

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Lutz Reyher, Eugen Spitznagel, Gerhard Kretschmer

Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot

23. Jg./1990

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. 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>

Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot

Umfang, Struktur und Besetzungsprobleme

Lutz Reyher, Eugen Spitznagel, Gerhard Kretschmer*)

In diesem Beitrag werden Ergebnisse repräsentativer Betriebsbefragungen über Ausmaß, Struktur und Entwicklung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, Einschaltung der Arbeitsämter sowie über Probleme und betriebliche Reaktionen im Falle nicht besetzbarer Stellen vorgelegt.

Demnach gab es im Durchschnitt des IV. Quartals 1989 637 000 Vakanzen (offene Stellen, auf die *unverzüglich* Mitarbeiter/ -innen eingestellt werden sollten). Dieser *aktuelle Personalbedarf verminderte* sich – vor allem aus saisonalen Gründen – im I. Quartal 1990 auf 607 000 Personen.

Zusätzlich gab es im Herbst rund 250 000 Stellen, für die bereits Mitarbeiter gesucht wurden, die aber erst *später* eingestellt werden sollten. Entgegen der Entwicklung bei den Vakanzen stieg deren Zahl am Jahresanfang 1990 auf 263 000 Personen. Dies spiegelt offenbar den antizipierten, saisonüblich zunehmenden Kräftebedarf im Frühjahr und Sommer wider, erklärt sich aber teilweise wohl auch aus den inzwischen verbesserten Beschäftigungsperspektiven.

Zusammengenommen wurden somit im Herbst 1989 durchschnittlich rund 890 000 und in den ersten Monaten des Jahres 1990 rund 870 000 Stellen angeboten. Für das betriebliche Potential aktueller Zusatzbeschäftigung zum Befragungszeitpunkt, das sich z. T. in diesem Stellenangebot widerspiegelt, sind allerdings nur die *Vakanzen*, nicht die später zu besetzenden Stellen von Bedeutung.

Rund 86% des aktuellen Personalbedarfs entfallen auf Klein- und Mittelbetriebe (unter 200 Beschäftigte). Während bei den Kleinbetrieben auf je 100 Beschäftigte rund sechs Vakanzen kommen, sind es bei den Mittelbetrieben drei und bei den Großbetrieben eine. Dem Arbeitsamt sind rd. 40% aller Vakanzen gemeldet. Der Anteil *gemeldeter* Vakanzen nimmt mit der Betriebsgröße zu.

Bei der *gesamtwirtschaftlichen Interpretation* dieser Erhebungsergebnisse ist zu berücksichtigen, daß Betriebe Fragen dieser Art zwangsläufig aus eigener Perspektive beantworten, unvermeidbar also Interdependenzen zu anderen Betrieben der eigenen oder auch anderer Branchen vernachlässigen. Die Beschäftigungsausweitung eines Betriebs kann z. B. auch zu Beschäftigungsrückgängen bei anderen Betrieben führen.

Die *Betriebe* konnten *Nachfragepotentiale* offensichtlich *weitgehend ausschöpfen* und in relativ kurzer Zeit beachtliche Beschäftigungssteigerungen realisieren. Einen Verzicht auf mögliche zusätzliche Produktion gab eine relativ kleine Gruppe von Betrieben an. Betriebe, die über „Behinderungen ihrer Aktivitäten wegen Arbeitskräftemangel“ berichteten, repräsentieren 12% aller Erwerbstätigen.

Betriebe, die Mitarbeiter eingestellt hatten, berichteten im Herbst, daß es in 39% dieser Fälle Schwierigkeiten gegeben habe. Der Rückgang dieses Anteils auf 29% bei der Befragung Anfang des Jahres 1990 dürfte zumindest zum Teil saisonal bedingt sein und vielleicht auch die leichten Entspannungstendenzen widerspiegeln, die sich zu Beginn dieses Jahres auf dem Arbeitsmarkt zeigten.

Bei der Suche nach Mitarbeitern hatten die Betriebe in vier von zehn Fällen, die zu einer Einstellung führten, das Arbeitsamt eingeschaltet. Bei Stellen, die nach Angabe der Betriebe schwer zu besetzen waren, wurden fast alle möglichen Suchaktivitäten verstärkt. Die Arbeitsämter wurden in solchen Fällen verstärkt eingeschaltet; zwei Drittel der Stellen, deren Besetzung Schwierigkeiten bereitete, waren auch den Arbeitsämtern bekannt.

Mit dieser Untersuchung wurde begonnen, die Möglichkeiten der Errichtung eines Berichtssystems über das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot auszuloten. Eine Nachfolgeerhebung wird – beschränkt auf den Kernbereich der vorliegenden Befragung – im September 1990 begonnen.

Gliederung

- | | |
|--|--|
| 1. Einleitung | 3.2.2 Besetzungsprobleme und Beschäftigungsentwicklung |
| 2. Untersuchungsmethode | 3.2.3 Betriebliche Reaktionen bei Arbeitskräftemangel |
| 3. Ergebnisse | 3.2.4 Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen: Ein Profilvergleich |
| 3.1 Umfang und Struktur des Stellenangebots | 3.2.5 Die erfolglose Suche nach geeigneten Mitarbeitern |
| 3.1.1 Vakanzen | |
| 3.1.2 Später zu besetzende offene Stellen | 4. Schlußbetrachtung |
| 3.1.3 Stellenangebot insgesamt | Anhang |
| 3.2 Probleme bei der Besetzung offener Stellen | |
| 3.2.1 Globale Indikatoren zu Besetzungsproblemen | |

*) Lutz Reyher war bis Juni 1990 Leiter des Arbeitsbereichs „Kurzfristige Arbeitsmarktanalyse, Arbeitszeitforschung“, Dr. Eugen Spitznagel ist Mitarbeiter in diesem Bereich. Gerhard Kretschmer ist Mitarbeiter der GfK Marktforschung, Nürnberg. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

1. Einleitung

Seit sich das anhaltend kräftige Wirtschaftswachstum in den vergangenen Jahren auch in verstärkter Nachfrage nach Arbeitskräften und in ansteigender Beschäftigung niederschlug, wurde die öffentliche Arbeitsmarktdebatte wieder verstärkt geprägt von Klagen über Arbeitskräfte-

mangel – namentlich bei Fachkräften –, über zunehmende Strukturdiscrepanzen auf dem Arbeitsmarkt, über mangelnde Arbeitsbereitschaft oder -fähigkeit von Arbeitslosen, über Funktionsschwächen am Arbeitsmarkt und schließlich, über mangelhafte Transparenz der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Mehr und mehr geriet so auch die bei den Arbeitsämtern geführte *Statistik der offenen Stellen* in den Brennpunkt der Kritik, weil sie die Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt nur unvollständig abbildet.¹⁾

Begleitet und unterstützt von Berichten über die Ergebnisse unterschiedlichster Betriebsbefragungen, die teils einen Arbeitskräftebedarf in Millionenhöhe zum Ausdruck brachten, wurde so der Ruf nach einem vollständigen und aktuellen statistischen Nachweis des Bedarfs an Arbeitskräften immer lauter. Ein „*Berichtssystem über den gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftebedarf*“ wird verbreitet gefordert.

Die Forderung ist berechtigt: Die *Nachfrageseite* des Arbeitsmarktes ist in der Bundesrepublik statistisch und damit auch diagnostisch wie prognostisch – verglichen mit den Gegebenheiten auf der Seite des *Arbeitsangebots* – noch immer stark unterbelichtet. Diese Asymmetrie von Statistik wie von empirischer Arbeitsmarktforschung war im IAB früh erkannt worden²⁾ und hatte schon zu Beginn der 70er Jahre mehrere erfolgsträchtige Forschungsansätze ausgelöst.

- Ein „Arbeitsmarkttest“ in einigen Arbeitsamtsbezirken Baden-Württembergs war darauf gerichtet, die Möglichkeiten und Grenzen laufender Erhebungen zum aktuellen und voraussichtlichen Arbeitskräftebedarf der Betriebe in Erfahrung zu bringen.
- Eine gründliche Analyse der Statistik der offenen Stellen zeigte deren Erkenntnisbeitrag.³⁾
- Eine breit angelegte Spezialerhebung in Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes – mit der aktiven Mitarbeiter in den Arbeitsämtern als Interviewer – erbrachte ein differenziertes Bild von den entsprechenden Gegebenheiten in den Betrieben und von den Möglichkeiten, auf diesem Wege und mit diesen Mitteln die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes zu erhellen und somit zu einer soliden Grundlage für entsprechende arbeitsmarktpolitische Ausgleichsförderung zu gelangen.⁴⁾
- Daneben verdienen auch gezielte Regionalanalysen zur Arbeitskräftenachfrage Erwähnung, die den regionalen Spezifika Rechnung tragen wollten.⁵⁾

Alle diese vielversprechenden Forschungsansätze wurden in der Folgezeit, die freilich seit 1974 von einer grundsätz-

lich anders gelagerten Arbeitsmarkt-Konstellation geprägt war und eigentlich bis heute noch ist, nicht weiter verfolgt. Erst die – vermeintlich, partiell auch tatsächlich – wieder vom „Mangel an Arbeitskräften“ geprägte Arbeitsmarktlage und die damit hie und da wieder auflebende Diskussion um die Aufhebung des Anwerbestopps für Ausländer hat die Frage wieder auf die Tagesordnung zurückgeholt – jedenfalls war dies so, bevor die Zahlen der Aus- und Übersiedler (in der zweiten Jahreshälfte 1989) neue Rekordhöhen erreichten.

Das IAB greift hiermit diesen neuerlichen Impuls auf.

Diesem Einstieg in ein solches Berichtssystem liegen folgende Überlegungen zugrunde:

1. Informationen über die Gesamtnachfrage nach Arbeitskräften, die die bislang allein vorliegenden Ableitungen aus erwarteten Produktions-, Produktivitäts- und Arbeitszeitentwicklungen ergänzen sollen, können nur – wenn überhaupt – von den Betrieben und Verwaltungen eingeholt werden, die faktisch über den Einsatz von Menschen im Produktions-/Verwaltungsprozeß entscheiden.

Quelle des „Berichtssystems“ kann also nur die Befragung von Betrieben / Verwaltungen sein. Das IAB hat dementsprechend – zusammen mit der GfK Marktforschung, Nürnberg -- eine breit angelegte, repräsentative und gesamtwirtschaftliche Betriebsbefragung durchgeführt.

2. Dieser Weg impliziert allerdings von vornherein Einschränkungen hinsichtlich der Qualität und der Quantität der Informationen:

- Das *Frageprogramm* muß sich im Interesse einer hinreichenden Beteiligung der Betriebe *in relativ engen Grenzen* halten.
- Die abgefragten Informationen müssen sich nach Möglichkeit auf *in den Betrieben verfügbare Daten* beziehen. Spezifische Recherchen können nicht erwartet werden.
- Im Falle von Fragen nach zurückliegenden Ereignissen kann nur von einem *relativ begrenzten Erinnerungsvermögen* ausgegangen werden.
- *Begrenzt* sind aller Erfahrung nach *auch Fähigkeit* und *Bereitschaft* der Befragten, betriebliche *Entwicklungen vorauszuschätzen*.
- Bei „qualitativen“ Fragen und Einschätzungen ist zu bedenken, daß die Antworten teils auch von der *je aktuellen öffentlichen Debatte* beeinflusst werden können.
- Die von den Betrieben abgegebenen Urteile zu den Problemen bei der Stellenbesetzung können immer nur die eine Seite der Medaille darstellen. Ein Gesamtbild könnte erst durch Einbeziehung auch von *Arbeitsplatzsuchenden* entstehen.
- Bei den hier benötigten Fallzahlen sind *nur schriftliche Befragungen vertretbar*, aus Kostengründen und im Hinblick auf die Belastbarkeit der Betriebe.
- Aus *Kostengründen* muß auch die Zahl der einbezogenen Betriebe in Grenzen gehalten werden. Dies wiederum schränkt die Spielräume bei der Auswertung ein, z. B. in regionaler Hinsicht.

Zum Ziel des Projekts: Was nun soll das Berichtssystem enthalten und, nach alledem, was kann es enthalten? Wozu soll und kann es dienlich sein?

Im Mittelpunkt der öffentlichen Debatte stand und steht „*die Gesamtzahl offener Stellen*“ bzw. „*der Personalbedarf insgesamt*“, also unabhängig davon, ob den Arbeitsämtern gemeldet oder nicht. Aber was wird hierunter verstanden, welche Informationen werden wirklich gesucht?

¹⁾ Dies hatte allerdings auch nie jemand ernsthaft bestritten, schon gar nicht die Bundesanstalt für Arbeit (BA), die ja im Gegenteil laufend über den Einschaltungsgrad der Arbeitsämter auf der Seite der Kräfte nachfrage berichtete.

²⁾ Vgl. Reyher, L., Lücken der Arbeitsmarktforschung, Schriften der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Band 136, Göttingen 1976; und Kühl, J., Pusse, L., Teriet, B., Ulrich, E., Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit, in: MittAB 4/1975.

³⁾ Vgl. Kühl, J., Zum Aussagewert der Statistik der offenen Stellen, in: MittAB 3/1970.

⁴⁾ Vgl. Kühl, J., Bereitstellung und Besetzung von Arbeitsplätzen. Erste Ergebnisse einer Erhebung über Arbeitskräftebedarf, in: MittAB 4/1976.

⁵⁾ Vgl. Aghte, R., Kneissner, R., Schwabe, M., Arbeitslose und offene Stellen nach Leistungsgruppen in einem Landesarbeitsamtsbezirk, in: MittAB 4/1976 und Zeit-Wolfrum, R., Kridde, H., Strukturuntersuchung der offenen Stellen in einer Testregion, in: MittAB 4/1976.

„Personalbedarf“ kann aus betrieblicher Sicht zumindest zweierlei heißen:

1. Welchen *Personalbestand* strebt der Betrieb jetzt oder für einen überschaubaren Zeitraum – z. B. im kommenden Jahr – an, um dem erwarteten Absatzpotential unter Berücksichtigung der Entwicklung von Produktivität und Arbeitszeit in seinem Betrieb zu entsprechen? Und wieviel Arbeitnehmer *mehr* (oder weniger) sind dies gegenüber dem gegenwärtigen Bestand? Dies wäre eine *Aussage über die Netto-Bestandsveränderung*. Es gilt also zum einen zu prüfen – und in der Abfolge zu kontrollieren –, ob die Betriebe bereit und in der Lage sind, eine solche Aussage zu machen. *Es darf aber nicht übersehen werden, daß die Summe der einzelwirtschaftlichen Bedarfsplanungen sich nicht mit den Entwicklungspotentialen von ganzen Branchen oder gar der Gesamtwirtschaft deckt*. Die aus derartigen einzelwirtschaftlichen Daten abgeleiteten Aggregate tendieren zur *Überhöhung*, weil die vorgesehenen *Personalmehrungen* in den Expansionsbetrieben *nicht saldiert* werden können mit den *Beschäftigungsverlusten*, die in anderen Betrieben, möglicherweise gerade *als Folge* jener Expansion, auftreten können.⁶⁾

Wie viele Arbeitskräfte in den einzelnen Sektoren und Regionen oder in der Volkswirtschaft insgesamt absolut *über* den jeweils gegebenen Beschäftigungsstand *hinaus* im Zeitpunkt der Befragung – oder gar einem künftigen Zeitpunkt – gesucht werden, läßt sich durch Betriebsbefragungen dieser Art wohl grundsätzlich nicht ermitteln. Wohl aber können so *Indikatoren* gewonnen werden, die unterschiedliche Intensitäten der Nachfrage in Sektoren, Regionen und Zeiträumen widerspiegeln.

2. Unter „Personalbedarf“ kann betrieblich auch der gesamte „*Einstellungsbedarf*“ verstanden werden, also die Summe aller für einen gegebenen Zeitraum vorgesehenen Einstellungen, die unter Berücksichtigung auch der gleichzeitig erwarteten oder vom Betrieb selbst geplanten Abgänge (Fluktuation, Abwanderungen, Krankheit, Unterbrechungen usw.) erforderlich sind, um den angestrebten Personalbestand zu erreichen oder zu halten. Dieser (*Brutto-*)*Einstellungsbedarf* war als gesamtwirtschaftliches Aggregat bislang nicht bekannt. Bekannt war nur jener Teil, der den Arbeitsämtern gemeldet wird: Das sind gegenwärtig (1989 und 1990) mehr als 2 Mio. *Zugänge an offenen Stellen pro Jahr*. Bekannt ist daneben die Summe der *realisierten Einstellungen* (bis in jüngste Zeit mit Ausnahme von nicht Sozialversicherungspflichtigen Arbeitnehmern): Zuletzt waren dies 6-7 Mio. Fälle pro Jahr. Dieses gesamte Bewegungsvolumen ist unter verschiedenen Aspekten ebenfalls von Interesse. Gegenstand des Berichtssystems sollten also nach Möglichkeit weiterhin Ausmaß, Struktur und Entwicklung des gesamten Einstellungsbedarfs sein, und zwar – im Rückblick – auch jenes Teils, der nicht realisiert werden konnte.

