulabschluß. Das bedeutet, daß Jugendlichen, die wahrscheinlich keine Ausbildung antreten wollen oder können, noch nicht einmal ein Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Dieses Problem betrifft etwa 11 % der Arbeitslosen, die unter 20 Jahre alt sind. Für die Gruppe der unter 18jährigen Jugendlichen kann auch die Berufsschulpflicht ein Hinderungsgrund für die Einstellung sein. Eben solche restriktiven Anforderungen zeigen sich bei näherer Betrachtung der Höchstaltersbeschränkungen. Die Schwerpunkte dieser Auflagen finden sich bei offenen Stellen für Arbeitskräfte mit Hauptschulabschluß bei 50—54 Jahren, Arbeitskräfte mit mittlerem Bildungsabschluß bei 45—49 Jahren und für Arbeitskräfte mit Hoch- bzw. Fachhochschulreife bei 35—39 Jahren. Damit zeigt sich als Gesamtergebnis bei den hier betrachteten offenen Stellen: Je länger die geforderte Schulausbildung dauert, desto jünger soll tendenziell ein Bewerber sein. Allerdings zeigt der Altersaufbau der Arbeitslosen mit mittlerem Bildungsabschluß oder Hochschulreife, bedingt durch Berufsanfänger, ein relativ hohes Gewicht der unter 30jährigen, was in einer Stadt mit Universität und vielen Möglichkeiten für schulische Berufsausbildungen insbesondere im Monat September durchaus erklärlich sein dürfte — wobei dennoch genug Probleme bleiben, da jeweils gut 20 % der Arbeitslosen mit diesen genannten Schulbildungen über 45 Jahre alt sind. Der größte Teil der über 45jährigen Arbeitslosen hat einen Hauptschulabschluß aufzuweisen, wobei die veränderten Anforderungen zur Erreichung eines Hauptschulabschlusses in den letzten Jahren sicher eine größere Rolle spielen, hier aber nicht berücksichtigt wurden.

3.2.2 Berufsausbildung

Vergleicht man die Arbeitslosigkeit mit dem Bestand an offenen Stellen zum Zähltag, so zeigt sich deutlich, daß insgesamt gesehen die offenen Stellen tendenziell höhere berufliche Qualifikationsanforderungen stellen als die Arbeitslosen aufweisen.

Etwa 63 % der Arbeitslosen haben keine Berufsausbildung oder sind Angelernte. Aber nur 50 % der offenen Stellen stehen dieser Personengruppe gegenüber. Aus den absoluten Zahlen ergibt sich, daß mehr als fünf un- bzw. angelernte Arbeitslose um eine offene Stelle konkurrieren. Dieses Mißverhältnis verbessert sich (mit Ausnahme für die Berufsfachschulabsolventen, speziell durch die technischen Berufe bedingt) — im Vergleich zur durchschnittlichen Relation von etwa 4:1 — für die Arbeitslosen mit Lehre auf gut 3:1, bei Fach- und Fachhochschulabsolventen sowie Hochschulabsolventen auf gut 2:1.

Die Chance eines Arbeitslosen, einen Arbeitsplatz zu finden, steigt also mit zunehmender beruflicher Qualifikation, sofern diese berufliche Qualifikation nicht sogar verhindert, daß ein solcher Arbeitnehmer überhaupt erst arbeitslos wird.

Die Situation weiblicher Arbeitsloser ist bei Betrachtung der offenen Stellen ungünstiger als bei Männern. Dieses Problem beruht auf der besonders geringen Zahl von Angeboten für weibliche Arbeitskräfte mit einer abgeschlossenen Lehre, der nahezu das Siebenfache an weiblichen Arbeitslosen mit dieser Ausbildung gegenübersteht. Dieses Mißverhältnis konzentriert sich fast ausschließlich auf die Organisations-, Büro- und Verwaltungsberufe. Höherqualifizierte Frauen in den gleichen Berufen haben dagegen um vieles verbesserte Chancen. Das führt dazu, daß insbesondere Frauen, die nach einer Unterbrechung wieder eine Erwerbstätigkeit aufnehmen wollen, unterwertige oder auch ausbildungsfremde Beschäftigungen übernehmen. Ein geringes Stellenangebot finden auch weibliche Arbeitslose mit Hochschulabschluß vor. Sie streben meistens Sozial-, Erziehungs-, geistes- oder naturwissenschaftliche Berufe an und wollen vermutlich im pädagogischen Bereich tätig sein, der durch den Einstellungsstopp des öffentlichen Dienstes stark betroffen ist.

