

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Ulrich Cramer, Rudolf Leupoldt

Laufzeit und Besetzung von offenen Stellen

11. Jg./1978

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>

Laufzeit und Besetzung von offenen Stellen

Ergebnisse einer Abgangsstichprobe

Ulrich Cramer, Rudolf Leupoldt *

Eine erstmals durchgeführte repräsentative Stichprobe von Abgängen an offenen Stellen (Ende Sept./Anfang Okt. 1977) erbrachte folgende „Eckdaten“:

- mindestens 95 % der Abgänge waren auf Besetzung der Stellen (darunter 62,5 % durch Vermittlung der Ämter) zurückzuführen
- bei 50 % der Stellen war die Laufzeit kürzer als 14 Tage; die durchschnittliche Laufzeit aller Stellen betrug 32 Tage
- im Durchschnitt wurden pro Stelle 2,4 Vermittlungsvorschläge gemacht (bei 90% der Stellen mindestens ein Vorschlag).

Wegen des schnellen Umschlags an offenen Stellen ist eine Stromgrößenanalyse prinzipiell sehr aussagekräftig und die jetzt vorliegende Auswertung der Abgänge spiegelt das tägliche Vermittlungsgeschäft der Ämter besser wider als eine Bestandsanalyse. Die oben angeführten Ergebnisse dokumentieren deshalb, daß die Auftraggeber durch die Ämter im allgemeinen zügig bedient werden und es insgesamt nur wenig Hemmnisse und Friktionen bei der Besetzung von offenen Stellen gibt.

Die Analyse für Wirtschaftszweige, Berufe und für Facharbeiter zeigt jedoch, daß es hier beträchtliche Unterschiede bei der Zahl der Vermittlungsvorschläge, der Laufzeit der Stellen und der Vermittlungsquote gibt. Auch wenn aus ihr allein nicht geschlossen werden kann, inwieweit dies nur auf andere Verhaltensweisen und eher technisch bedingte Ablaufunterschiede auf den Teilarbeitsmärkten hinweist, so lassen die Ergebnisse doch vermuten, daß es insbesondere für Facharbeiter Probleme bei der Besetzung von Stellen gibt.

Gliederung

1. Ziele und methodische Vorgehensweise der Untersuchung
 - 1.1 Problemaufriß
 - 1.2 Methodische Vorgehensweise
2. Die verlaufsanalytischen Merkmale
 - 2.1 Zahl der Vermittlungsvorschläge
 - 2.2 Die Laufzeit der Stellen
 - 2.3 Abgangsart
 - 2.4 Zusammenhänge zwischen den verlaufsanalytischen Merkmalen
3. Die verlaufsanalytischen Merkmale für bestimmte Teilarbeitsmärkte
 - 3.1 Wirtschaftszweige
 - 3.2 Berufe
 - 3.3 Facharbeiter, Nichtfacharbeiter und Angestellte
 - 3.4 Teilzeitarbeit und zeitlich befristete Arbeitsverträge
 - 3.5 Anforderungen an die schulische und berufliche Ausbildung
 - 3.6 Anforderungen an das Geschlecht, das Alter und die Gesundheit der Bewerber
4. Zusammenfassende Schlußfolgerungen
5. Tabellenanhang

1. Ziele und methodische Vorgehensweise der Untersuchung

1.1 Problemaufriß

Wie schon seit langem bei den Arbeitslosen wird seit September 1976 auch die Struktur der den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen regelmäßig untersucht¹⁾. Da hierfür nur der Bestand an offenen Stellen zu einem bestimmten Zeitpunkt analysiert werden kann, fehlen noch Informationen über Merkmale, die erst beim Abgang einer offenen Stelle aus dem Bestand erhoben werden können. Die Karteikarten der offenen Stellen enthalten dazu folgende Daten:

- Die Zahl der von den Arbeitsämtern gemachten Vermittlungsvorschläge bis zum Abgang der offenen Stelle
- die „Verweildauer“ oder Laufzeit der offenen Stelle vom Zugangs- bis zum Abgangstag
- die Art des Abgangs (erfolgte der Abgang durch Vermittlung des Arbeitsamts oder wurde die Stelle durch den Auftraggeber selbst besetzt oder storniert).

Da diese Merkmale Schlüsse über den zeitlichen Verlauf der Stellen vom Zugangs- bis zum Abgangstag ermöglichen, werden sie im folgenden als „verlaufsanalytische Merkmale“ bezeichnet. Ihre Auswertung steht im Mittelpunkt dieser Arbeit.

Darüber hinaus ist es immer aufschlußreich, statisch orientierte Bestandserhebungen durch Untersuchungen der dahinterstehenden Bewegungsgrößen zu ergänzen, um auch die dynamischen Aspekte einer sich im Zeitablauf verändernden Gesamtheit analysieren zu können²⁾. Insbesondere bei den offenen Stellen verdient diese Betrachtungsweise besondere Beachtung, weil hier monatlicher Durchschnittsbestand und monatlicher Zu- und Abgang von der Größenordnung her sehr nahe beieinander liegen und der Arbeitsaufwand und -erfolg der Arbeitsämter an den Zu- und Abgängen besonders deutlich wird³⁾.

* Ulrich Cramer und Rudolf Leupoldt sind Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

¹⁾ Vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit (ANBA), Heft 1 und 2, 1978.

²⁾ Eine grundsätzliche Erörterung der damit verbundenen Probleme erfolgte bereits bei Egle, F., W. Karr, Statistische Probleme einer systematischen Beobachtung der Arbeitslosigkeit, in: MittAB 3/1977.

³⁾ Grundsätzliche Bedenken gegen die Zuverlässigkeit des Bestandes an offenen Stellen als Bedarfsinformation hat J. Künl schon 1970 angemeldet. Vgl. dazu: Kühl, J., Zum Auswertung der Statistik der Offenen Stellen; MittAB 3/1970.

Auch ist im Zusammenhang mit der Diskussion über Merkmalsdiskrepanzen zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen („strukturelle Arbeitslosigkeit“) zu prüfen, ob empirische Ergebnisse über den zeitlichen Verlauf von offenen Stellen weiterhelfen können, inwieweit sich also die oben angeführten verlaufsanalytischen Merkmale (Zahl der Vermittlungsvorschläge, Verweildauer, Abgangsart) als Indikatoren für derartige schwer besetzbare Stellen eignen.