In der öffentlichen Debatte ist im Zusammenhang mit Fragen des Angebots von Arbeitsplätzen fast ausschließlich von der „*Bestandszahl offener Stellen*“ die Rede. Diese Zahl ist eigentlich nur als eine Momentaufnahme in dem permanenten Prozeß von Stellenbesetzungen zu verstehen.

⁶⁾ Zum tatsächlichen Ausmaß der Schrumpfungprozesse in Betrieben siehe Abschnitt 3.2.2 unten sowie Friedrich, W., Spitznagel, E., Wachstum, Beschäftigung und Investitionstätigkeit im Verarbeitenden Gewerbe. Entwicklung einer wachstumsorientierten Unternehmenstypologie auf der Grundlage von Unternehmensbefragungen, BeitrAB 49, Nürnberg 1981, und Cramer, U., Koller, M., Gewinne und Verluste von Arbeitsplätzen in Betrieben – der „Job-Turnover“-Ansatz, in: MittAB 3/1988.

Allerdings bedarf es hier einer konkreten zeitlichen Abgrenzung. So sollten Stellen, die zwar schon gemeldet bzw. angeboten, aber erst später zu besetzen sind, von den sofort zu besetzenden *Vakanzen* unterschieden werden. Nur diese lassen sich auch mit den Arbeitslosen (die ja immer sofort eine Arbeit suchen, verfügbar sein müssen) vergleichen.

Der Indikator „aktueller Bestand an Vakanzen“ verliert seinen Aussagewert, wenn und je mehr ihm auch offene Stellen zugeschlagen werden, die erst später besetzt werden sollen – einerlei, ob es sich dabei um künftigen Ersatz- oder Zusatzbedarf des Betriebes handelt. Dies heißt natürlich nicht, daß es (aus betrieblicher Sicht) nicht sinnvoll wäre, auch zukünftigen Arbeitskräftebedarf schon vorzeitig anzumelden – im Gegenteil.

Verbreitet ist außerdem die Vermutung, daß es auf der Seite der Arbeitsplätze auch so etwas wie ein *Pendant zur „Stillen Reserve“ bei den Arbeitnehmern* gibt: z. B. *Arbeitsplätze*, die von den Betrieben wohl besetzt werden könnten, wenn geeignete Bewerber aufträten, *die sie aber nicht aktiv anbieten*, weil sie die Suche „entmutigt“ aufgeben haben (= passive „Stille Reserve“ von offenen Stellen). Ob sich dies auf solchem Wege ermitteln läßt und wie derartige „Nachfrage“ unter dem Blickwinkel marktgerechter Maßstäbe zu beurteilen ist, ist ungewiß. Dennoch wird im folgenden der Versuch unternommen.

Schließlich geht es in dieser Untersuchung darum, *Funktionschwächen des Arbeitsmarktes* im Bereich der Besetzung angebotener Arbeitsplätze in Erfahrung zu bringen, um damit gegebenenfalls Ansatzpunkte für gezielte Maßnahmen zur Förderung des Ausgleichs von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt aufzuzeigen.

Von herausragender Bedeutung für die *Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes* und ihre mögliche Förderung ist,

- in welchem Umfang und welcher Art *Probleme bei der Besetzung offener Stellen* auftreten,
- inwieweit die *Besetzung offener Stellen überhaupt nicht gelingt* und *woran dies vor allem liegt*, und
- wie in den Betrieben auf derartige Probleme *reagiert* wird.

Diese Fragen bilden daher einen besonderen Schwerpunkt im Konzept des IAB für das gesuchte Berichtssystem. Dabei wird mit den Zusatzerhebungen (siehe Methodenteil) versucht, repräsentative und zugleich differenzierte, aussagefähige Informationen zu gewinnen.

Aller Erfahrung nach – und die Ergebnisse dieser Einstiegserhebungen bestätigen dies -- kann nicht damit gerechnet werden, mittels solcher Befragungen von Betrieben bei vertretbaren Kosten ein in jeder Hinsicht analytisch wie arbeitsmarktpolitisch befriedigendes Abbild des sehr komplexen Prozesses von Angebot und Besetzung von Arbeitsplätzen einschließlich der differenzierten Ausgleichsprozesse zu gewinnen. Nach den Ergebnissen dieser Erhebung scheint es aber durchaus möglich zu sein, hinreichend verlässliche *Indikatoren* zu entwickeln, mit deren Hilfe die wichtigsten Fragen dieses Komplexes zureichend erhellt werden können. Ein lückenloses und konsistentes Gesamtbild dieser Abläufe ließe sich im Idealfall im Rahmen eines *Panel mit immer den gleichen Betrieben* erheben.

Im folgenden Teil 2 werden die wichtigsten Methodenprobleme und -ansätze erörtert. Die wichtigsten Ergebnisse der Erhebungen werden im Teil 3 vorgestellt. Der abschlie-

bende Teil 4 bietet einen Ausblick auf den Fortgang der Arbeiten in diesem Forschungsfeld.

2. Untersuchungsmethode

Die GfK-Marktforschung hat im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und in Zusammenarbeit mit dem IAB im IV. Quartal 1989 und im I. Quartal 1990 bei repräsentativen Stichproben von Betrieben und Verwaltungen aus allen Wirtschaftsbereichen schriftliche Befragungen durchgeführt. Die Stichproben wurden (nach der an ihrer Beschäftigtenzahl gemessenen Betriebsgröße geschichtet) aus der Betriebsdatei der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gezogen.

Die Befragungen wurden jeweils in zwei Stufen durchgeführt. Die *erste Stufe* hatte vor allem das Ziel, ein nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößen, Regionen und Qualifikationsgraden strukturiertes Gesamtbild des Arbeitskräftebedarfs sowie Ursachen und Reaktionen bei Produktionsbehinderungen zu ermitteln (Hauptbefragungen). Die *zweite Stufe* sollte Ausmaß und Art der Probleme beschreiben, die entstehen können, wenn angebotene Arbeitsplätze besetzt werden sollen und wie Betriebe sie bewältigen. Diese Zusatzbefragungen waren an Betriebe gerichtet, die in den zurückliegenden 12 Monaten Personen eingestellt hatten.

Es wurden folgende verwertbare Rückläufe erzielt:

Übersicht 1: Versandte Fragebogen und Rückläufe

	1. Befragungswelle IV. Quartal 1989	2. Befragungswelle I. Quartal 1990
<i>Hauptbefragung</i>		
Aussendungen	10 321	10 490
Rücklauf	4 219	5 472
<i>Zusatzbefragung</i>		
Aussendungen	2 040	*)
Rücklauf	1 346	3 028

*) Aus methodischen Gründen wurde die Zusatzbefragung bei der zweiten Befragungswelle z. T. bereits zusammen mit der Hauptbefragung durchgeführt (siehe Anhang).

Die Struktur der Betriebe, die sich an den Befragungen beteiligt haben, weicht im Hinblick auf wichtige Merkmale (Betriebsgröße, Sektorzugehörigkeit, Zahl und Qualifikationsstruktur der gemeldeten offenen Stellen) von der Grundgesamtheit ab. Dies ergab sich aus der disproportionalen Auswahl und dem spezifischen Antwortverhalten der angesprochenen Betriebe. Mit dem Hochrechnungsverfahren wurde dies weitgehend ausgeglichen und Repräsentativität der Ergebnisse hergestellt. Die Hochrechnung erfolgte im ersten Schritt nach Betriebsgrößenklassen beschäftigtenproportional. Die hieraus resultierende Verteilung der von den Betrieben angegebenen, dem Arbeitsamt *gemeldeten* Stellen auf die Wirtschaftszweige und Qualifikationsgruppen wurde anschließend schrittweise der aus der Geschäftsstatistik der BA bekannten Verteilung angenähert. Eine ausführliche Methodenbeschreibung enthält der Anhang.

Niveau, Struktur und Entwicklung einer Reihe von Kontrollvariablen, die vom Hochrechnungsverfahren direkt nicht berührt werden, stimmen in der Regel gut überein mit Vergleichswerten für die Grundgesamtheit aus der

amtlichen Statistik (Verteilung der Beschäftigten nach Region, Stellung im Beruf, Geschlecht, Teilzeitarbeit, Auszubildende, Beamte, Beschäftigungsentwicklung 1988/89). Auch erste Ergebnisse einer Befragung der Nichtantworter (siehe Anhang) bestätigen, daß bei der Hochrechnung der richtige Weg eingeschlagen wurde.

Zu beachten ist allerdings, daß – bedingt durch die Art der Stichprobenziehung – jene Kleinbetriebe, die keine sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aufweisen, nicht enthalten sind. Die Anzahl dieser Betriebe ist aufgrund der unvollkommenen Datenlage nicht exakt anzugeben, dürfte aber mindestens ½ Million betragen. Da die Hochrechnung der Befragungsergebnisse auch an die Gesamtzahl der gemeldeten offenen Stellen anknüpft, die auch Stellen dieser Betriebe enthält, sind sie aber in den Gesamtergebnissen implizit berücksichtigt. Dies beinhaltet die Annahme, daß Relationen, Einschätzungen, Reaktionen und dergleichen bei dieser Gruppe dem Durchschnitt nahekommen.

Sonderprobleme, die sich bei Hochrechnung und Gewichtung der Zusatzbefragungen stellen, sind im Abschnitt 2 des nachfolgenden Teils angesprochen.

3. Ergebnisse

3.1 Umfang und Struktur des Stellenangebots

Die Kernergebnisse werden im folgenden nach der einleitend skizzierten und begründeten Gliederung in *aktuellen Kräftebedarf* (Vakanzen) und *späteren Kräftebedarf* vorgestellt. Um etwas über Bestands- und Strukturveränderungen im Zeitablauf aussagen zu können, werden Ergebnisse aus beiden Hauptbefragungen verglichen. Sie stimmen – dies sei vorab angemerkt – in Niveau und Struktur weitgehend überein (Schaubilder 1 und 2 und Tabellen 1-4). Abweichungen sind teils mit unterschiedlichen Saisoneinflüssen zu den Befragungszeitpunkten, teils aber wohl auch mit den günstigeren Wachstums- und Beschäftigungsperspektiven (auch im Zusammenhang mit der damaligen Entwicklung in der DDR) zu erklären.

Im IV. Quartal 1989 suchten durchschnittlich 18% der Betriebe mit insgesamt 46% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten neue Mitarbeiter (oder, im Fall von Wiedereinstellungen ehemaliger Mitarbeiter, diese er-

Übersicht 2: Personalsuchende Betriebe nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgröße (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte)	Anteil (%) der Betriebe, die neue Mitarbeiter suchen	
	IV. Quartal 1989	I. Quartal 1990
1	7,8	8,2
2 – 4	14,2	10,6
5 – 9	21,6	18,9
10 – 19	32,0	27,3
20 – 49	35,1	39,3
50 – 99	43,4	49,0
100 – 199	52,4	49,2
200 – 499	53,1	56,6
500 – 999	65,2	60,1
1000 und mehr	71,6	72,1
Insgesamt	17,5	15,5

neut). Dies spiegelt die bei Großbetrieben höhere Wahrscheinlichkeit der Personalsuche (unabhängig von der Zahl jeweils angebotener Stellen) wider. So suchte von den Kleinbetrieben (bis 4 Beschäftigte) durchschnittlich ein Zehntel nach neuen Mitarbeitern, bei Großbetrieben mit 1000 und mehr Beschäftigten waren es dagegen mehr als 70%.

Im I. Quartal 1990 ging der Anteil personalsuchender Betriebe leicht (auf rd. 16%) zurück.

3.1.1 Vakanzten

Die Zahl der Vakanzten (offene Stellen, auf die *unverzüglich* Mitarbeiter eingestellt werden sollen) ist Ausdruck des aktuellen betrieblichen Arbeitskräftebedarfs. Auf die Problematik der Aggregation einzelbetrieblicher Angaben und ihrer gesamtwirtschaftlichen Interpretation wurde bereits hingewiesen.

Die Zahl der Vakanzten verminderte sich vom IV. auf das I. Quartal von 637 000 auf 607 000. Dies spiegelt saisonale Einflüsse wider. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist in diesem Zeitraum (um rd. 200 000) zurückgegangen. Die *saisonbereinigte* Beschäftigungsexpansion hat sich gleichwohl beschleunigt.

Etwa im gleichen Maße vermindert hat sich auch die Zahl der dem Arbeitsamt *gemeldeten Vakanzten* von 258 000 auf 243 000. Damit liegt ihr Anteil bei unverändert rd. 40%.

Rund zwei Drittel der Vakanzten sind Stellen für Facharbeiter und Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit (Tabellen 1 und 3).

Bei der Besetzung von Vakanzten, die höhere Anforderungen an die berufliche Qualifikation der Bewerber stellen, sind die Arbeitsämter weniger oft einbezogen als bei Stellen mit geringeren Anforderungen.

Bei den einzelnen *Qualifikationsgruppen* zeigte sich folgendes Bild:

Übersicht 3: Anteile (%) der gemeldeten an allen Vakanzten nach der angeforderten beruflichen Qualifikation

	IV. Quartal 1989	I. Quartal 1990
un-/angelernte Arbeiter	50	47
Facharbeiter	40	38
Angestellte mit einf. Tätigkeit	52	50
Angestellte mit qual. Tätigkeit	29	29
Insgesamt	41	40

Vom IV. auf das I. Quartal ergeben sich geringe Verschiebungen. Die Meldeanteile der großen *Wirtschaftsbereiche* liegen relativ nahe beieinander (Übersicht 4).

Deutlich unter dem Durchschnitt liegen die jeweiligen Anteile (gemeldeter Vakanzten an allen) im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie im Baugewerbe, deutlich darüber beim Staat. Vom Jahresend- zum Jahresanfangsquartal zeigen sich überwiegend nur geringe Anteilsverschiebungen. Die Bereiche „Land- und Forstwirtschaft“, „Energie- und Bergbau“ sowie „Staat“, die deutliche Anteilsveränderungen aufweisen, nehmen im Hinblick auf saisonale Abhängigkeiten, Fallzahlen sowie strukturelle Gegebenheiten eine Sonderstellung ein.

Übersicht 4: Anteile (%) der gemeldeten an allen Vakanzten nach Wirtschaftsbereichen

	IV. Quartal 1989	I. Quartal 1990
Land-, Forstwirtschaft	39	34
Energiewirtschaft, Bergbau	32	20
Verarbeitendes Gewerbe	44	45
Baugewerbe	33	33
Handel	43	39
Verkehr, Nachrichtenübermittlung	43	39
Kredit-, Versicherungsgewerbe	15	15
Dienstleistungen	37	40
Org. ohne Erwerbscharakter	39	41
Staat	59	50
Insgesamt	41	40

Im Hinblick auf die *Betriebsgröße* zeigt sich ein strukturell sehr differenziertes Bild: Zwar nimmt der Anteil der Betriebe, die aktuell Personal suchen, mit der Betriebsgröße zu, doch nimmt gleichzeitig die Relation zwischen Vakanzten und jeweiligem Bestand sozialversicherungspflichtig Beschäftigter ab (Übersicht 5).

Während bei den Kleinbetrieben auf je 100 Beschäftigte rd. sechs Vakanzten kommen, sind es bei den Mittelbetrieben drei und bei den Großbetrieben eine.

So entfallen zwar 86% der Vakanzten auf die Klein- und Mittelbetriebe (unter 200 Beschäftigte), ihr Anteil an den Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aber liegt demgegenüber deutlich niedriger (rd. 60%).

Der Anteil der *gemeldeten* Vakanzten nimmt mit der Betriebsgröße zu.

Übersicht 5: Vakanzten insgesamt sowie gemeldete Vakanzten nach Betriebsgröße

IV. Quartal 1989	Vakanzten		Gemeldete an allen Vakanzten
	Insgesamt %	je 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	%
Kleinbetriebe (1–19 Beschäftigte)	56	5,8	37
Mittelbetriebe (20–199 Beschäftigte)	30	2,7	42
Großbetriebe 1 (200–999 Beschäftigte)	9	1,2	44
Großbetriebe 2 (1000 und mehr Beschäftigte)	5	0,8	62
Insgesamt	100	2,9	41

In *regionaler Hinsicht* zeigt sich ein ausgeprägtes „Süd-Nord-Gefälle“ (Übersicht 6). Die Landesarbeitsamtsbezirke Rheinland-Pfalz/Saarland, Baden-Württemberg, Nord- und Südbayern („südliche Bezirke“) stellen rd. 42% der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, aber mehr als die Hälfte der Vakanzten. Demgegenüber liegt der Anteil der Vakanzten in den Landesarbeitsamtsbezirken Schleswig-Holstein/Hamburg, Niedersachsen/Bremen, Nordrhein-Westfalen, Hessen und Berlin deutlich unter deren Beschäftigtenanteil.