Bei offenen Stellen für Ausländer wird generell und bei Stellen, die sowohl von Deutschen als auch von Ausländern besetzt werden können, weitgehend auf eine Berufsausbildung verzichtet.

Eine deutliche Unterqualifizierung der Arbeitslosen, gemessen an den offenen Stellen, zeigt sich bei den Fertigungsberufen. So stehen über die Hälfte aller Stellen dieses Berufsbereichs nur Absolventen einer Lehre offen, wogegen nur 21 % der Arbeitslosen aus Fertigungsberufen eine solche Ausbildung aufweisen.

Tabelle 13:

Arbeitslose und offene Stellen nach Berufsausbildung und Berufsbereichen am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg — in % —

Berufsbereiche	I+II Landwirtschaft + Bergbau		III Fertigungsberufe		IV Technische Berufe		V Dienstleistungs- berufe		VI Sonstige Arbeitskräfte		I-VI Insgesamt	
	Arbeits- lose	Offene Stellen	Arbeits- lose	Offene Stellen	Arbeits- lose	Offene Stellen	Arbeits- lose	Offene Stellen	Arbeits- lose	Offene Stellen	Arbeits- lose	Offene Stellen
Ohne, einschl. Anlernung	0,9	1,8	57,1	43,8	0,4	0,2	41,4	54,3	0,2	—	100	100
Ausbildung/Lehre	0,6	0,2	34,5	68,1	4,2	1,8	60,5	29,8	0,2	—	100	100
Berufsfachschule	0,3	—	22,7	—	15,8	16,7	61,2	83,3	—	—	100	100
Fachschule	0,3	—	3,0	—	59,0	21,9	37,7	78,1	—	—	100	100
Fachhochschule	—	1,3	—	—	56,6	48,8	43,4	50,0	—	—	100	100
Uni/Hochschule	0,9	—	0,5	—	19,1	12,5	79,5	87,5	—	—	100	100
Studienabbrecher	—	—	—	—	33,3	—	66,7	—	—	—	100	—
Insgesamt	0,8	1,0	46,1	46,1	5,0	4,4	47,9	48,6	0,2	—	100	100

Diese Strukturdiskrepanzen entstehen in erster Linie durch die Nachfrage nach Baufachkräften sowie nach qualifizierten Metallern, Schlossern und Mechanikern, der kein entsprechendes Angebot gegenübersteht. Höhere Qualifikationen waren allerdings zu diesem Zeitpunkt bei den Fertigungsberufen nicht gefragt. Dies gilt ebenso für die Bauberufe und schließt auch die technischen Berufe aller Ausbildungsebenen ein.

Bei den Dienstleistungsberufen ergibt sich ein etwas differenzierteres Bild. Hier führt ein relativ großes Angebot an Arbeitsplätzen für Gästebetreuer, hauswirtschaftliche Berufe und Reinigungsberufe zu einem größeren Gewicht der offenen Stellen, die keine Berufsausbildung voraussetzen. Diese Arbeitsplätze sind im allgemeinen mit geringem Einkommen und Sozialprestige sowie unangenehmen sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden; dies führt dazu, daß dort in jeder Konjunkturlage ein Mangel an Arbeitskräften besteht. Relativ zu wenig Arbeitskräfteanforderungen liegen für Verkehrsberufe, Lagerverwalter u. ä., Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufe sowie für Dienst- und Wachberufe mit abgeschlossener Lehre vor und führen zu einer deutlichen Strukturdiskrepanz zwischen Arbeitslosen der Dienstleistungsberufe, die eine Lehre besitzen, und dem entsprechenden Angebot. Allerdings vermehrt zumindest in Nürnberg jede zusätzliche über die Lehre hinausgehende berufliche Qualifikation die Arbeitsmarktchancen eines Arbeitslosen, gleichgültig, welchem Dienstleistungsberuf er angehört, außerordentlich.