1.2 Methodische Vorgehensweisen

Um Vergleiche mit der für Ende September 1977 durchgeführten Bestandsanalyse zu ermöglichen, wurde als Zeitraum die Zeit vom 26. 9. bis 7. 10. 1977 gewählt⁴). In dieser Zeit waren in 25 Arbeitsämtern⁵) 7795 offene Stellen aus dem Bestand abgegangen, deren Karteikarten ausgewertet wurden. Neben den schon erwähnten drei Merkmalen (Zahl der Vermittlungsvorschläge, Verweildauer, Art des Abgangs) wurden zur Charakterisierung der offenen Stellen selbst

- der Wirtschaftszweig
 - der Beruf
 - die Arbeitszeit (Vollzeit oder Teilzeitstellen)
 - die Befristung der Stelle
- und zur Beschreibung der Anforderungen an mögliche Bewerber die Merkmale

- Geschlecht
 - Schulabschluß
 - Berufsausbildung
 - Mindestalter
 - Höchstalter
 - gesundheitliche Einschränkungen
- erhoben.

Es sind außerdem noch Daten über vermittelte Arbeitslose erfaßt worden, die später zusammen mit der gleichzeitig durchgeführten Abgangsstichprobe der Arbeitslosen ausgewertet werden sollen.

Die 25 Ämter sind so ausgewählt worden, daß hinsichtlich sehr vieler Strukturmerkmale weitgehende Übereinstimmung mit dem Bundesgebiet besteht, es handelt sich damit um eine repräsentative Stichprobe, deren Ergebnisse allerdings nicht mehr regionalisiert werden können. Die 25 Ämter wurden auch von Infratest für die vom November 1977 bis Januar 1978 durchgeführte Repräsentativbefragung von Arbeitgebern im ersten Auswahlschritt verwendet⁶).

2. Die verlaufsanalytischen Merkmale

2.1. Zahl der Vermittlungsvorschläge

Die Skala für die Zahl der Vermittlungsvorschläge reicht von 0 bis 9,7⁷). Häufigster Wert war ein Vermittlungsvorschlag (knapp 2000 Fälle, also auf etwa 25 % der offenen Stellen kam jeweils genau ein Vermittlungsvorschlag), im Durchschnitt (arithmetisches Mittel) entfielen auf jede offene Stelle 2,42 Vermittlungsvorschläge. Weiterhin entnimmt man der nachstehenden Übersicht, daß bei 5,1 % der offenen Stellen kein

Vermittlungsvorschlag, bei 90 % der Fälle mindestens ein Vorschlag und z. B. etwa einem Drittel der Fälle mindestens 3 Vorschläge unterbreitet wurden:

Zahl der Vermittlungsvorschläge	%
kein Vorschlag	5,1
mindestens 1 Vorschlag	90,1
2	54,5
3	33,5
4	21,2
5	13,3
6	8,4
7	5,1
8	2,7
9	1,1

Bezieht man die Zahl der Vermittlungsvorschläge auf die Zahl der Vermittlungen, dann ergibt sich rein rechnerisch, daß knapp jeder vierte Vermittlungsvorschlag (genau 3,9) erfolgreich war.

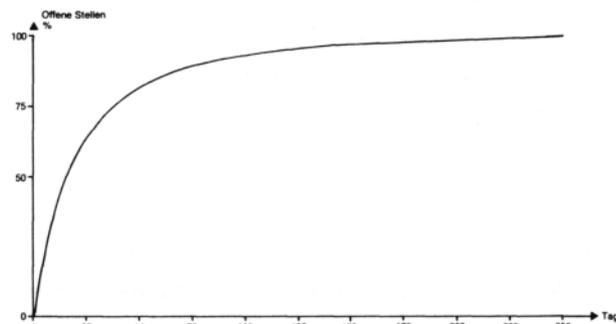
An der Zahl der Vermittlungsvorschläge in einer Branche, einer Berufsgruppe oder für Stellen mit bestimmten Anforderungen an die Bewerber ist ablesbar, in welchem Ausmaß dem Arbeitsamt in diesem Bereich geeignet erscheinende Arbeitssuchende zur Verfügung stehen. Unter Berücksichtigung der übrigen verlaufsanalytischen Merkmale steht damit ein erster Indikator für Diskrepanzen – jedenfalls aus der Sicht der Ämter – zwischen den den Ämtern gemeldeten Stellen und den registrierten Arbeitssuchenden zur Verfügung.

2.2 Die Laufzeit der Stellen

Nach 32 Kalendertagen konnten die offenen Stellen im Durchschnitt besetzt werden. Der Median liegt genau bei 14 Tagen, d. h. die Hälfte der Stellen ging nach weniger als 14 Tagen ab, die andere Hälfte wurde nach mehr als 14 Tagen besetzt.

Weitere Einzelheiten der Verteilung können der Summenkurve (Schaubild 1) entnommen werden. Ein Teil der offenen Stellen liegt den Arbeitsämtern schon vor dem erstmaligen Besetzungstermin vor. So ist es erklärbar, daß 5,4 % der Stellen eine rechnerische Verweildauer von 0 Tagen aufweisen, weil für sie bereits vor oder zum erstmaligen Besetzungstermin Arbeitskräfte vermittelt wurden oder die Stellen sonstwie abgingen.

Schaubild 1
Laufzeit von offenen Stellen (Summenkurve)



Die durchschnittliche Laufzeit der in einem größeren Zeitraum aus dem Bestand abgegangenen offenen Stellen kann

⁴) Aus internen Gründen bei den Ämtern des LAA-Bezirks Nordbayern die Zeit von 17. 10. bis 28. 10. 1977.

⁵) Folgenden Ämtern sei an dieser Stelle für ihre Mitarbeit gedankt: Celle, Hameln, Lüneburg, Wilhelmshaven, Bergisch-Gladbach, Brühl, Düren, Düsseldorf, Gelsenkirchen, Hamm, Wuppertal, Frankfurt, Wetzlar, Kaiserslautern, Koblenz, Ludwigshafen, Neunkirchen, Heilbronn, Pforzheim, Rottweil, Nürnberg, Regensburg, Schwandorf, Schweinfurt, Würzburg.

⁶) Infratest-Wirtschaftsforschung; Motivation von Arbeitssuchenden, Hemmnisse für die Einstellung von Arbeitslosen, Effektivität von Vermittlung und Beratung, Fortbildungen und Mobilitätsbereitschaft von Beschäftigten; Teilprojekt 3: Repräsentativbefragung von Arbeitgebern; München 1978.