Übersicht 6: Regionale Verteilung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Vakanzen

	Anteil (%) der sozial- versicherungs- pflichtig Beschäftigten	Vakanzen			
		IV. Quartal 89		I. Quartal 90	
		1000	%	1000	%
Nördliche Landes- arbeitsamtsbezirke	58	314	49	274	45
Südliche Landes- arbeitsamtsbezirke	42	323	51	333	55

In den südlichen Landesteilen hat die Zahl der Vakanzen vom IV. auf das I. Quartal zugenommen, in den nördlichen abgenommen. Obgleich hier auch regional unterschiedliche Saisoneinflüsse hereinspielen, läßt dies insgesamt doch erkennen, daß die Nachfrage am Arbeitsmarkt im Süden lebhafter ist als im Norden.

3.1.2 Später zu besetzende offene Stellen

Da Betriebe – auch wenn sie keine ausgearbeiteten Personalpläne haben – zumindest z. T. Suchzeiten einplanen und oftmals zukünftigen Arbeitskräftebedarf antizipieren, wurde im Rahmen dieser Befragung untersucht, welche Bedeutung dies hat und wie viele dieser Stellen bereits dem Arbeitsamt gemeldet sind.

Insgesamt gab es im Durchschnitt des IV. Quartals rd. 250 000 Stellen, für die bereits Mitarbeiter gesucht wurden, die aber erst später eingestellt werden sollten. Im Hinblick auf die Qualifikationsanforderungen dieser Stellen zeigen sich gegenüber den Vakanzen nur geringe Abweichungen (bei einem leichten Übergewicht qualifizierter Angestelltentätigkeiten). Von den später zu besetzenden Stellen waren 37 000 bzw. 15% bereits den Arbeitsämtern gemeldet. Leicht über diesem Durchschnitt liegt der Anteil bei Stellen für einfache Angestelltentätigkeiten, etwas unter dem Durchschnitt bei Stellen für qualifizierte Angestellte.

Entgegen der Entwicklung bei den Vakanzen wurden von den Betrieben im I. Quartal 1990 mehr später zu besetzende Stellen angegeben (263 000). Dies spiegelt offenbar den antizipierten, saisonüblich zunehmenden Kräftebedarf des Frühjahrs wider, erklärt sich aber teilweise wohl auch aus den insgesamt verbesserten Beschäftigungsperspektiven.

3.1.3 Stellenangebot insgesamt

Im IV. Quartal 1989 wurden somit insgesamt rd. 890 000 Stellen angeboten, im I. Quartal 1990 870 000. Die einzelnen Komponenten des Stellenangebots und ihre Entwicklung vom IV. Quartal 1989 auf das I. Quartal 1990 zeigt Übersicht 7.

Für das betriebliche Potential aktueller *Zusatzbeschäftigung* zum Befragungszeitpunkt, das sich möglicherweise in den angebotenen Stellen widerspiegelt, sind lediglich Vakanzen, nicht die später zu besetzenden Stellen relevant.

Die Tatsache, daß es aus betrieblicher Sicht Stellen gibt, die unverzüglich zu besetzen wären, darf aber nicht so verstanden werden, daß in jedem Falle sofort eine Beschäftigungsmehrung erreicht werden könnte. Der Prozeß der Besetzung von Vakanzen hat seinen Zeitbedarf, und zwar unterschiedlich für verschiedene Qualifikationen und Pro-

Übersicht 7: Stellenangebot insgesamt

		Vakanzen	später zu besetzende Stellen	Stellen- angebot insgesamt	
					1000
		IV/89	I/90	IV/89	I/90
dem Arbeitsamt gemeldet	IV/89 I/90	258 243	37 59	295 302	
dem Arbeitsamt nicht gemeldet	IV/89 I/90	379 364	212 204	591 568	
Summe	IV/89 I/90	637 607	249 263	886 870	

file. Dahinter stehen – je nach Arbeitsmarktlage unterschiedlich – strukturelle und friktionelle Faktoren. Inwieweit sich Laufzeiten durch Förderung entsprechender Anpassungsvorgänge verkürzen lassen und so durch Beschleunigung dieses Prozesses auch die Beschäftigtenzahl erhöht werden kann, bedarf noch weiterer differenzierter Analyse, insbesondere der Zeitstruktur von Such- und Besetzungsvorgängen und ihren Bestimmungsgründen.

3.2 Probleme bei der Besetzung offener Stellen

Informationen über Zahl und Struktur von Vakanzen bzw. das Stellenangebot insgesamt bilden den Rahmen für darüber hinausgehende Fragen zum betrieblichen Personalbedarf und zu Problemen bei der Besetzung von angebotenen Arbeitsplätzen. Ihnen wurde bei der vorliegenden Untersuchung in unterschiedlicher Weise nachgegangen. Dabei war von der methodischen Seite her zu beachten, daß einerseits pauschale Einschätzungen der Betriebe zwar durchaus zu beachtende Indikatoren darstellen, daß andererseits aber erst differenzierte, einzelfallbezogene Informationen erkennen lassen, wo ggf. Handlungsbedarf (z. B. zur Behebung von „Anspannungen“ auf bestimmten Teilarbeitsmärkten) besteht. Detaillierte Angaben können aber im Rahmen repräsentativer Betriebsbefragungen aus prinzipiellen Gründen (Verfügbarkeit von Daten) wie aus erhebungstechnischen Erwägungen (unzureichender Rücklauf bei zu umfangreichen Fragebögen) nur in beschränktem Umfang gewonnen werden.

Auf der Ebene *globaler Einschätzungen*, über die zunächst berichtet wird, wurde im Rahmen der *Hauptbefragungen* *vergangenheitsbezogen* abgefragt,

- ob externe Gründe verhindert haben, daß der Betrieb/ die Verwaltung in den letzten 12 Monaten seine/ihre (Markt-)Chancen in vollem Umfang nutzen konnte,
- welche Gründe dies gegebenenfalls waren, und
- wieviel mehr Arbeitskräfte hätten beschäftigt werden können.

Weiterhin ging es auf dieser globalen Ebene um betriebliche Reaktionen darauf. Schließlich wurde – ergänzend zu den Stellen, für die Mitarbeiter *aktuell* gesucht werden – nach zusätzlichen Besetzungsmöglichkeiten für den Fall gefragt, daß geeignete Bewerber verfügbar wären.

Im Rahmen der Zusatzbefragungen wurden – gewissermaßen als Kernstück des Untersuchungsteils „Besetzungsprobleme“ – *detaillierte* Informationen über die jeweils *letzte Einstellung* und den Besetzungsvorgang gewonnen. Durch entsprechende Gewichtung unter Berücksichtigung der gesamten Zahl von Einstellungen des jeweiligen Betriebs in

den letzten 12 Monaten entsteht dadurch ein *repräsentatives Bild* der *im Laufe eines Jahres* besetzten offenen Stellen. Technisch ausgedrückt handelt es sich um Abgänge von offenen Stellen wegen erfolgter Einstellung. Stellen, die nach Angaben der Betriebe schwer zu besetzen waren, werden in ihrem „Profil“ dem Durchschnitt gegenübergestellt, wobei auch die Frage der Registrierung dieser Stellen beim Arbeitsamt und nach dessen Mittlerfunktion eine wichtige Rolle spielt. Durch den Profilvergleich ergibt sich ein differenziertes Bild der zunächst nur pauschal abgefragten Besetzungsschwierigkeiten aus betrieblicher Sicht.

Bei dieser Vorgehensweise bleiben offene Stellen, die nicht von außen besetzt werden konnten, notwendigerweise außer Betracht. Ob und inwieweit es auch solche Stellen gibt, und wie der Betrieb auf die Nichtbesetzbarkeit reagiert, wurde deshalb ebenfalls abgefragt, allerdings nur *exploratorisch* und in *diesem Teil* nicht voll repräsentativ. Dieser Fragenkomplex konnte nur an Beschäftigungsbetriebe gerichtet werden, die in den letzten 12 Monaten mindestens eine Einstellung vorgenommen hatten (Auswahlkriterium für die Zusatzbefragung, die sich ja auf Schwierigkeiten bei der *letzten* Besetzung richtete). Dies war ein Drittel der Betriebe, die immerhin ein Beschäftigungssegment in der Größe von drei Viertel aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten umfassen, allerdings mit der Struktur von „*einstellenden Betrieben*“. (Die Gewichtung zu diesem Teil erfolgt – wie bei den Hauptbefragungen – beschäftigungsproportional *ohne* Zusatzgewichtung nach Zahl der Einstellungen, weil kein bestimmtes Verhältnis zwischen Einstellungen und nicht besetzbaren Stellen unterstellt werden kann.)

3.2.1 Globale Indikatoren zu Besetzungsproblemen

In der Diskussion um Arbeitskräftebedarf, Personalmangel und Besetzungsprobleme geht es letztlich um die Frage, ob Beschäftigungs- und Wachstumspotentiale unausgeschöpft bleiben, die von der Nachfrageseite her gegeben sind und welche Gründe hierfür maßgeblich sind.

Je nachdem folgen hieraus unterschiedliche Empfehlungen für die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik. So wäre z. B. bei Auftragsmangel mehr zu nachfragefördernden Maßnahmen zu raten, bei Arbeitskräftemangel mehr zu angebotsfördernden Maßnahmen. Im Hinblick auf die regionale, sektorale oder betriebsgrößenspezifische Ausrichtung solcher Maßnahmen ist eine entsprechende Disaggregation relevanter Indikatoren anzustreben.

Im Hinblick auf die hier angeschnittenen Fragen führte die Untersuchung zu folgenden Ergebnissen:

„Produktionsbehinderungen“: Betroffenheit und Gründe

- Im IV. Quartal 1989 haben rd. 30% der befragten Betriebe und Verwaltungen (mit 25% aller Beschäftigten) angegeben, daß *externe* Gründe verhindert haben, daß in den letzten 12 Monaten (Markt-)Chancen in vollem Umfang genutzt werden konnten. Knapp die Hälfte davon (46%) begründet dies mit „zuwenig geeigneten Arbeitskräften“, rd. 30% mit zu wenig Aufträgen, 8% mit Lieferproblemen bei Rohstoffen und Vorleistungen, 28% haben sonstige Gründe angegeben. Auf die Gesamtheit bezogen gab es demnach ein „*Beschäftigungssegment*“ von 12% mit „*Produktionsbehinderungen*“ wegen *Arbeitskräftemangels*

⁷⁾ $580\ 000 \times \frac{1}{2} + 240\ 000 \times \frac{1}{2} = 328\ 000$ im IV. Quartal 1989;
 $530\ 000 \times \frac{1}{2} + 170\ 000 \times \frac{1}{2} = 292\ 000$ im I. Quartal 1990.

(46 von 25%). Dabei handelt es sich um eine *zeitraumbezogene Aussage*, wobei Ausmaß und Dauer der Einschränkung betrieblicher Aktivitäten nicht bekannt sind. Deshalb sind diese Angaben nicht unmittelbar vergleichbar mit *zeitpunktbezogenen* Ergebnissen, z. B. des ifo-Konjunkturtests.

- Übersicht 8 zeigt, daß vor allem Betriebe des Baugewerbes sowie aus dem Bereich konsumbezogener Dienstleistungen überdurchschnittlich oft über Behinderungen ihrer Aktivitäten im allgemeinen und über Arbeitskräftemangel im besonderen berichten. Dies gilt auch für kleinere Betriebe. In regionaler Hinsicht zeigt sich auch hier ein „Süd-Nord-Gefälle“.

Die Untersuchung liefert somit Angaben zur *Betroffenheit* und zu *Gründen* von Behinderungen betrieblicher Aktivitäten, wie sie in dieser Breite und Tiefe bislang vorlagen. Es bleibt aber zu prüfen, ob sie die Grundlage eines Indikatorensystems zur Darstellung von Anspannungen am Arbeitsmarkt bilden können.

Mehrbeschäftigungspotential

Um etwas über das *Ausmaß* von Behinderungen betrieblicher Aktivitäten durch Anspannungen am Arbeitsmarkt und über mögliche Beschäftigungsgewinne durch ausgleichsfördernde Maßnahmen sagen zu können, bedarf es der Gewichtung vorstehender Angaben. Deshalb wird im Rahmen dieser Untersuchung erstmals der Versuch unternommen, retrospektiv ein *Mehrbeschäftigungspotential* zu schätzen.

- Insgesamt hätte rund ein Sechstel der Betriebe mit knapp 30% aller Beschäftigten „in den letzten 12 Monaten mehr Arbeitskräfte beschäftigt, wenn sie in ausreichender Zahl und mit der gefragten Qualifikation zur Verfügung gestanden hätten“. Die Hochrechnung der betrieblichen Angaben zum Ausmaß dieser „Mehrbeschäftigung“ (ohne Auszubildende) führt zunächst zu einer Zahl von rd. 820000 (1. Hauptbefragung) bzw. 700000 Personen (2. Hauptbefragung). Darunter sind allerdings auch Stellen für Aushilfskräfte/Saisonkräfte (240 000 bzw. 170 000), die gesondert abgefragt wurden. Auch bei den übrigen kann nicht angenommen werden, daß sie von Anfang des Kalenderjahres an zur Verfügung standen.

Unterstellt man – lediglich um Größenordnungen zu verdeutlichen – für Dauerkräfte (die im *Laufe* des Jahres eingestellt worden und damit nur einen Teil des Jahres in Beschäftigung gewesen wären) im Durchschnitt eine halbjährige Beschäftigungszeit und für Saisonkräfte eine zweimonatige, errechnet sich im Mittel der beiden Befragungen aus den oben genannten Zahlen ein jahresdurchschnittliches Beschäftigungspotential in der Größenordnung von 300 000 Personen, das demnach zusätzlich hätte realisiert werden können.⁷⁾ Inwieweit es in den *im Laufe des Jahres* gemeldeten offenen Stellen enthalten war oder sich überhaupt in Suchaktivitäten (d. h. also auch nicht gemeldeten offenen Stellen) niedergeschlagen hat, läßt sich wegen des retrospektiven Charakters dieser Frage nicht ermitteln.

Diese Angaben bedürfen allerdings einer differenzierten Betrachtung:

So entfällt fast die Hälfte dieses Beschäftigungspotentials auf Betriebe, die – nach eigener Einschätzung – *nicht* durch Arbeitskräftemangel in ihren Aktivitäten eingeschränkt waren. Mögliche Mehrbeschäftigung leiten diese offenbar vom Vertrauen in die Erschließbarkeit zusätzlicher Markt-

Übersicht 8: Mehrbeschäftigungspotential und Produktionsbehinderungen nach Wirtschaftsbereichen, Betriebsgrößenklassen und Landesarbeitsamtsbezirken

	Mehrbeschäftigungspotential IV. Quartal 1989		Anteil der Betriebe mit Produktionsbehinderungen (%)	
	absolut	in % der Beschäftigten	Insgesamt	darunter: durch Arbeitskräftemangel
Insgesamt	332 000	1,5	25	12
darunter: in Betrieben mit Behinderungen durch Arbeitskräftemangel	178 000	0,8	.	.
davon:				
Land- und Forstwirtschaft	3 000	1,4	25	6
Energiewirtschaft, Bergbau	–	–	33	–
Verarbeitendes Gewerbe	61 000	0,7	27	13
Baugewerbe	44 000	3,1	45	29
Handel	17 000	0,5	24	10
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	7 000	0,6	20	10
Kredit- und Versicherungsgewerbe	–	–	14	12
Konsumtive Dienstleistungen ¹⁾	22 000	2,5	35	22
Soziale Dienstleistungen ²⁾	3 000	0,1	14	5
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen ³⁾	19 000	1,6	22	11
Organisationen ohne Erwerbscharakter	–	–	17	3
Staat	2 000	0,1	15	7
Betriebe mit				
1 Beschäftigten	10 000	1,9	33	6
2 – 4	37 000	2,3	31	10
5 – 9	35 000	1,9	29	14
10 – 19	27 000	1,3	29	16
20 – 49	29 000	1,1	29	14
50 – 99	10 000	0,9	34	16
100 – 199	8 000	0,3	19	10
200 – 499	5 000	0,2	18	9
500 – 999	4 000	0,2	27	16
1000 und mehr Beschäftigten	3 000	0,1	15	8
Schleswig-Holstein/Hamburg	8 700	0,6	22	8
Niedersachsen/Bremen	15 300	0,6	23	10
Nordrhein-Westfalen	35 000	0,6	25	10
Hessen	20 500	1,0	23	12
Rheinland-Pfalz/Saarland	14 100	0,9	22	8
Baden-Württemberg	34 300	0,9	26	15
Nordbayern	24 200	1,4	27	17
Südbayern	20 900	0,9	26	13
Berlin	5 400	0,7	33	21

¹⁾ Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Verpflegungseinrichtungen, Wäscherei und Reinigung, Friseur- und sonstige Körperpflegegewerbe

²⁾ Gesundheitswesen, Unterrichtsanstalten und Bildungsstätten, Erziehung und Sport, allgemein- und berufsbildende Schulen, wissenschaftliche Einrichtungen, Kunst und Kultur

³⁾ Rechts- und Wirtschaftsberatung, Architektur- und Ingenieurbüros, Institute, Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermögensverwaltung, Wirtschaftswerbung und Ausstellungswesen, Verlags-, Literatur- und Pressewesen

anteile her oder machen sie von der Beseitigung anderer Engpässe – Auftragsmangel, technische Kapazität, Vorleistungen und Rohstoffe usw. – abhängig.