Betrachtet man speziell die Untersuchungsergebnisse für Angestelltenberufe, so lassen sich die für Dienstleistungsberufe gemachten Aussagen weitgehend wiederholen.

Die wirtschaftszweigspezifische Auswertung der beruflichen Qualifikationsanforderungen ergibt wieder im Hauptamt Nürnberg für das Verarbeitende Gewerbe und auch das Baugewerbe einen relativen Mangel an Fachkräften, während die Strukturen der Arbeitslosen und offenen Stellen im Handel sowie beim Verkehr und der Nachrichtenübermittlung in etwa gleich sind. Analog zu den vorherigen Ergebnissen verschiebt sich die Verteilung bei den übrigen Wirtschaftszweigen zugunsten Ungelernter und derjenigen, die eine höherqualifizierte Berufsausbildung als eine Lehre aufweisen.

Die gemeldeten offenen Stellen für Teilzeitkräfte setzen nur zu gut 20 % eine Berufsausbildung voraus, während mehr als 33 % der Arbeitslosen, die Teilzeitarbeit suchen, eine berufliche Ausbildung haben. Der Wunsch nach einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung auch für Höher-

Tabelle 14:

Arbeitslose und offene Stellen nach Berufsausbildung am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Berufsausbildung	Arbeitslose Angestellte		Offene Stellen für Angestellte	
	abs.	%	abs.	%
Ohne, einschl. Anlernung	1347	35,4	335	35,9
Ausbildung/Lehre	1573	41,4	242	25,9
Berufsfachschule	174	4,6	47	5,0
Fachschule	310	8,2	150	16,1
Fachhochschule	181	4,8	79	8,5
Uni/Hochschule	212	5,6	80	8,6
Studienabbrecher	6	0,2	—	—
Insgesamt	3803	100	933	100

qualifizierte scheint noch immer auf wenig Bereitschaft seitens der Auftraggeber zu stoßen.

Bezieht man wiederum die Altersrestriktionen in die Betrachtung der erwünschten bzw. vorhandenen beruflichen Qualifikationen mit ein, lassen sich im wesentlichen Anforderungsstrukturen bestätigen, die sich schon im Hinblick auf die Schulbildung ergaben. Mindestaltersauflagen kommen nur bei offenen Stellen für Arbeitskräfte ohne Berufsausbildung vor — dort betreffen sie weitgehend die unter 20jährigen — und bei Arbeitsplatzangeboten, die eine abgeschlossene Lehre verlangen (dort liegt der Schwerpunkt bei den 20- bis 24jährigen). Insgesamt betrifft diese Restriktion ein knappes Drittel der Stellen dieser beiden Bereiche. Bei höheren Qualifikationsniveaus verlieren die Mindestaltersbeschränkungen an Bedeutung.

Auflagen wegen eines oberen Einstellungsalters kommen durchschnittlich bei knapp der Hälfte aller Stellen vor; bei offenen Stellen, die keine Berufsausbildung voraussetzen, liegt der Anteil mit 39 % relativ niedrig, bei Angeboten für Fachschulabsolventen mit 70 % am höchsten.