⁷) Wenn mehrere gleichartige Stellen eines Auftraggebers auf einer Karteikarte notiert werden, ist auch eine gebrochene Zahl von Vermittlungsvorschlägen möglich (z. B.: drei Vorschläge auf einer Karte mit zwei Stellen).

näherungsweise auch durch Division des Durchschnittsbestandes durch den durchschnittlichen Abgang des Berichtszeitraumes ermittelt werden. Für Jahreszeiträume ergibt sich folgende zeitliche Entwicklung der durchschnittlichen Verweildauer:

Zeitraum	Durchschnittliche Laufzeit von offenen Stellen (Monate)	Zeitraum	Durchschnittliche Laufzeit von offenen Stellen (Monate)
1967	1,26	2/77-1/78	1,26
1968	1,95	3/77-2/78	1,28
1969	2,93	4/77-3/78	1,29
1970	3,07	5/77-4/78	1,29
1971	2,65	6/77-5/78	1,32
1972	2,43	7/77-6/78	1,31
1973	2,38	8/77-7/78	1,34
1974	1,61	9/77-8/78	1,37
1975	1,28		
1976	1,23		
1977	1,27		

Der Untersuchungszeitraum der Abgangsstichprobe liegt etwa in der Mitte des Zeitraums April 1977 bis März 1978, für den eine durchschnittliche Laufzeit von 1,29 Monaten ausgewiesen ist. Die Differenz zum Ergebnis der Abgangsstichprobe kann einerseits durch den Nährungsfehler und andererseits durch die Wahl des 14-Tage-Zeitraums der Stichprobe erklärt werden. Die Tabelle zeigt im übrigen, daß die Laufzeiten der Stellen im Jahre 1976 am kürzesten waren und seitdem kontinuierlich zunehmen, jedoch noch weit vom Niveau des Beginns der 70er Jahre entfernt sind.

Die Strukturuntersuchung der BA Ende September 1977 erbrachte zur Laufzeit der offenen Stellen folgendes Resultat⁸⁾:

sofort zu besetzende Stellen:	231 854
davon gemeldet	
- im September 1977:	73 925
- im August 1977:	62 067
- Januar bis Juli 1977:	85 568
- früher	10 294

Bedenkt man, daß die Laufzeit der Stellen bis zum Stichtag noch nicht abgeschlossen war, dann ergeben sich für die Stellen im Bestand weit längere Laufzeiten als für die Abgänge. Dies ist darauf zurückzuführen, daß sich im Bestand schwer zu besetzende Stellen mit langen Laufzeiten sammeln, während die untersuchten Abgänge mehr das tägliche Vermittlungsgeschäft der Ämter widerspiegeln.

Hinter vergleichsweise langen Laufzeiten der offenen Stellen auf Teilarbeitsmärkten stehen entweder technisch bedingte langwierige Bewerbungsverfahren (schriftliche Form, Bedenkzeiten, typische Einstellungstermine, Kündigungsfristen etc.) oder (und) ein hoher Anspannungsgrad in dem jeweiligen Bereich, verursacht durch qualitative oder quantitative Diskrepanzen zwischen Bewerbern und offenen Stellen. Dabei meint „qualitativ“ nicht nur die Qualität der Bewerber aus der Sicht der Auftraggeber, sondern auch die Attraktivität der Stellen aus der Sicht der Bewerber. Lange Laufzeiten können auch im Zusammenhang stehen mit geringem Abschluß – oder Konzessionszwang auf beiden Seiten, sei es daß der Druck von der Nachfrageseite des Gütermarktes her nicht stark genug ist, um schnelle Einstellungen zu erzwingen oder die jeweilige persönliche Situation des Arbeitssuchenden nicht

⁸⁾ ANBA, Heft 2/1978, Seite 227.

eine umgehende Arbeitsaufnahme erfordert, sondern sinnvolle Suche zuläßt. Umgekehrt können relativ kurze Laufzeiten auf geringe Bewerbungsformalitäten, großes Angebot an geeigneten Arbeitskräften und starken Nachfragedruck hinweisen.

2.3 Abgangsart

Für das Merkmal „Abgangsart“ gibt es auf den Karteikarten die Kategorien „Vermittlung“, „Selbst besetzt“ und „Innerbetriebliche Umsetzung“. Eine Selbstbesetzung liegt dann vor, wenn der Auftraggeber durch Zeitungsinserate oder sonstige Aktivitäten die Stelle durch externe Bewerber besetzen konnte, während innerbetriebliche Umsetzung die Besetzung der Stelle durch einen eigenen Mitarbeiter meint. Geht die Stelle nicht durch Vermittlung des Arbeitsamtes ab und kann nicht festgestellt werden, wie oder ob sie überhaupt vom Auftraggeber besetzt werden konnte, dann wird die Kategorie „Abgang aus unbekanntem Gründen“ vermerkt. Die Stichprobe lieferte folgendes Ergebnis:

Abgangsart	%
Vermittlung	62,5
selbst besetzt	22,2
innerbetriebliche Umsetzung	3,5
Abgang aus unbekanntem Gründen	11,8

Zum Vergleich: Aus den Zugängen, Anfangs- und Endbeständen an offenen Stellen sowie den Vermittlungen im Jahre 1977 errechnet man eine Vermittlungsquote von 65,5 %.

Hohe Vermittlungsquoten auf Teilarbeitsmärkten können darauf hinweisen, daß die Zusammenarbeit zwischen Auftraggebern und Arbeitsämtern sehr eng (= hoher Einschaltungsgrad) ist und (oder) daß es neben den bei den Ämtern registrierten Arbeitslosen nur wenig Mitbewerber um die Stellen gibt.