Konkreter ist die Knappheitssituation hingegen bei den Betrieben, die arbeitskräftemangelbedingte Behinderungen angeben. Bei dieser Gruppe beträgt das Beschäftigungspotential retrospektiv rd. 180 000 Personen. Der gesamtwirtschaftliche Beschäftigtenbestand hätte somit nach diesen Angaben um 0,8% höher als tatsächlich sein können. Übersicht 8 zeigt die Verteilung dieses Mehrbeschäftigungspotentials auf Sektoren, Regionen und Betriebsgrößen.

Danach wären aus betrieblicher Sicht überdurchschnittliche Beschäftigungssteigerungen v. a. im Baugewerbe (+ 3,1%) sowie bei konsumtiven und wirtschaftsbezoge-

nen Dienstleistungen (+ 2,5 bzw. + 1,6%) möglich gewesen.

Wie bei den Vakanzen besteht auch hier in *regionaler Hinsicht* ein deutliches Gefälle: Betriebe in südlichen Regionen (Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz/Saarland, Hessen) geben höhere potentielle Beschäftigungssteigerungen an als Betriebe in nördlichen Landesteilen (Schleswig-Holstein/Hamburg, Niedersachsen/Bremen, Nordrhein-Westfalen, Berlin).

Ausgeprägt sind die Unterschiede auch nach der *Betriebsgröße*. Gut die Hälfte des Mehrbeschäftigungspotentials entfällt auf die Kleinbetriebe (bis 19 Beschäftigte), nämlich rd. 100 000 Personen. Sie hätten nach eigener Einschätzung 1989 ihre Beschäftigtenzahl um zusätzlich rd. 2% ausweiten können, wenn mehr geeignete Arbeitskräfte ver-

fugbar gewesen wären. Großbetriebe (200 und mehr Beschäftigte) sind demgegenüber sehr zurückhaltend (+ 12 000 bzw. 0,2%).

Es kann allerdings vermutet werden, daß Kleinbetriebe - eher als Großbetriebe - ihr Entwicklungspotential überschätzen, weil sie oft in Konkurrenz- und Substitutionsbeziehungen zueinander stehen, die für sie ex ante nicht im vollen Ausmaß erkennbar sind und deshalb später zu Planrevisionen führen können („Aufträge werden nur einmal vergeben“).

Dafür spricht z. B. die Beobachtung, daß ein Teil der Kleinbetriebe (bis 19 Beschäftigte) offensichtlich scharfe Beschäftigungsrückgänge zu verzeichnen hat: Bei einem Fünftel dieser Gruppe ist die Beschäftigtenzahl 1988/89 um durchschnittlich 18% zurückgegangen (siehe oben). Andererseits ist nicht zu übersehen, daß fast ein Drittel der Kleinbetriebe expandiert und dabei sehr starke Beschäftigungsgewinne - im Durchschnitt 23% - verzeichnet hat. Ob und inwieweit diese divergierenden Entwicklungen einerseits als Korrektur unrealistischer Erwartungen durch den Marktprozeß bzw. als Ergebnis der Aktivität dynamischer, innovativer „Pionierbetriebe“ andererseits zu interpretieren sind - mit Konsequenzen für die Realitätsnähe der angegebenen Mehrbeschäftigungspotentiale -, kann im Rahmen dieser Untersuchung nicht entschieden werden. Hierzu bedarf es repräsentativer Längsschnittuntersuchungen, z. B. im Rahmen eines bereits angesprochenen Betriebspanels.

Um einen weiteren Indikator zum Abgreifen latenter Arbeitskräftenachfrage zu gewinnen, wurden Betriebe und Verwaltungen auch gefragt, ob sie noch zusätzliche Einstellungsmöglichkeiten sehen -jenseits der offenen Stellen, für die gegenwärtig Mitarbeiter gesucht werden. Gefragt wurde also nicht nach Stellen, für die mit mehr oder weniger klar abgrenzbaren Aktivitäten Mitarbeiter gesucht werden, sondern *darüber hinaus* nach unverzüglich besetzbaren Stellen, für den Fall, daß geeignete Bewerber verfügbar sind (= passive „Stille Reserve“ von offenen Stellen).

Diese eher hypothetische Frage, die zwangsläufig auch offen lassen muß, ob ggf. tatsächlich eine zusätzliche Besetzung erfolgen würde, wurde in der Herbstbefragung von 9% der Betriebe bejaht, auf die rd. 12% der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten entfallen. Hochgerechnet ergeben sich für das IV. Quartal 1989 250 000 und für das I. Quartal 1990 rd. 190 000 zusätzliche latente Beschäftigungsmöglichkeiten, überwiegend (fast drei Viertel) für Facharbeiter und qualifizierte Angestellte. Gut die Hälfte davon entfällt auf das Produzierende Gewerbe und den Handel. Diese Angaben konzentrieren sich in hohem Maße auf Kleinbetriebe (77% entfallen auf Betriebe der Größenklasse bis unter 20 Beschäftigte, die einen Beschäftigtenanteil von nur 30% haben). In regionaler Hinsicht zeigt sich auch hier das schon mehrfach angesprochene „Süd-Nord-Gefälle“.

Fast die Hälfte dieser latenten Stellen entfällt auf Betriebe, die nicht durch Arbeitskräftemangel behindert sind. Mehr als die Hälfte dieser Angaben wurde von Betrieben gemacht, deren Beschäftigung stagnierte oder schrumpfte. Rd. 80% davon entfallen auf Kleinbetriebe.

⁸⁾ Beschäftigungszunahme gegenüber dem Vorjahr mindestens 1%

⁹⁾ Die Job-Turnover-Analyse des IAB kommt zu einem Wert gleicher Größenordnung. Zum Konzept vgl. Cramer, U., Koller, M., a.a.O.

¹⁰⁾ Beschäftigungsrückgang gegenüber dem Vorjahr mindestens 1%

Inwieweit allerdings diese latente Nachfrage marktgängigen Konditionen gerecht wird, ist völlig offen. Dies kann allenfalls in einer differenzierten Strukturanalyse näher beleuchtet werden. Keinesfalls aber dürfen sie den erkennbaren Vakanzen oder sonstigen (später zu besetzenden) Stellen, für die konkret Mitarbeiter gesucht werden, gleichgestellt und zugeschlagen werden.

3.2.2 Besetzungsprobleme und Beschäftigungsentwicklung

Tiefere Einblicke in die Dynamik der Beschäftigungsentwicklung und weitere Anhaltspunkte zur Interpretation betrieblicher Angaben zu Produktionsbehinderungen und Mehrbeschäftigungspotentialen liefert die Aufgliederung verschiedener Ergebnisse nach der Entwicklung der befragten Betriebe im Untersuchungszeitraum:

Demnach war 1989 knapp die Hälfte aller Erwerbstätigen in *Expansionsbetrieben* tätig.⁸⁾ Die Beschäftigung hat dort gegenüber 1988 um insgesamt gut 1,2 Mio. (11%) zugenommen (Übersicht 9).⁹⁾ Offenbar gelingt es einer großen Zahl von Betrieben, nachfrageseitig gegebene Potentiale weitgehend auszuschöpfen und in relativ kurzer Zeit beachtliche Beschäftigungssteigerungen zu realisieren. (Dies entspricht im wesentlichen dem Befund aus der Befragung im I. Quartal 1990.)

Der Anteil der Expansionsbetriebe liegt bei den Kleinbetrieben mit 30% zwar deutlich unter dem Durchschnitt, doch erzielen diese absolut und relativ die größten Beschäftigungszuwächse (+ 513 000 bzw. 23%).

Auf *Betriebe mit Beschäftigungsrückgängen*¹⁰⁾ entfällt ein knappes Viertel der Erwerbstätigen. Die Beschäftigung hat sich bei dieser Gruppe um eine Dreiviertelmillion (11%) vermindert. Die Anteile schrumpfender Betriebe liegen in den einzelnen Betriebsgrößenklassen nahe beim Durchschnitt. Die Beschäftigungsrückgänge - in absoluten Zahlen wie im Verhältnis zu ihrem Beschäftigtenbestand - sind bei den Kleinbetrieben (mit - 411 000 bzw. - 18%) allerdings erheblich größer als bei den Mittel- und Großbetrieben.

Im Produzierenden Gewerbe, in Handel/Verkehr/Nachrichtenübermittlung und im Sektor Dienstleistungen/Staat liegt der Anteil der Expansionsbetriebe mit jeweils 50% nahe beim gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt, ebenso deren Expansionstempo (rd. 10%). Dahinter zurück bleibt der Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei.

Bei den Expansionsbetrieben ist der Anteil an den Vakanzen (mit 46%) gleich ihrem Beschäftigtenanteil. Bei schrumpfenden Betrieben liegt der Vakanzenanteil deutlich darüber. Darauf ist noch zurückzukommen. Expansionsbetriebe - v. a. kleine und mittlere - melden Vakanzen seltener dem Arbeitsamt als schrumpfende Betriebe.

Die Verbindung vorliegender Angaben über die Beschäftigungsentwicklung mit den Gründen für die Behinderung betrieblicher Aktivitäten führt zu folgendem Ergebnis:

Wie vorstehend abgeleitet, konnten 12% der Betriebe wegen Arbeitskräftemangels im zurückliegenden 12-Monats-Zeitraum ihre Marktchancen nicht in vollem Umfang nutzen. Davon waren (in %-Punkten):

7% Expansionsbetriebe	2%
Stagnationsbetriebe	3%
Schrumpfende Betriebe	

Übersicht 9: Beschäftigungsanteile und Beschäftigungsentwicklung sowie Vakanzen nach Betriebstypen

Betriebsgröße (Stand: 1989)	Anteil der Beschäftigten	Beschäftigungsentwicklung IV. 89/88		Anteil der Vakanzen*)	darunter: Anteil der gemeldeten Vakanzen	darunter: Anteil der Vakanzen, die Zusatzbedarf sind**)
	%	1000			%	
Betriebe mit expandierender Beschäftigung						
Kleinbetriebe (bis 19 Beschäftigte)	30	+ 513	+ 23	32	32	66
Mittelbetriebe (20–199)	57	+ 462	+ 9	64	38	63
Großbetriebe 1 (200–999)	56	+ 176	+ 6	65	47	55
Großbetriebe 2 (1000 und mehr)	49	+ 82	+ 4	53	57	51
Insgesamt	46	+ 1233	+ 11	46	37	62
. . . mit stagnierender Beschäftigung						
Insgesamt	31	+ 3	+ 0	26	39	55
. . . mit Beschäftigungsrückgang						
Kleinbetriebe (bis 19 Beschäftigte)	21	– 411	– 18	35	45	49
Mittelbetriebe (20–199)	25	– 185	– 8	22	58	46
Großbetriebe 1 (200–999)	23	– 92	– 7	13	50	50
Großbetriebe 2 (1000 und mehr)	19	– 71	– 10	14	62	40
Insgesamt	23	– 759	– 11	28	49	48

*) Anteile der Vakanzen, die jeweils (nach Betriebsgrößenklassen bzw. insgesamt) auf Expansionsbetriebe bzw. Betriebe mit stagnierender oder rückläufiger Beschäftigung entfallen.

**) Nach Einschätzung der Betriebe.

Dieser Befund legt die Frage nahe, ob und inwieweit die Beschäftigtenzahl stagniert oder gar schrumpft, weil zusätzliche Arbeitskräfte in gewünschter Zahl mit der geforderten Qualifikation nicht zur Verfügung stehen und/oder der Ersatzbedarf nicht gedeckt werden kann.

Erste Aufschlüsse liefert hier die folgende Aufgliederung der Angaben über Arbeitskräftemangel und Umfang des Mehrbeschäftigungspotentials nach Größe und Entwicklungstendenz der Betriebe:

Übersicht 10: Arbeitskräftemangel und Mehrbeschäftigungspotential nach Betriebstypen

Betriebsgröße (Stand: 1989) Entwicklung IV. 89/88	Anteil der Betriebe mit Arbeitskräftemangel*)	Mehrbeschäftigungspotential
	%	1000
Betriebe mit expandierender Beschäftigung		
Kleinbetriebe (bis 19 Beschäftigte)	19	39
Mittelbetriebe (20–199)	16	39
Großbetriebe 1 (200–999)	16	6
Großbetriebe 2 (1000 und mehr)	9	2
Insgesamt	15	86

. . . mit stagnierender Beschäftigung

Insgesamt	7	38
-----------	---	----

. . . mit Beschäftigungsrückgang

Kleinbetriebe (bis 19 Beschäftigte)	16	39
Mittelbetriebe (20–199)	12	14
Großbetriebe 1 (200–999)	6	1
Großbetriebe 2 (1000 und mehr)	15	–
Insgesamt	12	54

*) Anteile an den Gesamtheiten, die auf die jeweiligen Betriebsgruppen entfallen.

Demnach entfällt vom gesamten Mehrbeschäftigungspotential in Höhe von rd. 180 000 Personen knapp die Hälfte (rd. 80 000) auf kleine und mittlere Expansionsbetriebe. Aber auch schrumpfende Klein- und Mittelbetriebe sehen hier retrospektiv beachtliche Spielräume (rd. 50 000). Relativ häufig berichten diese Betriebe auch über Behinderungen durch Arbeitskräftemangel.

Dieser Befund läßt den Schluß zu, daß in Teilbereichen die Beschäftigung entgegen den betrieblichen Absichten stagniert oder schrumpft.

Wie oben bereits angesprochen, bedarf der Aussagewert dieses Indikators für „unbefriedigten Personalbedarf“ allerdings noch weiterer methodischer Überprüfung, u. a. im Hinblick auf Marktgängigkeit der Arbeitsplatzangebote schrumpfender und stagnierender Betriebe.

3.2.3 Betriebliche Reaktionen bei Arbeitskräftemangel

Weitere Anhaltspunkte zur Beurteilung der Frage, ob und in welchem Maße infolge von Besetzungsproblemen Wachstums- und Beschäftigungspotentiale nicht voll ausgeschöpft werden, liefern die Angaben der Betriebe im Hinblick auf verschiedene Möglichkeiten, solchen Anspannungen zu begegnen.

Um aufzuzeigen, ob und in welchem Maße die Suche nach neuen Mitarbeitern eine verstärkte Inanspruchnahme dieser Optionen bewirkt, werden die Angaben im folgenden entsprechend aufgegliedert.

Übersicht 11: Betriebliche Reaktionen in Abhängigkeit von der Mitarbeitersuche

	derzeit Suche	derzeit keine Suche
	nach neuen Mitarbeitern (%)	
<i>Überstunden/Sonderschichten</i>		
sehr stark	30,9	13,3
stark	51,2	41,6
gar nicht	10,3	32,2
keine Angabe	7,6	12,9
<i>Leiharbeit/Aushilfen u. a.</i>		
sehr stark	17,8	6,2
stark	45,5	27,8
gar nicht	19,9	44,2
keine Angabe	16,8	21,8
<i>Rationalisierung</i>		
sehr stark	12,6	10,0
stark	32,0	24,0
gar nicht	30,6	43,5
keine Angabe	24,8	22,5
<i>Verzicht auf Aufträge</i>		
sehr stark	4,5	1,4
stark	14,8	5,9
gar nicht	55,3	68,2
keine Angabe	25,4	24,5
<i>Subunternehmer</i>		
sehr stark	8,1	2,0
stark	21,6	12,5
gar nicht	44,7	62,0
keine Angabe	25,6	23,4

Dies zeigt, daß Betriebe mit offenen Stellen in erheblichem Maße, und deutlich stärker als Betriebe ohne offene Stellen, von Überstunden und/oder Sonderschichten Gebrauch machen. 82% gegenüber 55% berichten, daß sie diese Möglichkeiten sehr stark oder stark nutzen. Eine nicht

¹¹⁾ Über Besetzungsprobleme bei Betrieben, die dem Arbeitsamt eine offene Stelle gemeldet hatten, deren Bearbeitungszeit überdurchschnittlich lange gedauert hatte, berichtet Cramer, U., Probleme bei der Besetzung von offenen Stellen, in: MittAB 2/90, S. 246-254.