Im einzelnen bedeutet das, daß den über 55jährigen, sofern sie ohne Berufsausbildung oder Angelernte sind, noch 68 % aller offenen Stellen zur Verfügung stehen; bei Bewerbern mit einer Lehre reduziert sich der Anteil auf 45 %. Für die höher als mit Lehre Qualifizierten gibt es beim Arbeitsamt Nürnberg kein Stellenangebot mehr, das für diese Altersjahrgänge limitiert ist. Dort ist das Höchstalter eindeutig 54 Jahre. Die Arbeitslosen des entsprechenden Alters können sich nur bei Stellen ohne

Tabelle 15:
Höchstaltersbeschränkung bei den offenen Stellen nach Berufsausbildung am 24. 9. 1975 im Hauptamt Nürnberg

Offene Stellen	Insgesamt	Ohne Berufsausbildung, einschl. Anlernung	Ausbildung/Lehre	Berufsfachschule	Fachschule	Fachhochschule	Uni/Hochschule
Insgesamt	2473	1236	878	48	151	80	80
darunter mit Höchstaltersbeschränkung in %	49,0	39,2	58,3	33,3	70,2	65,0	50,0
Es stehen . . . % der offenen Stellen für . . . jährige Bewerber zur Verfügung							
bis 29 Jahre	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
30-39 Jahre	97,6	98,0	96,9	91,7	98,7	97,6	100,0
40-44 Jahre	87,1	90,5	84,3	83,4	88,7	73,8	75,1
45-49 Jahre	78,7	85,0	73,4	73,0	76,1	63,8	61,3
50-54 Jahre	66,7	79,1	55,9	70,9	47,6	41,3	51,3
55 Jahre und mehr	56,1	68,4	45,4	66,7	29,8	35,0	50,0

Altersauflagen bewerben. Aber auch die 50- bis 54jährigen haben außer als Absolventen einer Fachschule nur stark verringerte Chancen.

Es zeigt sich auch hier, daß verlängerte Ausbildungszeiten bei den Altersanforderungen der offenen Stellen nicht berücksichtigt werden. So stehen beispielsweise 45- bis 49jährigen, wenn sie keine Berufsausbildung haben, 85 % der Stellen zur Verfügung, haben sie eine Lehre, 73 %, einen Fachhochschulabschluß gemacht, 64 %, haben sie ein abgeschlossenes Hochschulstudium nur noch 61% der Stellen.

3.3 Arbeitszeit

Angesichts der Zunahme der Teilzeitarbeit in den letzten zehn Jahren sowie der besonderen Bedeutung, die der Teilzeitbeschäftigung für die Entlastung des Arbeitsmarktes bei gleichem Arbeitsvolumen und mehr Beschäftigten zukommt, sollen die Merkmale von Teilzeitarbeitsplätzen im Hauptamt Nürnberg zusammengestellt werden. Knapp 13 % der Arbeitslosen gaben den Wunsch an, eine Teilzeitbeschäftigung ausüben zu wollen. Aber nur 8 % der gemeldeten offenen Stellen werden für eine solche Tätigkeit angeboten, wobei es sich zu fast 95 % um Dienstleistungsberufe handelt. Eine größere Zahl von Angeboten findet sich nur bei Warenkaufleuten, Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie bei Reinigungsberufen.

Dagegen steht bei Fertigungsberufen nur eine verschwindend geringe Zahl offener Stellen für Teilzeitarbeit zur Verfügung, obwohl 1/3 aller Teilzeitwünsche diesen Berufsbereich betreffen.

Als einziger Wirtschaftszweig melden Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie private Haushalte — hervorgerufen durch die Reinigungsberufe — einen nennenswerten Anteil ihrer Stellen — nämlich 1/3 — dem Hauptamt als Teilzeitarbeitsplätze.

3/4 aller Stellen mit geringerer als der üblichen Arbeitszeit setzen weder Hauptschulabschluß noch Berufsausbildung voraus, wogegen 80 % der Arbeitslosen mit Teilzeitwunsch den Hauptschulabschluß und weitere 11 % den mittleren Bildungsabschluß erreicht haben. Darüber

hinaus hat 1/3 zumindest eine Lehre, wenn nicht sogar eine höhere Qualifikation.