2.4 Zusammenhänge zwischen den verlaufsanalytischen Merkmalen

Welche logischen Beziehungen bestehen nun zwischen den drei Verlaufsmerkmalen? Beginnen wir mit der Zahl der Vermittlungsvorschläge: Kann das Arbeitsamt dem Auftraggeber viele Vermittlungsvorschläge unterbreiten, dann ist sicherlich eher mit einer Einstellung zu rechnen, als wenn nur wenige oder gar kein Bewerber vorgeschlagen werden. Die Kausalbeziehung zwischen den Merkmalen „Zahl der Vermittlungsvorschläge“ und „Abgangsart“ wirkt dann weiter auf die Verweildauer der Stelle: Können viele Vorschläge gemacht werden, so kommt es eher zu einer Vermittlung und damit auch zu einer relativ kurzen Verweildauer der Stelle. Daneben ist auch ein entgegengerichteter direkter Zusammenhang zwischen der Zahl der Vermittlungsvorschläge und der Verweildauer denkbar: viele Bewerber können die Auswahl erschweren und dadurch die Besetzungszeit verlängern. Von der Laufzeit der offenen Stelle gehen dann wieder Rückwirkungen sowohl auf die Zahl der Vermittlungsvorschläge als auch auf die Abgangsart aus: eine lange Verweildauer gibt dem Arbeitsamt Zeit, neue Vermittlungsvorschläge zu unterbreiten, erhöht also die Zahl der Vermittlungsvorschläge, andererseits zwingt eine lange unbesetzt gebliebene Stelle den Auftraggeber entweder zu eigenen Suchaktivitäten (Stellenangebote in Tageszeitungen etc.) oder zur innerbetrieblichen Umsetzung.

Welche empirischen Zusammenhänge liefert nun die Stichprobe? Die erwartete Abhängigkeit zwischen der Zahl der Vermittlungsvorschläge einerseits und der Abgangsart andererseits scheint zunächst auch aus den Stichprobendaten ablesbar, wenn man die durchschnittliche Zahl der Vermittlungsvorschläge bei vermittelten und nicht vermittelten Stellen vergleicht: bei Abgang durch Vermittlung wurden im Durchschnitt 2,52 Vermittlungsvorschläge gemacht, während es bei sonstigem Abgang nur 2,22 Vorschläge waren. Dieser Unterschied ist aber allein darauf zurückzuführen, daß bei Abgang ohne Vermittlung alle Fälle enthalten sind, bei denen überhaupt kein Vermittlungsvorschlag gemacht wurde. Wird dagegen mindestens ein Vermittlungsvorschlag unterbreitet, dann ist der Vermittlungserfolg offenbar unabhängig von der Zahl der Vorschläge. Es kann natürlich auch sein, daß Stellen, zu denen relativ viele Vorschläge möglich sind, auch für nicht arbeitslose Bewerber verhältnismäßig attraktiv sind oder die Qualität der vom Arbeitsamt vorgeschlagenen Bewerber mit der Zahl der Vorschläge abnimmt.

Der empirische Zusammenhang zwischen Abgangsart und Laufzeit ist sehr stark: vermittelte Stellen gehen nach durchschnittlich 23,2 Tagen aus dem Bestand, nicht vermittelte nach etwa der doppelten Zeit (46,7 Tage). Wurde eine Stelle durch Vermittlung des Arbeitsamtes besetzt, dann gelang dies in etwa 50 % der Fälle schon nach höchstens 10 Tagen. Neben den schon geschilderten direkten Kausalwirkungen zwischen den beiden Merkmalen kann dieses Ergebnis noch auf indirekte Beeinflussung weiterer Merkmale mit zurückzuführen sein: bekanntermaßen sind die Arbeitsämter an der Besetzung von Stellen, die vom Bewerber höhere Qualifikationen hinsichtlich der Schul- und Berufsausbildung verlangen, unterproportional beteiligt⁹⁾. Gerade diese Stellen aber erfordern aus rein technischen Gründen (schriftliche Bewerbungsform, Bewerbungsfristen . . .) längere Laufzeiten der offenen Stellen.

Die Zahl der Vermittlungsvorschläge und die Verweildauer der offenen Stellen korrelieren schwachpositiv miteinander (Pearson'scher Korrelationskoeffizient $R = 0,12$). Die zum Teil entgegengerichteten Zusammenhänge kompensieren sich also im Wesentlichen.

3. Die verlaufsanalytischen Merkmale für bestimmte Teilarbeitsmärkte

3.1 Wirtschaftszweige

Tabelle 1 läßt zwischen den drei verlaufsanalytischen Merkmalen und den Wirtschaftszweigen, aus denen die offenen Stellen kommen, bestimmte Zusammenhänge erkennen: Die durchschnittliche Zahl der Vermittlungsvorschläge variiert von 1,08 in der Wirtschaftsabteilung Energiewirtschaft, Wasserversorgung und Bergbau (allerdings: nur 47 Fälle) bis zu 3,04 bei Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe, die durchschnittliche Verweildauer ist bei Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen mit 23,9 Tagen am niedrigsten und bei Kreditinstituten und im Versicherungsgewerbe mit 47,5 Tagen am höchsten. Die Vermittlungsquote schwankt zwischen 83,7 % im Bereich des öffentlichen Dienstes und 25,5 % im Sektor Energiewirtschaft und Wasserversorgung. Zur Interpretationshilfe wurde in Spalte 3 die durchschnittliche Zahl der Vermittlungsvorschläge um die unterschiedlichen Verweildauern bereinigt (also die Zahl der Vermittlungsvorschläge künstlich auf die durchschnittliche Laufzeit von 32 Tagen bezogen) und in Spalte 6 durch Division von Spalte 2

Tabelle 1
Vermittlungsvorschläge, Verweildauer und Vermittlungsquote nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftsabteilung (Kennziffern)	Offene Stellen in der Stich- probe	Vermittlungsvor- schläge (Durchschnitt)		durch- schnitt- liche Verweil- dauer- (in Kalen- der- tagen)	Vermitt- lungs- quote (%)	Im Durch- schnitt führte jede ... Vermitt- lungs- vor- schlag zum Erfolg
		unbe- reingt	um die Verweil- dauer be- reingt			
Land- und Forstwirtschaft, Tierhaltung, Fischerei (0-3)	108	2,15	2,10	32,8	71,3	3,0
Energiewirtschaft und Wasserversorgung, Bergbau (4-8)	47	1,08	1,10	31,5	25,5	4,2
Verarbeitendes Gewerbe (9-58)	2 789	2,30	2,42	30,3	62,6	3,7
Baugewerbe (59-61)	1 004	1,97	2,28	27,7	64,5	3,1
Handel (62)	1 440	2,85	2,80	32,6	61,6	4,6
Verkehr- und Nachrichten- übermittlung (63-68)	283	2,41	2,46	31,4	55,8	4,3
Kreditinstitute und Ver- sicherungsgewerbe (69)	99	3,04	2,05	47,5	48,5	6,3
Sonstige Dienstleistungen (70-86)	1 308	2,60	2,09	39,8	58,3	4,5
Organisationen ohne Er- werbscharakter und priv. Haushalte (87-90)	276	2,53	2,47	32,8	58,7	4,3
Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen (91-94)	441	2,31	3,09	23,9	83,7	2,8
insgesamt	7 795	2,42	2,42	32,0	62,5	3,9

durch Spalte 5 berechnet, wieviel Vorschläge im Durchschnitt für eine Vermittlung benötigt werden. Damit ergibt sich für die einzelnen Wirtschaftsabteilungen folgendes Bild:

Die erfolgreichste Vermittlungstätigkeit konnte für den Bereich des öffentlichen Dienstes geleistet werden: Es wurde dort mit 83,7 % die höchste Vermittlungsquote der gemeldeten offenen Stellen erzielt, wobei unter Berücksichtigung der sehr kurzen Verweildauer von im Durchschnitt nur knapp 24 Tagen auch am meisten Vermittlungsvorschläge gemacht wurden. Mögliche Ursachen hierfür sind die gute Zusammenarbeit zwischen den auftraggebenden und auftragnehmenden Behörden und – aus der Sicht der Bewerber – die mit der Sicherheit der Arbeitsplätze im öffentlichen Dienst verbundene Attraktivität der Stellen. Neben der Land- und Forstwirtschaft ist die Situation im Baugewerbe vergleichsweise günstig: Die Verweildauer ist hier deutlich unterdurchschnittlich und die Vermittlungsquote bei nur relativ wenigen Vorschlägen überdurchschnittlich. Jeder dritte Vermittlungsvorschlag führte zum Erfolg. Die oft gehörten Klagen der Verbandsfunktionäre des Baugewerbes über nicht vorhandene aber dringend benötigte zusätzliche Arbeitskräfte dokumentieren sich zwar in relativ wenig Vermittlungsvorschlägen, dennoch scheint hier der Nachfragedruck eine nur kurze Laufzeit der Stellen zu erzwingen. Das verarbeitende Gewerbe repräsentiert ziemlich genau die Durchschnittswerte aller drei Merkmale.

Beim Handel werden vergleichsweise viel Vermittlungsvorschläge gemacht, die aber die Laufzeiten nicht unter und die Vermittlungsquote nicht über den Durchschnitt bringen. Offenbar sind hier und in den übrigen dienstleistungsintensiven

⁹⁾ Dies zeigt auch wieder die Untersuchung von Infratest. Vgl. Infratest-Wirtschaftsforschung; Motivation von . . . ; a.a.O., Frage 23. Vgl. auch: Kühl, J., Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen, in: MittAB 4/1976; S. 433 f.

Wirtschaftszweigen (Ausnahme: der öffentliche Dienst) seitens des Arbeitsamtes wesentlich mehr Vorschläge für eine erfolgreiche Vermittlung notwendig. Extreme Werte liefert die Stichprobe für Kreditinstitute und im Versicherungsgewerbe, wo im Durchschnitt über sechs Vorschläge des Arbeitsamtes für eine Vermittlung notwendig waren. Erstaunlich sind allerdings die unterschiedlichen Ergebnisse bei Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen auf der einen Seite und Kreditinstituten, Versicherungsgewerbe sowie sonstigen Dienstleistungen (z. B. Gaststätten und Beherbergungsgewerbe, Reinigungs- und Wäschereigewerbe, aber auch wissenschaftliche Institute, Rundfunk, Fernsehen, Pressewesen, Gesundheitswesen) auf der anderen Seite: Obwohl von der Berufsstruktur und den Anforderungen an Schul- und Berufsausbildung ähnlich (vgl. Tabelle 1a), ist die Besetzung der Stellen aus der Privatwirtschaft offenbar weitaus schwieriger. Teilweise können diese Unterschiede allerdings darauf zurückgeführt werden, daß der Frauen- und Teilzeitstellenanteil bei den Wirtschaftsabteilungen VII und VIII größer ist als bei Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen.

Tabelle 1a
Ausgewählte Strukturmerkmale für die Wirtschaftsabteilungen VII, VIII und X (Angaben in %)

Strukturmerkmale	VII Kreditinstitute und Ver- sicherungsgewerbe	VIII Sonstige Dienstleistungen	X Gebietskörperschaften und Sozialversicherungen
Anteil der Stellen für Dienstleistungsberufe (BKZ 68-98)	97,0	75,3	63,8
Anteil der Berufsgruppe „Bürofach- und Bürohilfskräfte“ (BKZ 78)	49,5	10,2	48,8
Anteil der Stellen ohne Anforderungen an den Schulabschluß*)	59,6	73,1	60,3
Anteil der Stellen ohne Anforderungen an die Berufsausbildung*)	59,6	62,2	64,3
Frauenanteil	59,6	68,3	36,7
Anteil der Stellen für Teilzeitbeschäftigung	15,2	16,0	9,1

*) Zusammengefaßt: „unerheblich“ und „ohne Angabe“.

Spezielle Probleme gibt es auch im Hotel- und Gaststätten-gewerbe (Kennziffer 700 bis 703). Obwohl im Durchschnitt noch 2,23 Vermittlungsvorschläge für jede offene Stelle gemacht werden konnten, führte bei einer sehr geringen Vermittlungsquote von 32 % nur etwa jeder siebte Vorschlag der Arbeitsämter zum Erfolg. Auch die durchschnittliche Laufzeit der Stellen ist mit 38 Tagen sehr lang.

3.2 Berufe

Tabelle 2 bestätigt die für die Wirtschaftszweige gewonnenen Erkenntnisse: offene Stellen für Dienstleistungsberufe zeich-

nen sich im Vergleich zu Fertigungsberufen generell durch mehr Vermittlungsvorschläge, längere Verweildauer und geringeren Erfolg der Vermittlungsvorschläge aus. Besonders günstig in bezug auf Laufzeit und Vermittlungsquote schneiden bei den Fertigungsberufen Montierer und Metallberufe, Textil- und Bekleidungsberufe, Bauberufe sowie Warenprüfer und Versandfertigmacher ab.