¹²⁾ In den ungewichteten Datensätzen beträgt der Anteil von Stellenbesetzungen mit Schwierigkeiten 34% bzw. 29%, d. h. im Mittel 32%. Die Berücksichtigung der Zahl der Einstellungsvorgänge im Betrieb bei der Gewichtung erhöht tendenziell diesen Anteil. Hinzuweisen ist an dieser Stelle auf die Möglichkeit selektiver Wahrnehmung von Stellenbesetzungen mit Schwierigkeiten durch die Betriebe. Die angegebenen Werte dürften deshalb Obergrenzen angeben.

unbedeutende Rolle spielen auch die Leiharbeit sowie befristete Einstellungen und die Einstellung von Aushilfen (63% gegenüber 34%). Von aktuellen Anspannungen der Personalsituation eher wenig berührt scheinen dagegen Rationalisierungsbemühungen der Betriebe (43% gegenüber 34%). Als relativ selten darf wohl auch der Fall eingestuft werden, bei dem Betriebe infolge angespannter Personalsituation vermehrt Aufträge an Subunternehmer weitergeben (30% gegenüber 25%) oder auf Aufträge ganz verzichten (19% gegenüber 7%).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß in einem Sektor von beachtlicher Größe – fast die Hälfte der gesamten Wirtschaft – eine Beschäftigungsexpansion von ebenso beachtlicher Größe stattgefunden hat (um gut 1,2 Mio. 1988/89), die aus betrieblicher Sicht dort möglicherweise noch (um rd. 90 000) größer hätte ausfallen können, wenn Arbeitskräfte mit der gewünschten Qualifikation, zum gewünschten Zeitpunkt, in ausreichender Zahl verfügbar gewesen wären. In der gleichen Größenordnung geben stagnierende und schrumpfende Betriebe ein retrospektives Mehrbeschäftigungspotential an. Insgesamt reagieren Betriebe bei angespannter Personalsituation vorrangig mit arbeitszeitpolitischen und flankierenden personalpolitischen Maßnahmen. Ablehnung von Aufträgen bzw. Produktionsverluste ergeben sich offenbar nur bei einer relativ kleinen Gruppe von Betrieben.

3.2.4 Schwierigkeiten bei der Besetzung von offenen Stellen: Ein Profilvergleich

Im Rahmen der Zusatzbefragungen wurde der jeweils letzte Fall einer Einstellung näher untersucht. Insgesamt stehen damit detaillierte Informationen über rd. 4400 Stellen und Besetzungsvorgänge zur Verfügung, die (mit gewissen Einschränkungen im Hinblick auf die saisonale Verteilung) nach entsprechender Gewichtung als repräsentativ für alle offenen Stellen gelten können, die im Laufe eines Jahres besetzt wurden.¹¹⁾

Die Fallzahlen liegen hier erwartungsgemäß niedriger als in den Hauptbefragungen, weil nur ein Teil der Betriebe im Laufe der letzten 12 Monate überhaupt eine Einstellung hatte und nicht alle einbezogenen Betriebe mit solchen Einstellungen sich an der Zusatzbefragung beteiligt haben. Wie ein Vergleich der beiden separat durchgeführten und in sich repräsentativen Teilbefragungen zeigt, sind die Kernergebnisse jedoch in den Größenordnungen abgesichert. Bei Abweichungen können Ergebnisse der zweiten Teilbefragung als zuverlässiger gelten (höhere Fallzahlen bei deutlich höherem Rücklauf, siehe Anhang).

Insgesamt gab es nach Angaben der Betriebe bei 39% (1. Zusatzbefragung im IV. Quartal 1989) bzw. 29% (2. Zusatzbefragung im I. Quartal 1990) der Einstellungen Schwierigkeiten. Da sich die letzten Einstellungen in stärkerem Maße auf die Zeit unmittelbar vor der Befragung konzentrieren, dürfte dieser Unterschied zumindest z. T. saisonal bedingt sein und vielleicht z. T. auch die leichten „Entspannungstendenzen“ widerspiegeln, die sich zu Beginn dieses Jahres im Zusammenhang mit der Übersiedlerwelle auf dem Arbeitsmarkt zeigten. Zufallsschwankungen sind jedoch auch wahrscheinlich, zumal – anders als bei normalen Bevölkerungsumfragen – die Gewichtungsbzw. Hochrechnungsfaktoren hier stark auf das Ergebnis „durchschlagen“ können.

Im Durchschnitt hat es bei rd. einem Drittel der Stellenbesetzungen solche Schwierigkeiten gegeben.¹²⁾

Überraschen mag zunächst der Befund, daß bei den Klein- und Mittelbetrieben der Anteil schwer zu besetzender Stellen nur wenig vom Durchschnitt abweicht (mit einer etwas deutlicheren Tendenz zu mehr Schwierigkeiten bei Kleinbetrieben zumindest in der 2. Zusatzbefragung, Tabelle 5). Dabei ist aber zu bedenken, daß rd. zwei Drittel aller Einstellungen wie auch der Einstellungen, die mit Schwierigkeiten verbunden waren, im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe (bis unter 200 Beschäftigte) stattgefunden haben. (Würde man den Bezug zur letzten Einstellung beibehalten, die ja u. U. schon fast ein Jahr zurückliegen kann, was in einem Kleinbetrieb wahrscheinlicher ist als in einem Großbetrieb, würden rd. 80% der mit Schwierigkeiten verbundenen Stellenbesetzungen auf den Bereich der Betriebe bis unter 20 Beschäftigte entfallen.) Es ist also vor allem die höhere Einstellungsintensität der kleineren Betriebe, die solche schwer besetzbaren Stellen dort zu einem besonderen Problem werden läßt – häufigere Einstellungen führen auch zu (entsprechend) häufigeren Schwierigkeiten.

Untergliedert man die Betriebe nach ihrer *Beschäftigungsentwicklung* der letzten 12 Monate, läßt sich kein eindeutiger Zusammenhang mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung erkennen. Hier dürften sich kompensierende Effekte eine Rolle spielen (z. B. mehr Einstellungen in expandierenden Betrieben, wobei damit verbundene Schwierigkeiten durch *bessere Konditionen* ausgeglichen werden können). Allerdings haben Betriebe, die im laufenden Jahr einen Beschäftigungszuwachs *erwarten*, in überdurchschnittlichem Umfang Probleme bei der Stellenbesetzung angegeben. Dies bedarf weiterer Klärung, wobei auch die Typenbildung modifiziert werden kann (hier wurde jede Bestandsveränderung um mindestens ein Prozent als Veränderung des Beschäftigungsstands gewertet).

Über die *Wirtschaftsbereiche* hinweg läßt sich eine breite Streuung von Besetzungsproblemen erkennen. Sie sind im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe nicht größer als im Durchschnitt. Weitergehende Differenzierungen sind z. T. möglich, stoßen aber schnell an die Grenzen der Aussagefähigkeit, weil angesichts der Gewichtungproblematik hier niedrige Fallzahlen sehr schnell zu Verzerrungen der Ergebnisstruktur führen können. Dies wird an dem zwischen den Teilbefragungen stark auseinanderlaufenden Ergebnis für den Bereich Verkehr- u. Nachrichtenübermittlung deutlich (49% bzw. 30% Stellenbesetzungen, bei denen Schwierigkeiten auftauchen).

Im nachfolgenden *Profilvergleich* werden Stellen, deren Besetzung Schwierigkeiten bereitet hatte, mit dem Gesamtdurchschnitt verglichen, und zwar im Hinblick auf Merkmale der Stelle und des Stellenbewerbers sowie Aspekte des Besetzungsvorgangs. Differenziert wird danach, ob bei der Suche auch das Arbeitsamt eingeschaltet wurde. Ergebnisse beider Teilbefragungen werden in den Tabellen 6 und 7 gesondert ausgewiesen, um angesichts der Fallzahlenproblematik „Ausreißer“ erkennen zu können.

¹³⁾ In/ratest Sozialforschung, Arbeitsvermittlung zwischen Arbeitslosigkeit und Fachkräftemangel, München, Juni 1990, wird in der Schriftenreihe des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn, veröffentlicht. In dieser Untersuchung wurde der methodische Ansatz, detaillierte Informationen zum Einstellungsgeschehen über den „letzten Fall“ einer Einstellung zu ermitteln, bereits erfolgreich besprochen. Vgl. zu diesem Themenkreis auch Rosenblatt, B. v., Fachkräftemangel und Arbeitslosigkeit. Wann und wie wird Arbeitskräftenachfrage beschäftigungswirksam?, in diesem Heft.

Bei der Suche nach Mitarbeitern hatten die Betriebe in vier von zehn Fällen, die zu einer Einstellung führten, das Arbeitsamt eingeschaltet – eine Größenordnung, die in das gängige Bild paßt (45% bzw. 38%, siehe Tabelle 6, Suchwege: Arbeitsamt). Die Anteile der zuvor arbeitslos gemeldeten (28% bzw. 23% in den Teilbefragungen) und der vom Arbeitsamt vorgeschlagenen Bewerber (18% bzw. 14% der Einstellungen) sind jedoch vergleichsweise niedrig. Auch liegt der Anteil der befristeten Einstellungen (29% bzw. 21%) unter dem „Erwartungswert“ von einem Drittel oder mehr, der sich aus anderen Untersuchungen ergibt. Offenbar haben Betriebe ihre Angaben zur „letzten Stellenbesetzung“ unter gewisser Vernachlässigung ganz kurzfristiger, vorübergehender Personalbewegungen gemacht. Zu dieser Vorstellung paßt, daß lediglich 13% bzw. 11% der Einstellungen als vorübergehender Ersatz- oder Mehrbedarf bezeichnet werden (siehe Tabelle 6, Einstellungsgrund: vorübergehender Ersatz- und Mehrbedarf). Hierfür spricht schließlich auch die Hochrechnung der von den Betrieben in der Hauptbefragung angegebenen Neueinstellungen, die mit gut 2½ Millionen weit unter dem aus der Statistik der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten bekannten, tatsächlich realisierten Wert bleibt (dies auch wegen Abgrenzungsproblemen).

Insgesamt betreffen 56% bzw. 59% der Einstellungen betrieblichen Ersatzbedarf, gegenüber lediglich 40% bei den Vakanzten eines Stichtags. Dies deutet auf einen höheren Umschlag und kürzere Vakanzzeiten bei solchen Stellen hin.

Bei Stellen, die nach Angabe der Betriebe schwer zu besetzen waren, wurden fast alle möglichen Suchaktivitäten verstärkt. Wichtigster, wenn auch nicht überraschender Befund in diesem Bereich: Die Arbeitsämter wurden in solchen Fällen verstärkt eingeschaltet; *zwei Drittel der Stellen, deren Besetzung Schwierigkeiten bereiteten, waren auch den Arbeitsämtern bekannt.*

Ein ähnlicher Befund ergibt sich auch aus der jüngsten Betriebsbefragung von *infratest* über Personalbedarf und Personalsuche (73% Personalsuche auch über das Arbeitsamt bei einem „typisch schwer besetzbaren Arbeitsplatz“, gegenüber 49% bei den dort erfaßten „letzten Einstellungen“).¹³⁾ Der überdurchschnittliche Einschaltungsgrad bei schwer zu besetzenden Stellen hat auch zur Folge, daß häufiger Bewerber vom Arbeitsamt vorgeschlagen und auch mehr Arbeitslose eingestellt werden. Dies kann als Zugeständnis der Betriebe in einer Einstellungssituation, die sie überwiegend allgemein mit „Mangel an Arbeitskräften“ und „unzureichender Qualifikation der Bewerber“ für diese Stelle charakterisieren, verstanden werden. Spezifische Probleme, die es bei der Stellenbesetzung gab, werden *als Grund* nur selten genannt (zwischen 1% und 3% Gehaltsvorstellungen, ungünstige Arbeitszeit, schlechte Lage, Arbeit zu schwer, oder auch „interne Schwierigkeiten“).

Es werden allerdings bei schwer zu besetzenden Stellen überdurchschnittlich häufig *erschwerende Bedingungen* vor allem im Arbeitszeitbereich (Samstagsarbeit, Überstunden) und spezielle qualifikatorische Anforderungen, die über das übliche Maß hinausgehen, aufgeführt. Bei der Bewältigung solcher Probleme zeigen sich Betriebe durchaus flexibel, zumindest in den Fällen, die zu einer Einstellung führen und mit Zugeständnissen beim Einkommen oder den qualifikatorischen Erwartungen zu lösen sind: Immerhin rund ein Viertel (26% bzw. 23% bei den Teilerhebungen) der Einstellungen auf einen schwer zu besetzen-

den Arbeitsplatz ist mit einem über den ursprünglichen Erwartungen des Betriebes liegenden Lohn bzw. Gehalt verbunden, weit häufiger als im Durchschnitt (16% bzw. 11%). Andere Zugeständnisse spielen in drei von zehn der mit Schwierigkeiten verbundenen Einstellungen eine Rolle, wobei es sich überwiegend um qualifikatorische Aspekte einschließlich Berufserfahrung handelt.

Fragt man nach den Unterschieden, die bei *Einstellungen mit Besetzungsschwierigkeiten* zwischen dem Arbeitsamt zuvor gemeldeten bzw. nicht gemeldeten Stellen bestehen, so fällt vor allem der höhere Anteil von Facharbeitern bei den gemeldeten sowie der höhere Anteil von qualifizierten Angestellten bei den nicht gemeldeten Stellen auf. Hier dürften sich traditionell unterschiedliche Einschaltungsgrade in einzelnen Berufssegmenten niederschlagen, mit denen dann auch weitere Unterschiede zusammenhängen (mehr Schichtarbeit als Erschwernis bei solchen gemeldeten Stellen, mehr über den üblichen Anforderungen liegende Qualifikationserfordernisse, aber auch öfter finanzielle Zugeständnisse bei der Einstellung im Falle nicht gemeldeter Stellen u. a.).

3.2.5 Die erfolglose Suche nach geeigneten Mitarbeitern

Rund ein Drittel der Betriebe, die im Rahmen der Zusatzerhebungen befragt werden konnten, haben in den letzten 12 Monaten längere Zeit vergeblich nach neuen Mitarbeitern gesucht. In gut der Hälfte der Fälle (19% bzw. 17%) war darunter auch mindestens eine Stelle, die nicht von außen besetzt werden konnte, für die aber auch nicht mehr nach Mitarbeitern gesucht wird, die also – könnte man zunächst sagen – dem Arbeitsmarkt verlorengegangen.

Solche Stellen geben Klein-, Mittel- und Großbetriebe zu annähernd gleichen Anteilen an, was allerdings über die Zahl der betroffenen Stellen nichts aussagen kann – es kann auch mehrere gegeben haben. Unterstellt man auch hier einen Zusammenhang mit der *Einstellungsintensität*, die in Kleinbetrieben wesentlich höher ist als in Großbetrieben, dürfte ein überproportionaler Anteil von nicht besetzbaren Stellen (wie von schwer besetzbaren, die trotzdem zu einer Einstellung führten) bei Klein- und Mittelbetrieben zu finden sein.

Sie kommen im Verarbeitenden Gewerbe dem Durchschnitt entsprechend vor (22% bzw. 17%), liegen im Baugewerbe deutlich darüber (31% bzw. 28%), im Kredit- und Versicherungsgewerbe deutlich darunter (2% bzw. 9%) und streuen im übrigen breit über die Wirtschaftsbereiche. Handelt es sich um Betriebe, die auch bei der letzten Einstellung Schwierigkeiten hatten, liegt der entsprechende Anteil ebenfalls deutlich über dem Durchschnitt (28% bzw. 32%). Zwei Drittel bzw. mehr als drei Viertel dieser „verlorengegangenen“ Stellen waren für Facharbeiter oder qualifizierte Angestellte vorgesehen (Tabelle 8).

Was sind die *Gründe für eine erfolglose Suche* aus betrieblicher Sicht? In der Hälfte der Fälle wird ein direkter Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen gesehen (die auch bei erfolgreichen Stellenbesetzungen Schwierigkeiten bereiten können, s. o.). Lohn- und Gehaltsforderungen, Qualifizierungsprobleme und „die hohen Anforderungen an die Bewerber“ werden häufig angegeben (Größenordnung jeweils etwa 20%). Unzureichende Information und Suchaktivitäten – Aspekte, bei denen Arbeitsämter auch behilflich sein könnten – spielen demgegenüber nur eine untergeordnete Rolle.

Eine direkte Konkurrenz mit anderen Betrieben der Region wird in etwa einem Viertel der Fälle (mit) dafür verantwortlich gemacht, daß kein geeigneter Mitarbeiter gefunden wurde.