Auf dem Teilzeitarbeitsmarkt verschärft sich das Ungleichgewicht zwischen Arbeitslosigkeit und offenen Stellen, wobei hier im Hauptamt Nürnberg das Ungleichgewicht mit steigender Qualifikation *nicht* zurückgeht. Dies kann längerfristig zu einer Verdrängung der Minderqualifizierten vom Arbeitsmarkt für Teilzeitkräfte führen¹⁹⁾ zugunsten einer möglicherweise sogar unterwertigen Beschäftigung qualifizierter Kräfte. Hier zeigen sich deutliche Ansatzpunkte für eine Aufklärungsarbeit der Bundesanstalt für Arbeit.

4. Schlußbemerkungen

— Die Umschlaggeschwindigkeit bei den offenen Stellen ist sehr hoch: Rund 60 % der pro Monat neu gemeldeten offenen Stellen werden noch im gleichen Zeitraum wieder besetzt. Hier schlägt sich die umfangreiche zwischenbetriebliche Fluktuation nieder. Wie hoch dieser Anteil an den jeweils am Zähltermin festgestellten Bestandszahlen offener Stellen ist, läßt sich mit den verfügbaren Informationen nicht sicher ermitteln.

Die Struktur dieser „Fluktuationsstellen“ kann mit folgenden Merkmalen grob umrissen werden: Weitaus der größte Teil dieser offenen Stellen bietet nur bis zur Höchstdauer von drei Monaten befristete Beschäftigungsverhältnisse an, es handelt sich eher um Arbeitsplätze für Männer als um solche für Frauen, eher um Nichtangestellten- als um Angestelltenberufe, häufiger um Stellen für unqualifizierte als um solche für qualifizierte Arbeitskräfte.

— Die Tatsache, daß rund 2/3 der offenen Stellen am Erhebungstag nicht älter als drei Monate waren, zeigt, daß strukturelle Diskrepanzen zwischen den hier betrachteten Ausschnitten von Angebot und Nachfrage für einen entsprechend hohen Teil der offenen Stellen kein unüberwindbares Hindernis für ihre Besetzung darstellen. Strukturelle Diskrepanzen kommen demnach als Hindernis für die Besetzung offener Stellen *nur für einen Teil* der Bestandszahlen in Betracht, nämlich nur für diejenigen Arbeitsplatzangebote, die längere Zeit (z. B. über drei Monate) in den Vermittlungskarteien verbleiben.

¹⁹⁾ Brinkmann, C., Schober, K.: a. a. O., S. 113 f.

Diesen Strukturfragen wurde hier für den Bestand insgesamt nachgegangen. Dabei stellten sich die hervorstechendsten Differenzen bei der Qualifikationsstruktur in Kombination mit Alter und Geschlecht heraus: So gibt es für Frauen relativ zu wenig offene Stellen für Fertigungsberufe, für Männer zu wenige für Dienstleistungsberufe. Bei den Fertigungsberufen gibt es relativ zuviel arbeitslose Ungelernte im Verhältnis zur Nachfrage nach Fachkräften. Bei den Dienstleistungsberufen ist das Ungleichgewicht von Arbeitslosen und offenen Stellen bei Ungelernten geringer als bei Gelernten, da die Arbeitslosen dieses Berufsbereichs tendenziell häufiger eine Lehre absolviert haben. Dagegen steht offenen Stellen, die höhere Qualifikationen als betriebliche Berufsausbildung verlangen, kein passendes Bewerberangebot gegenüber. Arbeitslose Hochqualifizierte sind wiederum häufig zu alt, um die ihnen bei den übrigen Merkmalen entsprechenden Stellen erhalten zu können.

Bei diesem Ergebnis darf man aber nicht aus den Augen verlieren, daß mit Ausnahme der Ernährungsberufe, Tischler und Modellbauer sowie Gesundheitsdienstberufe in *allen* Berufen mehr Arbeitslose als offene Stellen vorhanden sind. Es bleibt hervorzuheben, daß eine bessere berufliche Qualifikation die Chancen des einzelnen auf einen Arbeitsplatz erhöht. Außerdem muß sich die Bundesanstalt für Arbeit weiterhin um eine Steigerung der allgemeinen Wertschätzung des älteren Arbeitnehmers bemühen sowie auf dem Gebiet der Teilzeitarbeit für eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung auch für Höherqualifizierte werben.