In der Öffentlichkeit wird zur Charakterisierung der Anspannung auf einem Teilarbeitsmarkt oft das Verhältnis zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen herangezogen. Zum Vergleich ist es hier in Tabelle 2 sowohl für registrierte Arbeitslose als auch für alle Arbeitssuchenden¹⁰⁾ mit angegeben: am meisten Arbeitssuchende im Verhältnis zu den offenen Stellen gab es danach bei Montierern und Metallberufen, die gleichzeitig mit 21 Tagen eine sehr kurze Laufzeit der Stellen und – bei Berücksichtigung dieser kurzen Laufzeit – mit 3,44 Vorschlägen im Durchschnitt relativ viel Vermittlungsvorschläge aufzuweisen hatten. Dieser Zusammenhang gilt jedoch nicht für alle Berufsgruppen: bei anderen Fertigungsberufen (z. B. Elektriker), aber vor allem bei den technischen Berufen und Dienstleistungsberufen, sind relativ große Relationen von Arbeitslosen zu offenen Stellen auch mit langen Verweilzeiten der Stellen verbunden. So weisen auch die Rangkorrelationskoeffizienten für das Verhältnis von Arbeitslosen bzw. Arbeitssuchenden zu offenen Stellen einerseits und der durchschnittlichen Zahl von Vermittlungsvorschlägen bzw. der durchschnittlichen Laufzeit der Stellen andererseits auf keine ausgeprägten Korrelationen hin¹¹⁾. Dies ist auch insofern nicht verwunderlich, als der Einschaltungsgrad der Arbeitsämter bei den offenen Stellen sehr unterschiedlich sein dürfte, wobei zu vermuten ist, daß gerade Stellen für besonders qualifizierte Arbeitskräfte nur in sehr geringem Umfang den Ämtern angezeigt werden. Das Verhältnis von Arbeitslosen zu offenen Stellen ist damit – jedenfalls in berufsfachlicher Gliederung – kein geeigneter Indikator für Spannungen und Friktionen auf Teilarbeitsmärkten.

3.3 Facharbeiter, Nichtfacharbeiter und Angestellte

Offene Stellen für Facharbeiter haben mit über 42 Tagen eine im Durchschnitt fast doppelt so lange Laufzeit wie die Stellen für Arbeiter ohne erforderliche Berufsausbildung (vgl. Tabelle 3). Auch ist ihre Vermittlungsquote deutlich geringer und es können – bei Berücksichtigung der langen Laufzeiten – auch weniger Vermittlungsvorschläge gemacht werden. Besonders ungünstig ist die Situation im Wirtschaftszweig Elektrotechnik, während das Baugewerbe im Vergleich zum gesamten verarbeitenden Gewerbe noch relativ gut abschneidet.

Vergleicht man Facharbeiter und Angestellte, dann fällt auf, daß in etwa derselben Zeit bei den Angestellten wesentlich mehr Vermittlungsvorschläge gemacht werden, die allerdings weniger erfolgreich sind: nur jeder fünfte Vorschlag führt hier zur Vermittlung, während bei Facharbeitern im Durchschnitt weniger als vier Vorschläge benötigt werden. Insgesamt ist aber die Vermittlungsquote bei den Stellen für Angestellte höher. Vermutlich ist also bei den Stellen für Facharbeiter das Angebot an Arbeitskräften geringer (jedenfalls an solchen Kräften, die den Arbeitsämtern als arbeitssuchend gemeldet sind), die Besetzung der Stellen dauert deshalb lange und erfolgt in stärkerem Maße ohne Zutun der Ämter, während bei den Stellen für Angestellte offensichtlich genügend geeignete Kräfte zur Verfügung stehen (relativ hohe Vermittlungsquote!) und die auch hier überdurchschnittlichen Laufzeiten eher technisch bedingt oder (und) vielleicht gerade auf Auswahlprobleme zurückzuführen sind.

¹⁰⁾ Errechnet für die 25 Arbeitsamtsbezirke der Stichprobe Ende September 1977.

¹¹⁾ Für 18 Berufsgruppen erhält man bei den Vermittlungsvorschlägen Werte von 0,5 und bei der Verweildauer Werte in der Nähe von 0.

Tabelle 2
Vermittlungsvorschläge, Verweildauer und Vermittlungsquote nach ausgewählten Berufsgruppen

Berufe (BKZ)	Offene Stellen in der Stichprobe	Vermittlungsvorschläge (Durchschnitt)		durchschnittliche Verweildauer (in Kalendertagen)	Vermittlungsquote (%)	Im Durchschnitt führte jeder ... Vermittlungsvorschlag zum Erfolg	Verhältnis von	
		unbereinigt	um die Verweildauer bereinigt				Arbeitslosen	Arbeitssuchenden
I Pflanzenbauer, Tierzüchter, Fischereiberufe (01-06)	165	1,90	2,06	29,5	70,3	2,9	1,87	2,55
II Bergleute, Mineralgewinnler (07-09)	49	1,29	1,36	30,4	26,5	4,9	4,80	8,57
III Fertigungsberufe (10-54)	3 662	2,03	2,19	29,6	63,5	3,2		
darunter:								
– Metallherzeuger, -bearbeiter (19-24)	286	1,83	1,82	32,1	64,7	2,8	2,29	2,59
– Schlosser, Mechaniker (25-30)	470	2,20	1,72	40,9	57,0	3,9	2,22	2,66
– Elektriker (31)	219	2,24	1,97	36,4	58,4	3,8	5,28	6,48
– Montierer und Metallberufe (32)	395	2,27	3,44	21,1	68,4	3,3	10,91	12,24
– Textil- und Bekleidungsberufe (33-36)	179	1,93	2,17	28,4	67,0	2,9	4,69	5,15
– Ernährungsberufe (39-43)	471	1,94	1,75	35,4	53,5	3,6	1,81	2,14
– Bauberufe (44-47)	637	1,74	2,40	23,2	70,8	2,5	1,93	2,54
– Warenprüfer, Versandfertigmacher (52)	182	2,21	4,14	17,1	65,9	3,4	3,53	3,83
IV Technische Berufe (60-63)	158	2,89	2,03	45,5	64,6	4,5	4,74	6,99
V Dienstleistungsberufe (68-93)	3 758	2,82	2,65	34,0	61,4	4,6		
darunter:								
– Warenkaufleute (68)	516	3,15	2,42	41,6	61,6	5,1	5,73	5,76
– Verkehrsberufe (71-73)	431	2,73	4,03	21,7	59,6	4,6	3,18	4,08
– Lagerverwalter, Lager- und Transportarbeiter (74)	516	2,48	3,78	21,0	65,7	3,8	6,35	7,53
– Bürofach-, Bürohilfskräfte (78)	843	3,24	3,01	34,5	68,9	4,7	6,83 ^{***)}	8,80 ^{***)}
– Gesundheitsdienstberufe (84-85)	150	3,17	1,82	55,8	65,3	4,9	4,08	5,15
– Gästebetreuer (91)	170	2,14	1,89	36,2	51,8	4,1	1,82	2,07
– Reinigungsberufe (93)	456	2,22	2,56	27,8	58,6	3,8	3,14	3,79
insgesamt	7 792 ^{*)}	2,42	2,42	32,0	62,5	3,9	3,88	

*) 3 offene Stellen konnten keinem Beruf zugeordnet werden. – **) In den 25 AA-Bezirken der Stichprobe Ende September 1977. – ***) BKZ 75 – 78.