Was hat nun den Betrieb bewogen, die offenbar vergebliche Suche nach einem Mitarbeiter zu beenden, und ist die Stelle damit wirklich in jedem Fall für den Arbeitsmarkt verlorengegangen?

Einem Teil der Betriebe fällt die Antwort hierauf offenbar schwer (rd. 20% keine Angabe), vielleicht weil hier Vorgänge angesprochen werden, die u. U. schon länger zurückliegen oder überhaupt weniger scharf abgrenzbar sind. Auf Aufträge verzichtet hat immerhin nur ein kleiner Teil der Betriebe (13% bzw. 17%). Dies korrespondiert mit den Ergebnissen aus Abschnitt 3.2.3. Eine für den Arbeitsmarkt eindeutig beschäftigungsneutrale Lösung erfolgt aber auch nur in einer Minderheit der Fälle (interne Besetzung mit der Folge, daß ceteris paribus an anderer Stelle eine Vakanz und Einstellung entsteht, oder Leiharbeit). Häufiger werden die Arbeitszeit oder technisch-organisatorische Regelungen betreffende Optionen realisiert, die sich mit weitergehenden Veränderungen des Arbeitszeit- und Produktivitätsgefüges eines Betriebes mischen können. Was dies für den betrieblichen oder gar den überbetrieblichen Beschäftigtenstand bedeutet, ist weniger klar erkennbar, wohl auch nicht für den Betrieb selbst. Das weite Spektrum der Optionen macht jedenfalls deutlich, daß die Nichtbesetzung einer offenen Stelle auch ein beschäftigungsneutraler Vorgang sein kann.

4. Schlußbetrachtung

Der hier vorgelegte Bericht beschreibt die Ergebnisse der beiden jeweils zweistufigen Betriebsbefragungen, die im IV. Quartal 1989 bzw. im I. Quartal 1990 zusammen mit der GfK-Marktforschung, Nürnberg durchgeführt wurden. Jeweils fand eine Haupt- und eine Zusatzbefragung statt. Die Rücklaufquoten fielen erfreulich hoch aus.

Die Kernergebnisse der zweiten Hauptbefragung zur Zahl und Qualifikationsstruktur der Vakanzen, zu den später zu besetzenden Stellen, zum Ersatz- bzw. Zusatzbedarf aus betrieblicher Sicht und zum Einschaltungsgrad der Arbeitsämter bestätigen die Ergebnisse der ersten Befragungswelle. Mit verschiedenen globalen Indikatoren, die Probleme bei der Besetzung offener Stellen und betriebliche Reaktionen hierauf zum Ausdruck bringen, wird das Gesamtbild von der Nachfragesituation auf dem Arbeitsmarkt in diesen beiden Quartalen ergänzt.

Ein Teil der Indikatoren, so z. B. jener über die von den Betrieben genannten, nicht realisierbaren Beschäftigungspotentiale in der Vergangenheit, bedürfen noch weiterer Analyse des vorliegenden Befragungsmaterials. Insgesamt aber kann bereits jetzt in den *Hauptbefragungen* eine tragfähige Grundlage für das angestrebte Berichtssystem gesehen werden. Durch wiederholte Betriebsbefragungen dieser Art – einmal jährlich (netto) etwa 5000 Betriebe – könnten so in Zeitreihen allmählich Entwicklungstendenzen und wichtige Strukturen sowie Anspannungen auf dem Arbeitsmarkt sichtbar gemacht werden.

Mit den beiden *Zusatzerhebungen* wurden von insgesamt knapp 4400 Betrieben weitere, detaillierte Informationen über Probleme bei der Besetzung einzelner offener Stellen sowie über betriebliche Reaktionsweisen erhoben, die den Prozeß der Stellenbesetzung und Profilanpassung weiter aufhellen.

Insbesondere dieser zweite Teil der Gesamtbefragung bedarf noch weiterer Verfeinerung der Analyse. Außerdem deutet viel darauf hin, daß derartige Detailerhebungen nur in größeren Abständen wiederholt werden sollten.

Insgesamt stehen vor allem noch folgende Ergänzungen und Vertiefungen aus:

- Analyse und Bewertung der *Laufzeiten der in die Zusatz-erhebung einbezogenen Vakanzen*.
- Weitere *Überprüfung der entwickelten Indikatoren* im Hinblick auf ihre Aussagekraft.
- Weitere *regionale Differenzierung der Ergebnisse*, wenngleich dies nur im beschränkten Maße möglich ist. Hierbei soll vor allem der Einfluß der jeweiligen Arbeitsmarktlage auf die Besetzungsprobleme im Mittelpunkt stehen.
- Auswertung der *offenen Fragen*, zu denen den Betrieben besonderer Raum gegeben worden ist.

Im Hinblick auf die eingangs formulierten Hauptfragestellungen hat die Untersuchung folgendes ergeben:

Die Angaben der Betriebe zur *Beschäftigungsentwicklung des vergangenen Jahres* sind sehr realitätsnah. So wurde der durchschnittliche Anstieg der Erwerbstätigenzahl (IV. Quartal 1989 gegenüber Vorjahr) mit 1,7% angegeben (lt. amtlicher Statistik 1,5%).

Die *prognostische* Verwertbarkeit der betrieblichen Angaben ist demgegenüber begrenzt, zumindest im Hinblick auf exakte Quantifizierung der kurzfristigen Beschäftigungsentwicklung (eines Jahres).

Zur *Beschäftigungsentwicklung des kommenden Jahres* haben 85% der Betriebe eine Aussage gemacht (erstaunlicherweise haben hier kleine Betriebe sich stärker beteiligt als große). 31% erwarten eine Zunahme, 40% eine Stagnation und 15% einen Rückgang der Beschäftigung. Im Durchschnitt wird eine Zunahme um 1,2% erwartet. Aus heutiger Sicht bleibt diese Einschätzung hinter den Erwartungen (mehr als + 2 %) zurück. In noch höherem Maße gilt dies für betriebliche Angaben zum Bruttoeinstellungsbedarf.

Während also Angaben über aktuelle Bestandszahlen sowie Besetzungsprobleme und Reaktionen von den Betrieben in guter Qualität geliefert werden, sind die Möglichkeiten begrenzt, exakte prognostische und stromgrößenbezogene Aussagen zu gewinnen.

Auf die eingangs gestellten Fragen zum gesamten Stellenangebot (gewissermaßen als Momentaufnahme aus dem Einstellungsgeschehen), zu Besetzungsproblemen mit ihren Gründen und den betrieblichen Reaktionen hierauf, und zu einer möglichen „Entmutigung“ bei der Stellensuche konnten mit den vorliegenden Ergebnissen erste Antworten gegeben werden. Sie bedürfen – wie gesagt – der Ergänzung und Vertiefung, aber auch der Aktualisierung.

Insgesamt erscheint es nach den vorliegenden Ergebnissen erfolgversprechend, die Hauptbefragung im Herbst 1990 zu wiederholen. Eine Entscheidung über weitere Zusatzerhebungen ist aufzuschieben, bis aus der vollständigen Auswertung des vorliegenden Materials ein hinreichend klares Bild hierzu gewonnen sein wird.

Anhang

1. Stichprobenanlage und -ziehung

Aus forschungsökonomischen und methodischen Gründen wurde die Befragung an die 1989 bereits laufende Repräsentativbefragung von IAB/GfK über „Fachkräftebedarf und Ausbildungsleistungen von Betrieben“ geknüpft, die ebenfalls auf der Betriebsdatei der Statistik Sozialversicherungspflichtig Beschäftigter basiert.

Die aus dieser Befragung zur Verfügung stehende Bruttostichprobe erschien für Auswertungen und Hochrechnungen im Rahmen des neuen Projekts in einzelnen Schichten bzw. Zellen allerdings als zu gering. Deshalb wurde eine zusätzliche Stichprobe mit weiteren 10 000 bislang nicht angesprochenen Betrieben gezogen. Diese wurden – vor allem um eine zeitliche Überschneidung mit der laufenden Umfrage zu vermeiden – in der ersten Welle angesprochen:

L Befragungsweite (Feldarbeit ab September 1989):

Zur Stichprobenziehung wurde die Grundgesamtheit (Betriebe mit mindestens einem Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) in 10 Schichten oder Betriebsgrößenklassen (= BGK) unterteilt. Bei der Verteilung der vorgesehenen 10 000 Betriebe auf die einzelnen Schichten wurde unter Berücksichtigung des erwartbaren Rücklaufs je Klasse und den sich daraus ergebenden Hochrechnungsfaktoren ein Stichprobenplan gewählt, der sich tendenziell an einem beschäftigungsproportionalen Ansatz orientiert und eine ausreichende Feldbesetzung sicherstellt.

In den BGK 1 bis 8 wurden insgesamt 9231 Adressen neu gezogen. Die Datensätze enthielten neben einer Kennung für die BGK auch Angaben zu

- Wirtschaftszweig,
- Betriebsnummer,
- Anzahl der Beschäftigten und
- Gemeindegchlüssel.

In den Klassen 9 und 10 war ein erneuter Zugriff auf die Betriebsdatei nicht erforderlich, da alle Adressen aus diesen Klassen bereits vorlagen. In der BGK 9 wurden dem Bestand 685 bis zu diesem Zeitpunkt nicht kontaktierte Betriebsadressen zugespielt.

Alle Betriebe der BGK 10 waren im Rahmen der damals schon laufenden Umfrage über „Fachkräftebedarf und Ausbildungsleistungen“ von IAB/GfK angeschrieben worden, so daß hier auf die 405 Nicht-Antworter dieser Studie zurückgegriffen wurde (die *Antworter* sollten ja in der zweiten Welle angesprochen werden). Die Struktur der Bruttostichprobe für die erste Welle mit insgesamt 10 321 Adressen ist in der Übersicht 12 wiedergegeben.

2. Befragungswelle (Feldarbeit ab Januar 1990):

10 490 Betriebe, die an der o. g. Umfrage über „Fachkräftebedarf und Ausbildungsleistungen“ teilgenommen hatten, wurden hier als Bruttostichprobe übernommen. Die Differenzierung der zur Verfügung stehenden Adressen nach BGK ist in Übersicht 12 dargestellt.

2. Verlauf der Feldarbeit

Die *erste Befragungswelle* wurde am 7. und 8. September 1989 ausgesandt. Die 10 321 Betriebe erhielten einen Hauptfragebogen zusammen mit einem Anschreiben des Direktors des IAB und einem Freikuvert für die Rücksendung.

Nach zwei Erinnerungsaktionen lagen bis zum Feldende am 5. Januar 1990 insgesamt 4913 Fragebogen vor. Von diesen konnten 4219 in die Auswertung einbezogen werden. Das entspricht einem effektiven Rücklauf von 40,9% (einschließlich nicht verwertbarer Antworten 47,6%). Die Besetzungen und Quoten in den einzelnen Betriebsgrößenklassen sind in Übersicht 12 wiedergegeben. Bei der Beurteilung des relativ schwachen Rücklaufs in BGK 10 darf nicht vergessen werden, daß es sich hier um die 405 Nicht-Antworter der anderen IAB-Umfrage handelt, also um Betriebe, die solchen Umfragen wohl ganz allgemein reservierter gegenüberstehen.

Mit einem Zusatzfragebogen wurden die 2040 Betriebe angeschrieben, die nach eigener Angabe in den zurückliegenden 12 Monaten Personen eingestellt und sich mit der Zusendung eines weiteren Fragebogens einverstanden erklärt hatten.

Nach zwei Erinnerungsaktionen lagen bis zum Feldende am 12. Januar von 1346 Betrieben ausgefüllte Zusatzfragebogen vor. Der Rücklauf nach Klassen ist in Übersicht 12 dargestellt.

Vor dem Hintergrund, auch methodische Erkenntnisse zu gewinnen, wurde das oben beschriebene Muster der Feldarbeit in der *zweiten Befragungswelle* geändert. Dazu wurde die Bruttostichprobe von 10 490 Betrieben zunächst in zwei strukturelle Teilstichproben (Splits) zerlegt. In Split I (n = 3495) wurden Haupt- und Zusatzfragebogen nun zusammen versandt, in Split II (n = 6995) wurde das Muster der ersten Welle, also zeitlich versetzte Aussendung der beiden Fragebogen, zunächst beibehalten. Ein Vergleich der Rückläufe aus beiden Splits am 2. Februar, also nach 4 Wochen, ergab, daß die Betriebe in Split I häufig gleich den Zusatzfragebogen ausgefüllt zurückgeschickt hatten und insgesamt nur eine relativ geringe Rücklaufeinbuße zu verzeichnen war. Deshalb wurde ab dem ersten Erinnerungsschreiben auch mit den Adressen aus Split II auf das Verfahren in Split I, also gemeinsamer Versand der beiden Fragebogen, eingeschwenkt. Der verwertbare Rücklauf umfaßte schließlich 5472 Hauptfragebogen, das

Übersicht 12: Aussendung und verwertbarer Rücklauf nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse/ sozialvers.-pflichtig Beschäftigte	1. Befragungswelle						2. Befragungswelle			
	Aussendung Hauptfragebogen	verwertbarer Rücklauf (von Spalte 1)		Aussendung Zusatzfragebogen	verwertbarer Rücklauf (von Spalte 3)		Aussendung Hauptfragebogen	verwertbarer Rücklauf (von Spalte 5)		
		absolut	absolut		%	absolut		absolut	%	absolut
Nr.	1	2	3	4	5	6				
1	1	1 296	422	32,6	63	34	54,0	1 018	536	52,7
2	2 – 4	1 420	537	37,8	137	79	57,7	1 437	807	56,2
3	5 – 9	1 255	513	40,9	181	113	62,4	1 353	754	55,7
4	10 – 19	1 061	453	42,7	219	147	67,1	1 083	565	52,2
5	20 – 49	1 629	698	42,8	389	257	66,1	1 278	653	51,1
6	50 – 99	942	407	44,0	234	160	68,4	939	487	51,9
7	100 – 199	822	389	47,3	251	163	64,9	770	369	47,9
8	200 – 499	806	377	46,8	259	183	70,7	725	347	47,9
9	500 – 999	685	315	46,0	243	169	69,5	821	406	49,5
10	1000 u. m.	405	108	26,7	64	41	61,1	1 066	548	51,4
Insgesamt		10 321	4 219	40,9	2 040	1 346	66,0	10 490	5 472	52,2

sind 52,2% der Aussendung (einschließlich nicht verwertbarer Antworten 57,8%). Die bei den Betrieben in der zweiten Welle erwartete höhere Bereitschaft zur Teilnahme an solchen Umfragen (es handelte sich ja um jene Betriebe, die schon an einer anderen teilgenommen hatten) ist damit durch die Feldarbeit bestätigt worden.

Es lagen schließlich insgesamt 3028 verwertbare Zusatzfragebogen vor. Ein Vergleich von Rücklaufquoten mit denen aus der ersten Welle ist wegen der unterschiedlichen Vorgehensweisen wenig sinnvoll.

3. Hochrechnung

Die Hochrechnung erfolgte grundsätzlich beschäftigungsproportional nach Betriebsgrößenklassen. Die Faktoren errechneten sich jeweils als Quotient aus „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte laut Beschäftigtenstatistik“ und „Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Stichprobe“. Die Zahlen der Beschäftigtenstatistik wurden dazu bis zum jeweiligen Erhebungszeitraum fortgeschrieben. In der ersten Welle hatten 100, in der zweiten 137 Betriebe keine Angabe zur Betriebsgröße (gemessen an den Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) gemacht. Damit basieren die Hochrechnungen der Hauptbefragungen auf 4119 bzw. 5335 Antworten.

Die Basishochrechnung der betrieblichen Angaben führte zu einem Bestand an gemeldeten offenen Stellen, der über dem aus der BA-Statistik bekannten Wert lag. Dies könnte darauf hindeuten, daß

- die Angaben der Betriebe überhöht sind
oder
- Betriebe mit offenen Stellen bzw. mit Problemen bei der Stellenbesetzung überrepräsentiert sind.

Aus Datenschutzgründen kann die zahlenmäßige Richtigkeit der betrieblichen Angaben nicht überprüft werden. Überdies ist es wahrscheinlicher, daß es zu themenspezifischen Ausfällen gekommen ist. Das heißt, es haben sich offenbar eher solche Betriebe beteiligt, die Personalbedarf bzw. offene Stellen und Besetzungsprobleme haben. Der Anteil der Betriebe ohne offene Stellen und/oder Besetzungsprobleme ist in der Nettostichprobe zu niedrig.

Um dies klären zu helfen, wurden die *Nichtantworten* (der zweiten Welle) nach den Gründen für ihre Verweigerung gefragt. 1777 Betriebe (40%) beantworteten diese Nachbefragung. Davon gaben 213 an, daß sie sich ganz allgemein nicht an solchen Umfragen beteiligen, ohne dies weiter zu begründen.