— Bei rund 10 % des Bestandes an offenen Stellen spielen Strukturdiskrepanzen vermutlich eine größere Rolle. Dieser Teil der offenen Stellen konnte im vorliegenden Falle über neun Monate lang nicht besetzt werden. Allerdings kann aus den vorliegenden Unterlagen nicht bestätigt werden, daß es sich in erster Linie um minderwertige Arbeitsplätze handelt, zumindest lassen die gewünschten Berufe und Qualifikationen diesen Schluß nicht zu. Dieser Sockel von 10 % setzt sich aus offenen Stellen für Hochqualifizierte aus wenigen Angestelltenberufen zusammen, die darüber hinaus besonders restriktiven Altersbeschränkungen unterliegen.

Die Ergebnisse dieser Erhebung lassen nicht hinlänglich klar erkennen, inwieweit es sich hier um offene Stellen handelt, die aus unüberwindlichen strukturellen Diskre-

panzen nicht besetzt werden konnten, oder um offene Stellen, die den üblichen Konditionen am Arbeitsmarkt nicht gerecht werden.

— Mit Hilfe des vorliegenden Materials kann unzureichende Transparenz der Anforderungsprofile der offenen Stellen nicht nachgewiesen werden. Es gibt keine offenen Stellen, die schon lange in der Vermittlungskartei des Arbeitsamtes geführt werden und viele erfolglose Vermittlungsvorschläge aufweisen, die daraufhin deuten würden, daß noch zusätzliche, dem Arbeitsamt unbekannt Kriterien für die Einstellung des Bewerbers maßgebend sind.

Die eingangs formulierten Thesen konnten z. T. mit den vorliegenden Daten bestätigt werden. Dennoch bleibt es die weitere Aufgabe, insbesondere die Aussagen über den Fluktuationsanteil unter den offenen Stellen sowie die Profildiskrepanzen zwischen Arbeitslosigkeit und offenen Stellen weiter zu untersuchen.

Die Ergebnisse über die strukturellen Ungleichgewichte dürften sich auch auf Bundesebene zumindest teilweise bestätigen lassen, wie auch schon durch die Untersuchung der Wiedereingliederungschancen von Arbeitslosen²⁰⁾ nach bestimmten Merkmalen, die sich ja sozusagen gen spiegelbildlich zum Angebot an Arbeitsplätzen verhalten, nachgewiesen wurde. So kann man davon ausgehen, daß den Gruppen von Arbeitslosen, bei denen besonders hohe Wiedereingliederungsquoten festgestellt werden konnten (wie z. B. bei jüngeren Arbeitslosen und bei Arbeitslosen mit qualifizierter Berufsausbildung), wohl ein entsprechendes Stellenangebot gegenübergestellt hat, wobei nicht nur die bei den Arbeitsämtern eingegangenen Stellenmeldungen betrachtet werden dürfen.

Genauen Aufschluß über die strukturellen Ungleichgewichte zwischen den den Arbeitsämtern bekannten Ausschnitten von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage wird die schon erwähnte Totalerhebung der offenen Stellen vom September 1976 erbringen, da mit ihr gleichzeitig eine Strukturhebung der Arbeitslosen verbunden war. Diese Erhebung wird zwar einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, daß das Informationsdefizit auf der Arbeitskräftenachfrageseite weiter abgebaut wird, aber auch hier werden nur unvollständige Ausschnitte einer in ihrer Größe unbekannt Arbeitskräftenachfrage untersucht, so daß als wichtige Aufgabe für die Zukunft eine Erfassung der globalen Arbeitskräftenachfrage bleibt.

²⁰⁾ Brinkmann, C., Schober, K.: a. a. O.