Tabelle 3
Vermittlungsvorschläge, Verweildauer und Vermittlungsquote der offenen Stellen für Facharbeiter, Arbeiter und Angestellte.

	Offene Stellen in der Stichprobe	Vermittlungsvorschläge (Durchschnitt)		durchschnittliche Verweildauer (in Kalendertagen)	Vermittlungsquote (%)	Im Durchschnitt führte jeder ... Vermittlungsvorschlag zum Erfolg
		unbereinigt	um die Verweildauer bereinigt			
Facharbeiter	1 625	2,14	1,60	42,9	57,1	3,7
darunter:						
- Verarbeitendes Gewerbe	702	2,23	1,68	42,5	57,9	3,9
darunter:						
- Metallverformung	47	2,48	1,82	43,6	53,7	4,6
- Stahl und Leichtmetallbau	89	2,13	1,70	40,0	62,2	3,4
- Maschinenbau	105	2,03	1,61	40,4	60,0	3,4
- Straßenfahrzeugbau	75	2,62	2,18	38,4	65,4	4,0
- Elektronik	67	2,17	1,51	45,9	43,1	5,0
- Nahrungs-, Genussmittel	85	1,94	1,79	34,6	53,5	3,6
- Baugewerbe	442	1,83	1,56	37,5	58,4	3,1
Nicht-Facharbeiter	2 865	2,21	3,09	22,9	65,5	3,4
Angestellte	1 879	3,20	2,50	40,9	63,6	5,0

Diese Vermutungen werden in gewissem Umfang durch die Repräsentativbefragung von Arbeitsstätten durch Infratest¹²⁾ erhärtet. Danach spielten andere Suchmöglichkeiten als über das Arbeitsamt (Inserate der Arbeitgeber, Anfragen von Arbeitsuchenden, Inserate von Arbeitsuchenden) bei Angestellten und bei Facharbeitern eine größere Rolle als bei un- und angelernten Arbeitern. Längere Laufzeiten dieser Stellen können also zum Teil auf zusätzliche zeitintensive Such- und Auswahlaktivitäten zurückgeführt werden.

3.4 Teilzeitarbeit und zeitlich befristete Arbeitsverträge

Stellen für Teilzeitbeschäftigung unterscheiden sich hinsichtlich der Laufzeiten kaum von denen für Vollzeitarbeit. Es können hier zwar mehr aber dann weniger erfolgreiche Ver-

Tabelle 4
Vermittlungsvorschläge, Verweildauer und Vermittlungsquote nach der Arbeitszeit und Befristung der Stellen

Arbeitszeit/Befristung	Offene Stellen in der Stichprobe	Vermittlungsvorschläge (Durchschnitt)		durchschnittliche Verweildauer (in Kalendertagen)	Vermittlungsquote (%)	Im Durchschnitt führte jeder ... Vermittlungsvorschlag zum Erfolg
		unbereinigt	um die Verweildauer bereinigt			
Arbeitszeit						
- Vollzeit	7 006	2,42	2,41	32,1	62,8	3,9
- Teilzeit	633	2,57	2,58	31,9	57,7	4,5
Befristung						
- unbefristet	6 677	2,48	2,34	33,9	60,0	4,1
- befristet	949	2,00	3,40	18,8	79,5	2,5
insgesamt ^{*)}	7 795	2,42	2,42	32,0	62,5	3,9

^{*)} fehlender Rest jeweils ohne Angabe.

¹²⁾ Vgl. Infratest-Wirtschaftsforschung; Motivation von ... ; a.a.O., (insbesondere Frage 23).

mittlungsvorschläge gemacht werden (vgl. Tabelle 4). Ein Grund dafür könnte sein, daß die Arbeitsämter zwar auf viele Arbeitslose mit Teilzeitarbeitswunsch zurückgreifen können, aber auch viele nicht als arbeitslos gemeldete Personen (aus der »stillen Reserve«) sich für derartige Stellen interessieren.

Deutlich bessere Vermittlungsergebnisse werden für befristete Stellen erzielt, ein plausibles Resultat, wenn man bedenkt, daß derartige Stellen oft für termingebundene Arbeiten vorgesehen sind und das Risiko eines Vertragsabschlusses für beide Seiten gering ist.

3.5 Anforderungen an die schulische und berufliche Ausbildung

Tabelle 5 zeigt für die Anforderungen an Schul- und Berufsausbildung ein einheitliches Bild: je höher die Anforderungen sind, desto mehr Vermittlungsvorschläge werden gemacht. Dies kann aber auch auf die langen Laufzeiten von Stellen mit höheren Anforderungen zurückzuführen sein. Die Vermittlungsquote nimmt mit zunehmender Qualifikation ab, insgesamt müssen die Arbeitsämter mit steigenden Anforderungen an die Bewerber mehr Vorschläge machen, um eine Stelle zu vermitteln. Mögliche Ursachen für längere Verweildauern, geringere Vermittlungsquote und geringeren Vermittlungserfolg der Arbeitsämter bei Stellen für höherqualifizierte Bewerber könnten sein:

- größere Eigeninitiative derartiger Bewerber
- technisch längere Bewerbungsabläufe (schriftliche Form, Bewerbungsfristen)
- zusätzliche Aktivitäten der Auftraggeber vor allem über Zeitungsanzeigen.