Von den verbleibenden 1564 Betrieben (100%) begründeten 873 (56%) ihre Nichtbeteiligung damit, daß sie zum Erhebungszeitpunkt keine neuen Mitarbeiter gesucht haben, im allgemeinen keine Probleme bei der Stellenbesetzung haben oder sie keine Personalentscheidungen treffen. Es ist allerdings davon auszugehen, daß ein weiterer, nicht unerheblicher Teil von Verweigerern ebenfalls ohne Personalbedarf bzw. offene Stellen war, ohne dies jedoch in der Nachbefragung zu artikulieren, etwa weil andere Gründe wichtiger erschienen (z. B. „keine Zeit“) oder bestimmte Interessen (z. B. nicht mehr angeschrieben zu werden) dominierten.

Der vergleichbare Anteil in der Stichprobe beträgt demgegenüber 48% (60% suchen keine Mitarbeiter, davon haben aber gleichwohl rd. 20% Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung).

Dies begründet die Abstimmung der Basishochrechnung auf die bekannte Verteilung der den Arbeitsämtern gemeldeten offenen Stellen (nach Wirtschaftszweigen und Qualifikationsgruppen) und auf die Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nach Wirtschaftsbereichen.

Auch bei anderen Angaben im Fragebogen wurden damit Werte erzielt, die nahe bei den aus Vergleichsstatistiken verfügbaren Ist-Werten liegen.

Insgesamt bestärken uns diese Ergebnisse in der Annahme, daß bei der Hochrechnung der richtige Weg beschritten wurde. Trotzdem ist diesen methodischen Problemen auch künftig Aufmerksamkeit zu widmen.

Die ermittelten Hochrechnungsfaktoren sind grundsätzlich auch für die Auswertung der Zusatzbefragung maßgebend. Bei der Interpretation kommt es hier aber teils auch darauf an, wie viele Einstellungen insgesamt vorgenommen wurden. Es wurde dann zusätzlich gewichtet mit der Zahl der Neueinstellungen.

Tabelle 1: Vakanzen und später zu besetzende offene Stellen im IV. Quartal 1989 nach Qualifikationsgruppen bzw. Landesarbeitsamtsbezirken (Durchschnitte)

	Vakanzen (sofort zu besetzende offene Stellen)				später zu besetzende offene Stellen						Stellenangebot insgesamt		
	Insgesamt		dar.:		dar.: dem AA...		Insgesamt	dar.:		dar.: dem AA...			
			Ersatzbedarf	Zusatzbedarf	gemeldet	nicht gemeldet		Ersatzbedarf	Zusatzbedarf	gemeldet	nicht gemeldet		
	1000	%	1000										
Insgesamt	637.3	100	256.3	361.6	257.8	379.0	249.1	87.7	151.0	36.9	212.2	886.4	294.7
darunter:													
un-/angelernte Arbeiter/-innen	145.7	22.9	56.3	81.3	73.0	73.0	57.8	22.2	30.8	9.1	48.7	203.5	82.1
Facharbeiter/-innen	245.7	38.6	98.1	145.4	97.2	148.0	92.4	29.6	58.1	14.4	78.0	338.1	111.6
Angestellte für einfache Tätigkeit	58.4	9.2	22.8	35.4	30.5	28.0	20.6	7.3	11.7	3.6	17.0	79.0	34.1
Angestellte für qualifizierte Tätigk.	183.3	28.8	76.4	97.3	53.0	130.0	76.3	27.7	48.4	9.5	66.8	259.6	62.5
davon:													
Schlesw.-Holst.-Hamb.	37.0	5.8	14.6	19.6	10.9	26.1	17.6	6.9	9.6	0.5	17.1	54.6	11.4
Niedersachsen-Bremen	55.2	8.7	19.5	33.6	26.1	29.1	24.0	6.5	14.1	1.0	23.0	79.2	27.1
Nordrhein-Westfalen	136.6	21.4	50.4	75.9	57.6	79.0	46.2	13.6	30.0	10.1	36.0	182.8	67.7
Hessen	67.0	10.5	25.2	39.8	25.2	41.8	25.4	7.3	16.9	3.0	22.4	92.4	28.2
Rheinl.-Pfalz-Saarl.	44.2	6.9	13.3	30.9	18.9	25.3	17.2	6.0	9.2	4.4	12.8	61.4	23.3
Baden-Württemberg	123.0	19.3	55.0	69.9	52.0	71.0	45.2	16.7	28.8	5.1	40.2	168.2	57.1
Nordbayern	66.1	10.4	31.4	37.5	22.7	43.4	27.3	9.6	19.1	3.1	24.2	93.4	25.8
Südbayern	89.9	14.1	38.5	48.0	40.1	49.8	36.6	15.0	19.8	9.1	27.5	126.5	49.2
Berlin	18.3	2.9	8.3	6.3	4.3	13.9	9.6	6.1	3.5	0.6	9.0	27.9	4.9

Quelle: GfK/IAB

Tabelle 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Vakanzen und später zu besetzende offene Stellen im IV. Quartal 1989 nach Betriebsgröße bzw. Wirtschaftszweig (Durchschnitte)

	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte *)		Vakanzen (sofort zu besetzende offene Stellen)						später zu besetzende offene Stellen					
			Insgesamt		dar.:		dar.: dem AA...		Insgesamt	dar.:		dar.: dem AA...		
					Ersatzbedarf	Zusatzbedarf	gemeldet	nicht gemeldet		Ersatzbedarf	Zusatzbedarf	gemeldet	nicht gemeldet	
			1000	%	1000	%	1000							
Insgesamt	22001.5	100	637.3	100	256.3	361.6	257.8	379.5	249.1	87.7	151.0	36.9	212.2	
1 Beschäft.	521.4	2.4	45.7	7.2	11.4	30.8	14.4	31.3	7.1	3.6	3.6	2.5	7.1	
2 - 4	1602.9	7.3	107.6	16.9	37.9	65.2	31.5	76.1	34.1	10.0	25.7	8.2	31.6	
5 - 9	1904.4	8.7	104.3	16.4	50.8	52.8	45.3	59.0	41.0	16.5	19.8	5.2	32.8	
10 - 19	2094.7	9.5	97.0	15.2	39.3	57.1	41.2	55.8	29.2	12.4	14.9	5.1	24.0	
20 - 49	2684.7	12.2	88.0	13.8	33.0	49.3	36.9	51.1	34.8	14.2	19.8	6.6	29.7	
50 - 99	2274.7	10.3	61.4	9.6	25.3	33.9	26.4	35.0	36.8	9.4	25.6	3.3	30.2	
100 -199	2270.6	10.3	44.4	7.0	17.2	27.5	17.4	27.0	19.5	7.1	10.8	1.8	16.2	
200 -499	3067.2	13.9	37.9	5.9	17.5	19.0	14.8	23.1	21.0	6.1	14.1	3.0	18.0	
500 -999	1855.0	8.4	21.1	3.3	10.3	10.9	11.2	9.9	10.5	3.7	6.6	1.2	8.7	
1000 u.m. Beschäft.	3725.8	16.9	30.0	4.7	13.7	15.0	18.7	11.3	15.0	4.7	10.0	1.2	13.8	
Land-, Forstw., Fischerei	218.6	1.0	13.4	2.1	5.5	6.2	5.3	8.1	3.8	1.3	1.5	1.0	2.8	
Energiewirtschaft, Bergbau	462.7	2.1	1.4	0.2	1.0	0.4	0.4	1.0	0.7	0.0	0.2	0.0	0.7	
Verarb. Gewerbe	8301.6	37.7	186.1	29.2	64.0	113.1	81.4	104.7	67.9	15.2	48.2	6.3	61.6	
Baugewerbe	1415.8	6.4	81.8	12.8	34.3	51.8	26.8	55.0	31.7	12.3	18.3	5.3	26.4	
Handel	3141.1	14.3	98.4	15.4	36.6	60.8	42.7	55.7	39.2	11.8	26.6	4.2	35.0	
Verkehr u. Nach- richtenübermittlung	1077.4	4.9	25.6	4.0	9.8	11.9	11.1	14.5	7.6	4.0	4.5	1.1	6.5	
Kredit- u. Ver- sicherungsgewerbe	894.3	4.1	10.8	1.7	2.9	8.0	1.6	9.2	5.7	1.8	4.0	1.0	4.7	
Sonstige Dienstleistung.	4472.8	20.3	172.5	27.1	73.5	91.2	64.2	108.3	73.1	32.3	37.5	14.7	58.4	
Org. ohne Erwerbs- charakter	468.8	2.1	19.8	3.1	12.3	6.8	7.8	12.0	5.3	2.5	2.6	0.6	4.7	
Staat	1548.3	7.0	27.4	4.3	16.2	11.3	16.3	11.1	14.0	6.5	7.5	2.7	11.3	

*) Schätzung

Quelle: GfK/IAB

Tabelle 3: Vakanzen und später zu besetzende offene Stellen im I. Quartal 1990 nach Qualifikationsgruppen bzw. Landesarbeitsamtsbezirken (Durchschnitte)

	Vakanzen (sofort zu besetzende offene Stellen)						später zu besetzende offene Stellen						Stellenangebot insgesamt	
	Insgesamt		dar.:		dar.: dem AA...		Insgesamt	dar.:		dar.: dem AA...				
			Ersatzbedarf	Zusatzbedarf	gemeldet	nicht gemeldet		Ersatzbedarf	Zusatzbedarf	gemeldet	nicht gemeldet			
	1000	%	1000											dar.: dem AA gemeld.
Insgesamt	606.8	100	244.4	323.1	243.3	363.5	262.9	94.7	146.7	59.1	203.8	869.7	302.4	
darunter:														
un-/angelernte Arbeiter/-innen	142.1	23.4	60.4	73.4	66.4	75.5	58.1	20.9	32.1	12.2	45.9	200.2	78.6	
Facharbeiter/-innen	227.2	37.4	79.9	129.6	86.8	138.0	90.7	31.7	55.0	18.2	72.5	317.9	105.0	
Angestellte für einfache Tätigkeit	52.6	8.7	24.7	23.3	26.2	26.4	31.5	7.5	14.8	12.4	10.1	84.1	38.6	
Angestellte für qualifizierte Tätigk.	177.6	29.3	73.2	90.0	51.4	125.0	79.6	32.4	41.0	14.5	65.1	257.2	65.9	
davon:														
Schlesw.-Holst.-Hamb.	44.6	7.3	17.2	16.7	16.9	27.7	20.2	7.7	16.6	3.7	16.5	64.8	20.6	
Niedersachsen-Bremen	53.9	8.9	20.4	32.2	21.5	32.4	21.7	7.4	11.6	5.1	16.7	75.6	26.6	
Nordrhein-Westfalen	111.1	18.3	41.5	62.2	43.7	67.4	52.1	16.0	35.5	8.6	43.5	163.2	52.3	
Hessen	51.5	8.5	18.7	31.1	19.6	31.9	15.3	6.0	7.5	2.6	12.6	66.8	22.2	
Rheinl.-Pfalz-Saarl.	50.8	8.4	19.2	30.4	22.6	28.2	31.9	5.6	15.4	10.6	21.3	82.7	33.2	
Baden-Württemberg	124.6	20.5	55.0	62.6	54.3	70.3	53.2	21.2	25.7	14.0	39.1	177.8	68.3	
Nordbayern	65.7	10.8	26.9	37.1	26.7	38.9	29.2	12.7	14.6	6.2	23.0	94.9	32.9	
Südbayern	92.0	15.2	38.7	45.7	34.4	57.6	32.9	15.3	16.0	7.9	25.0	124.9	42.3	
Berlin	12.6	2.1	6.8	5.1	3.4	9.2	6.5	2.8	3.8	0.5	6.0	19.1	3.9	

Quelle: GfK/IAB

Tabelle 4: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Vakanzen und später zu besetzende offene Stellen im I. Quartal 1990 nach Betriebsgröße bzw. Wirtschaftszweig (Durchschnitte)

	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte *)		Vakanzen (sofort zu besetzende offene Stellen)						später zu besetzende offene Stellen					
			Insgesamt		dar.:		dar.: dem AA...		Insgesamt		dar.:		dar.: dem AA...	
					Ersatzbedarf	Zusatzbedarf	gemeldet	nicht gemeldet			Ersatzbedarf	Zusatzbedarf	gemeldet	nicht gemeldet
			1000	%	1000	%	1000							
Insgesamt	21785.2	100	606.8	100	244.4	323.1	243.3	363.5	262.9	94.7	146.7	59.1	203.8	
1 Beschäft.	571.3	2.6	58.1	9.6	22.6	27.3	20.8	37.3	39.8	7.6	18.0	12.9	26.9	
2 - 4	1828.5	8.4	87.4	14.4	30.4	45.0	27.0	60.4	28.7	12.4	12.2	8.5	20.2	
5 - 9	2092.3	9.6	92.1	15.2	35.1	50.0	30.0	62.1	32.4	10.4	19.8	4.9	27.5	
10 - 19	2107.3	9.7	75.7	12.5	27.6	46.7	27.0	48.7	19.7	7.5	10.6	3.9	15.8	
20 - 49	2738.7	12.6	90.6	14.9	34.2	53.2	38.3	52.3	41.7	13.6	33.9	7.9	33.8	
50 - 99	2136.4	9.8	58.1	9.6	22.4	32.6	27.4	30.7	26.5	12.7	13.9	3.4	23.1	
100 -199	2138.6	9.8	48.5	8.0	23.6	24.1	21.3	27.2	23.7	7.7	15.1	5.8	17.9	
200 -499	2964.7	13.6	45.0	7.4	21.9	20.7	22.8	22.2	20.5	9.0	10.0	4.8	15.7	
500 -999	1870.4	8.6	18.1	3.0	9.7	8.5	9.9	8.2	9.7	4.6	4.6	2.7	7.0	
1000 u.m. Beschäft.	3337.0	15.3	33.3	5.5	16.9	14.9	18.8	14.5	20.2	9.2	8.6	4.4	15.8	
Land-, Forstw., Fischerei	207.8	1.0	15.3	2.5	9.0	5.8	5.2	10.1	7.5	3.9	2.7	2.6	4.9	
Energiewirtschaft, Bergbau	517.3	2.4	2.1	0.3	1.0	1.0	0.4	1.7	1.9	0.4	1.4	0.1	1.8	
Verarb. Gewerbe	8295.7	38.1	161.3	26.6	51.0	103.5	73.1	88.2	69.7	20.6	41.5	12.2	57.5	
Baugewerbe	1326.1	6.1	76.8	12.7	22.3	48.3	25.6	51.2	30.2	12.3	17.1	3.1	27.1	
Handel	3043.1	14.0	94.1	15.5	33.3	50.6	36.8	57.3	36.4	7.4	23.9	12.7	23.7	
Verkehr u. Nach- richtenübermittlung	1069.7	4.9	26.6	4.4	10.5	13.8	10.5	16.1	14.0	7.0	7.7	2.2	11.8	
Kredit- u. Ver- sicherungsgewerbe	912.9	4.2	15.8	2.6	5.7	7.8	2.3	13.5	5.4	2.2	3.0	0.8	4.6	
Sonstige Dienstleistung.	4359.1	20.0	157.6	26.0	79.4	70.4	62.6	95.0	76.8	29.3	33.8	22.0	54.8	
Org. ohne Erwerbs- charakter	473.2	2.2	21.1	3.5	10.1	10.7	8.6	12.5	4.4	2.6	8.5	0.7	3.7	
Staat	1580.4	7.3	36.2	6.0	22.0	11.2	18.2	18.0	16.5	9.1	7.0	2.7	13.8	

*) Schätzung

Quelle: GfK/IAB

Tabelle 5: Anteil von Einstellungen mit Schwierigkeiten bei der Stellenbesetzung, nach betrieblichen Merkmalen, in %

	Zusatzbefragungen	
	IV. Quartal 89 (n=1346 Betriebe) (1)	I. Quartal 90 (n=3028 Betriebe) (2)
<u>Insgesamt</u>	39	29
<u>Betriebsgröße</u>		
1- 19 versicherungspflichtig Besch.	38	34
20-199 versicherungspflichtig Besch.	41	24
200 oder mehr versicherungspf. Besch.	38	29
<u>Beschäftigungsentwicklung</u>		
1988/89 Zuwachs	39	28
gleichbleibend	43	26
Rückgang	36	33
1989/90 Zuwachs	47	31
gleichbleibend	35	27
Rückgang	33	30
<u>Wirtschaftsbereiche</u> (Basis mindestens n=50 Betriebe)		
Land- u. Forstwirtschaft, Fischerei	.	.
Energiewirtschaft, Bergbau	.	(15) *)
Verarbeitendes Gewerbe	36	29
Baugewerbe	34	27
Handel	39	33
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	(49) *)	30
Kredit- u. Versicherungsgewerbe	(29) *)	25
Dienstleistungen	42	28
Organisationen ohne Erwerbscharakter	.	27
Staat	32	24

*) Basis kleiner als 100 Betriebe

Quelle: GfK/IAB

Tabelle 6: Einstellungen nach Merkmalen des Arbeitsplatzes und des Besetzungsvorgangs, in % (Senkrechtprozentuierung; z. T. Mehrfachnennungen)

	Einstellungen Insgesamt		darunter								
			Bewerber wurde auch Über das Arbeitsamt gesucht		Besetzungen mit Schwierig- keiten		davon				
							Suche auch Über das Arbeitsamt		Arbeitsamt nicht eingeschaltet		
(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)		
<u>Suchwege</u>											
Eigene Inserate	55	44	60	57	73	69	70	73	81	63	
Antwort auf Inserate Arbeitssuchender Arbeitsamt	9	8	13	12	17	12	18	12	13	11	
Aushang am Werkstor	45	38	100	100	68	65	100	100	0	0	
Interne Stellenausschreibung	3	3	4	6	5	4	5	6	3	1	
Auswahl aus Initiativbewerbungen / Bewerberliste	12	13	16	16	15	17	17	17	11	18	
Über eigene Mitarbeiter	21	18	15	13	18	14	20	12	14	18	
Umfrage im Bekanntenkreis	27	31	28	25	37	29	40	31	29	25	
	2	3	1	2	1	4	1	3	3	6	
<u>Schwierigkeiten bei der Besetzung</u>	39	29	59	49	100	100	100	100	100	100	
<u>Gründe hierfür (offene Frage)</u>											
zu wenig/keine Bewerber	26	30	26	32	27	27	
Qualifikation	58	58	57	60	59	55	
Gehaltsvorstellungen	2	1	1	1	4	1	
Wohnungsmangel	0	0	0	0	1	0	
Ungünstige Arbeitszeit	3	3	4	3	2	2	
Schlechte Lage	1	1	1	1	2	1	
Arbeit zu schwer	1	3	2	1	0	7	
Interne Schwierigkeiten	3	1	4	1	1	2	
<u>Einstellungsgrund</u>											
vorübergehender Ersatzbedarf	7	6	7	5	6	5	8	3	4	9	
längerfristiger Ersatzbedarf	48	55	45	52	47	59	44	61	52	53	
Saisonkraft/vorübergehender Mehrbedarf	6	5	5	6	2	2	3	4	1	0	
längerfristiger Mehrbedarf	40	34	43	36	44	33	45	32	43	37	
keine Angabe	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	

(1) = Zusatzbefragung IV. Quartal 1989, (2) = Zusatzbefragung I. Quartal 1990

Quelle: GfK/IAB

Tabelle 7: Einstellungen nach Merkmalen des Arbeitsplatzes, des eingestellten Bewerbers und des Besetzungsvorgangs, in % (Senkrechtprozentuierung; z. T. Mehrfachnennungen)

	Einstellungen Insgesamt		darunter								
			Bewerber wurde auch Über das Arbeitsamt gesucht		Besetzungen mit Schwierig- keiten		davon				
							Suche auch Über das Arbeitsamt		Arbeitsamt nicht eingeschaltet		
(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)		
<u>Qualifikationsniveau</u>											
Un-/angelernte Arbeiter/-innen	24	25	25	29	24	26	25	26	19	26	
Facharbeiter/-innen	25	22	29	26	30	28	33	31	25	22	
Angestellte für einfache Tätigkeit	9	17	12	11	8	3	9	2	7	3	
Angestellte für qualifizierte Tätigkeit	41	34	33	33	37	41	32	38	46	47	
keine Angabe	1	1	1	2	1	2	1	2	2	2	
<u>Spezielle Anforderungen</u>											
längere Berufserfahrung	39	38	40	39	43	46	43	45	44	47	
Zusatzkenntnisse aus Lehrgängen/Kursen (nach der Ausbildung)	18	12	16	13	15	16	13	16	20	15	
Kenntnisse im Umgang mit computergestützter/ programmgesteuerter Technologie	14	12	12	12	10	13	10	13	9	15	
Sonstige über die üblichen Anforderungen hinausgehende Qualifikationen	12	12	12	14	18	16	14	14	27	19	
keine Angabe	36	40	38	36	37	30	39	32	32	27	
<u>Erschwerende Arbeitsbedingungen</u>											
wie Hitze, Lärm, unregelmäß. Arbeitszeit etc.	14	12	15	14	18	14	20	15	15	12	
<u>Spezielle Arbeitszeiten:</u>											
Regelmäßig oder gelegentlich											
- Schichtarbeit	22	16	24	20	24	16	30	19	10	11	
- Samstagsarbeit	37	34	39	38	47	41	48	39	46	46	
- Sonntagsarbeit	18	14	18	14	23	19	23	18	23	21	
- Nacharbeit	12	11	11	11	14	15	15	13	12	19	
- Überstunden	46	45	49	59	60	58	55	62	70	52	
<u>Eingestellte Bewerber</u>											
- männlich	54	50	51	58	60	58	57	58	66	58	
- war zuvor arbeitslos gemeldet	28	23	40	31	36	24	41	25	23	21	
- wurde vom Arbeitsamt vorgeschlagen	18	14	39	36	21	21	30	31	.	.	
- wurde befristet eingestellt	29	21	31	24	26	19	33	19	12	19	
<u>Zugeständnisse im Vergleich zu ursprünglichen Vorstellungen des Betriebs</u>											
- Lohn/Gehalt ist höher	16	11	20	14	26	23	25	19	29	26	
- Unterschiede in sonstigen, aus der Sicht des Betriebes wichtigen Aspekten	18	12	23	20	32	29	33	30	30	26	
<u>darunter (offene Frage):</u>											
zu wenig Berufserfahrung	4	4	5	7	7	9	7	9	8	9	
nicht erforderliche Qualifikation	8	6	11	10	14	16	15	18	11	13	
andere Ausbildung	1	1	1	2	1	4	0	4	1	2	
ist älter	2	1	2	1	2	2	2	2	3	3	
zeigt wenig Interesse	1	1	2	1	4	2	3	2	4	2	

(1) = Zusatzbefragung IV. Quartal 1989, (2) = Zusatzbefragung I. Quartal 1990

Quelle: GfK/IAB

Tabelle 8: Abgang von offenen Stellen nach erfolgloser Suche, in % (Senkrechtprozentuierung; z. T. Mehrfachnennungen)

	Zusatzbefragungen	
	(1)	(2)
In den letzten 12 Monaten längere Zeit erfolglose Suche *)	37	31
Offene Stelle, die nicht von außen besetzt werden konnte, für die aber auch keine Bewerber mehr gesucht werden *)	19	17
<u>Struktur von abgegangenen offenen Stellen, die nicht von außen besetzt werden konnten</u>		
- un- angelernte Arbeiter/-innen	20	14
- Facharbeiter/-innen	40	45
- Angestellte für einfache Tätigkeiten	9	4
- Angestellte für qualifizierte Tätigkeiten	26	36
- keine Angabe	4	2
Summe	100	100
<u>Gründe für erfolglose Suche</u>		
- zu wenig Information/Transparenz über Angebot/Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	7	12
- nicht ausreichend intensive Suche des Betriebes	5	5
- fehlende Bereitschaft der Arbeitssuchenden, die Arbeitsbedingungen zu akzeptieren	51	46
- die hohen Anforderungen an die Bewerber	20	22
- zu hohe Lohn- und Gehaltsforderungen	22	14
- Konkurrenz durch andere Betriebe der Region	22	24
- Mangel an qualifizierten Kräften **)	17	18
- keine, zu wenige Bewerber **)	6	2
Summe	150	143
<u>Betriebliche Reaktionen auf die Nichtbesetzbarkeit</u>		
- Die Stelle wurde intern besetzt	13	23
- Leiharbeit wird in Anspruch genommen	6	8
- Die Aufgaben werden von anderen Mitarbeitern innerhalb der normalen Arbeitszeit erledigt	16	18
- Die Aufgaben werden von anderen Mitarbeitern durch Überstunden bzw. Wechsel von Teilzeit- in Vollzeittätigkeit erledigt	17	16
- Aufgrund technischer/organisatorischer Änderungen besteht kein Einstellungsbedarf mehr	8	9
- Wir haben auf Aufträge verzichtet	13	17
- Durch die veränderte Marktsituation besteht derzeit kein Bedarf mehr	5	8
- Sonstiges	22	8
- keine Angabe	22	18
Summe	122	125

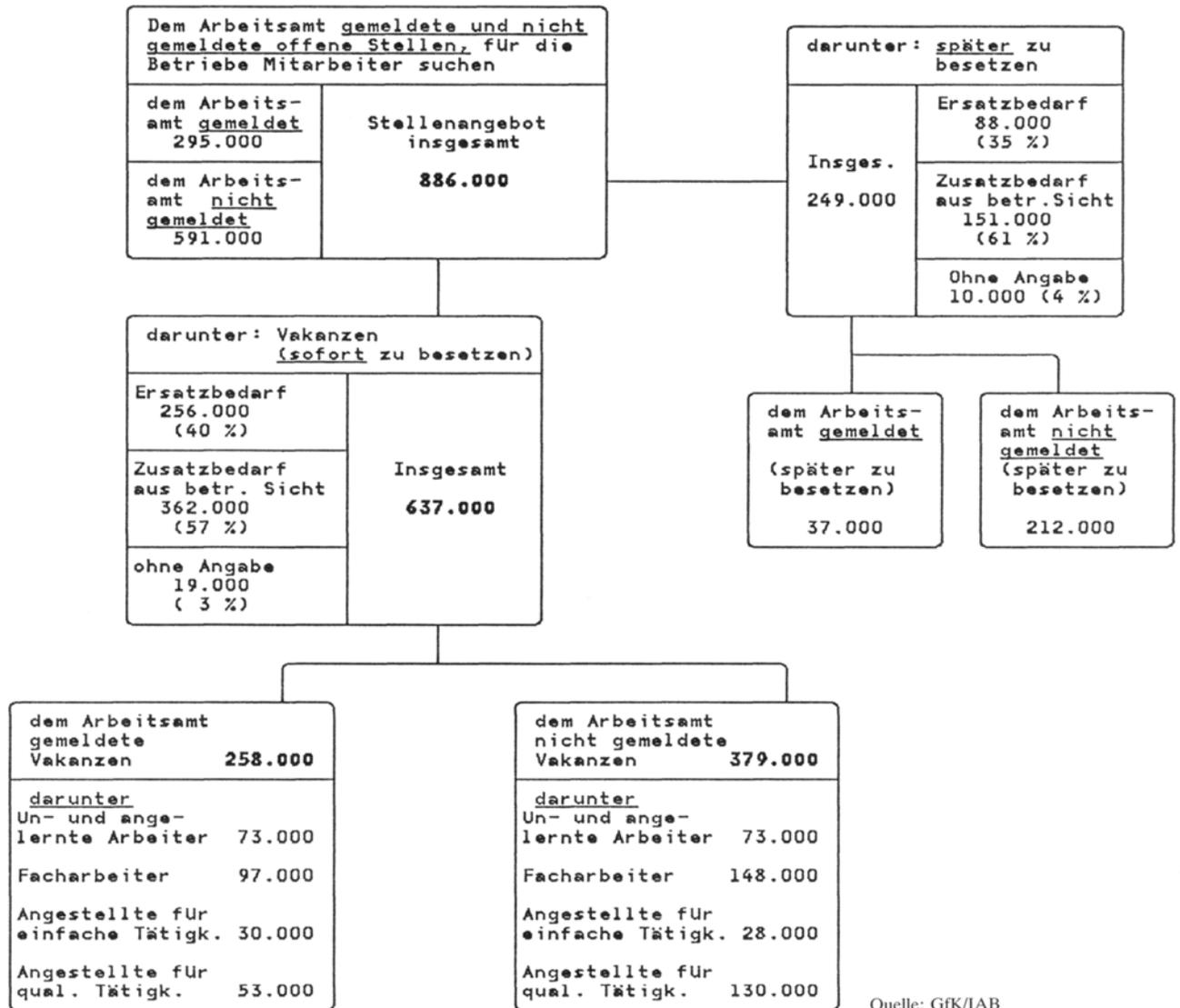
(1) = Zusatzbefragung IV. Quartal 1989, (2) = Zusatzbefragung I. Quartal 1990

*) Anteil der beschäftigungsproportional gewichteten Betriebe

**) Zusätzlich verschlüsselte verbale Angaben

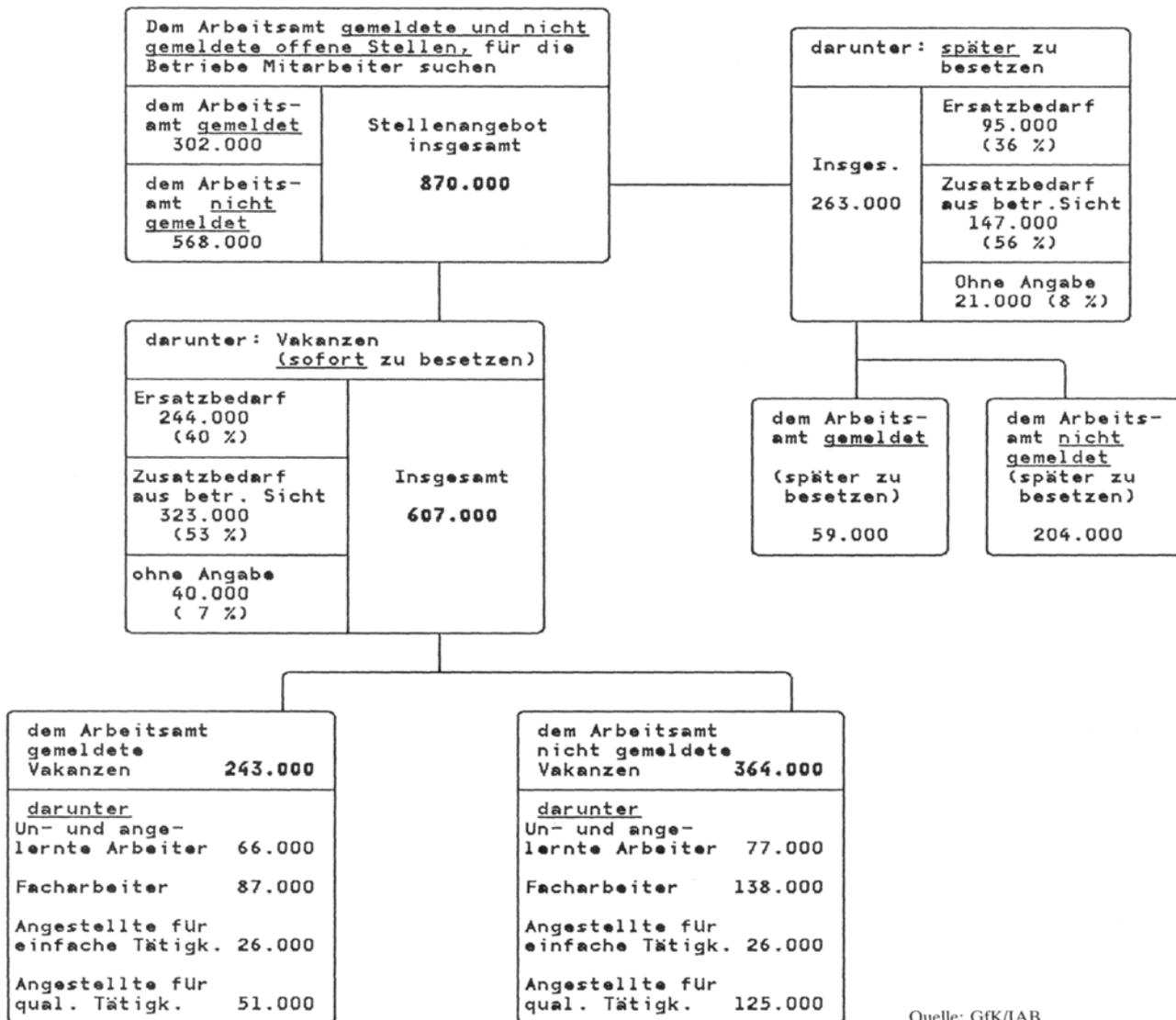
Quelle: GfK/IAB

Schaubild 1: Ergebnisse der repräsentativen Befragungen über Personalbedarf und offene Stellen: Bestandszahl offener Stellen im IV. Quartal 1989 (Durchschnittswerte)



Quelle: GfK/IAB

Schaubild 2: Ergebnisse der repräsentativen Befragungen über Personalbedarf und offene Stellen: Bestandszahl offener Stellen im I. Quartal 1990 (Durchschnittswerte)



Quelle: GfK/IAB