Tabelle 5
Vermittlungsvorschläge, Verweildauer und Vermittlungsquote nach Schulabschluß und Berufsausbildung

Schulabschluß/Berufsausbildung	Offene Stellen in der Stichprobe	Vermittlungsvorschläge (Durchschnitt)		durchschnittliche Verweildauer (in Kalendertagen)	Vermittlungsquote (%)	Im Durchschnitt führte jeder ... Vermittlungsvorschlag zum Erfolg
		unbereinigt	um die Verweildauer bereinigt			
<i>erforderlicher Schulabschluß</i>						
- unerheblich	3 516	2,30	2,71	27,2	64,1	3,6
- Hauptschule	1 922	2,63	2,28	36,9	62,7	4,2
- mittlerer Abschluß	128	2,90	1,58	58,7	50,8	5,7
- Hochschulreife	30	3,29	1,78	59,0	50,0	6,6
(- ohne Angabe)	2 199	2,40	2,29	33,5	60,5	4,0
<i>erforderliche Berufsausbildung</i>						
- unerheblich	3 119	2,29	3,07	23,9	65,7	3,5
- Anlernung	452	2,61	2,00	41,8	58,4	4,5
- Lehre	2 123	2,54	2,04	39,9	58,8	4,3
- Fachschule	103	2,86	1,58	57,8	47,6	6,0
- Universität	14	4,33	1,94	71,4	35,7	12,1
(- ohne Angabe)	1 984	2,42	2,38	32,5	63,3	3,8
insgesamt	7 795	2,42	2,42	32,0	62,5	3,9

3.6 Anforderungen an das Geschlecht, das Alter und die Gesundheit der Bewerber

Hinsichtlich der Vermittlungsquote ergaben sich bei den offenen Stellen für Männer und Frauen keine gravierenden Unterschiede. Bei Frauen konnten im Durchschnitt mehr Vermittlungsvorschläge gemacht werden, die Verweildauer der Stellen war etwas länger als bei Männern (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6
Vermittlungsvorschläge, Verweildauer und Vermittlungsquote nach dem Geschlecht, Anforderungen an das Alter der Bewerber und gesundheitlichen Einschränkungen

Merkmale	Offene Stellen in der Stichprobe	Vermittlungsvorschläge (Durchschnitt)		durchschnittliche Verweildauer (in Kalendertagen)	Vermittlungsquote (%)	Im Durchschnitt führte jeder ... Vermittlungsvorschlag zum Erfolg
		unbe-reinigt	um die Verweildauer be-reinigt			
<i>Geschlecht*)</i>						
Männer	4 408	2,15	2,28	30,2	62,7	3,4
Frauen	2 986	2,79	2,60	34,3	61,7	4,5
Männer oder Frauen	372	2,70	2,36	36,6	66,7	4,0
<i>Anforderungen an das Alter</i>						
Mindestalter	2 267	2,63	2,40	35,0	61,8	4,3
Höchstalter	2 527	2,67	2,24	38,1	58,7	4,5
<i>gesundheitliche Einschränkungen</i>						
ohne Einschränkungen	5 101	2,40	2,43	31,6	62,0	3,9
auch mit Einschränkungen	162	2,07	2,20	30,1	70,4	2,9
nur mit Einschränkungen	25	1,80	3,13	18,4	84,0	2,1
ohne Angabe	2 507	2,50	2,42	33,1	62,6	4,0
insgesamt	7 795	2,42	2,42	32,0	62,5	3,9

*) restliche Fälle ohne Angabe.

Werden Mindest- oder Höchstaltersangaben von den Auftraggebern vermerkt, dann verlängert dies die Verweildauer der Stellen, insbesondere bei Höchstaltersgrenzen. Auch die Vermittlungsquoten und der Erfolg der Vermittlungsvorschläge insgesamt ist bei Stellen mit Höchstaltersbegrenzung deutlich geringer.

Es waren nur wenige Stellen in der Stichprobe, bei denen ausdrücklich vermerkt wurde, daß Bewerber mit gesundheitli-

chen Einschränkungen auch oder sogar ausschließlich erwünscht wären. Bei diesen Stellen waren die Ämter besonders erfolgreich, wie es die hohen Vermittlungsquoten und unterdurchschnittliche Verweilzeiten zeigen.

4. Zusammenfassende Schlußfolgerungen

Die Ergebnisse der Abgangsstichprobe zeigen, daß die den Ämtern gemeldeten Stellen in der Regel schnell besetzt werden können, insbesondere dann, wenn dies durch die Vermittlung der Ämter geschieht. Bei nur 8 % der Stellen mußten die Auftraggeber länger als ein Vierteljahr und bei nur knapp 2 % der Stellen länger als ein Jahr auf die Besetzung der Stellen warten. Bei knapp 90% der Abgänge handelt es sich um zweifelsfreie *Besetzungen* der Stellen, für die restlichen Stellen konnte die Abgangsart nicht ermittelt werden. Es darf jedoch aus der Tatsache, daß die Hälfte dieser Stellen eine Laufzeit von höchstens einem Monat hatte, geschlossen werden, daß die Zahl der Stellen, die deshalb aus dem Bestand abgingen, weil die Auftraggeber sie nicht besetzen konnten, und daher unter Umständen die Suche nach geeigneten Kräften aufgaben und resignierten, sehr gering ist und mit Sicherheit unter 5 % liegt. Dieses Gesamtergebnis ist somit auch ein Indiz dafür, daß es bei der Besetzung frei werdender Stellen in größerem Ausmaß keine Strukturdiskrepanzen zwischen Arbeitskräften und Arbeitsplätzen gibt. (Natürlich ist dieser Schluß nur für die den Ämtern gemeldeten Stellen möglich).

Auf bestimmten Teilarbeitsmärkten (Facharbeiter, Hotel- und Gaststättengewerbe) scheint es dagegen Probleme zu geben. Darauf weist neben den verlaufsanalytischen Merkmalen auch die hohe Dunkelziffer von Abgängen »aus unbekanntem Gründen« (Hotel- und Gaststättengewerbe: ca. 50%; Facharbeiter: ca. 18 %) hin. Da die Stichprobe jedoch das erste Mal durchgeführt wurde, Vergleiche zu früheren Zeitpunkten also nicht möglich sind, kann aus dem Querschnittsvergleich allein nicht mit Sicherheit geschlossen werden, inwieweit es sich dabei einfach nur um technisch bedingte unterschiedliche Abläufe (andere Verhaltensweisen) oder um echte Friktionen und Strukturdiskrepanzen handelt.