

Zur Diskussion über methodische Aspekte der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots – Anmerkungen zum Nachtrag von Hermann Scherl

Anja Kettner und Eugen Spitznagel

Wir konzentrieren unsere Anmerkungen auf den – nach Scherl – zentralen Punkt der Diskussion, nämlich die Frage, ob die Zahl der angebotenen „sofort zu besetzenden Stellen“ in der IAB-Erhebung korrekt erfasst wird. Des weiteren befassen wir uns mit dem ausgesprochenen Verdacht der Selektionsverzerrung.

Wir kommen zu dem Ergebnis, dass Scherl im Nachtrag zwar keine grundsätzlich neuen Argumente präsentiert, einige Anregungen aber durchaus hilfreich sind.

1. Scherl stellt zutreffend fest, dass die IAB-Erhebungen zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot auf die empirische Erfassung von aktueller und zukünftiger Arbeitskräftenachfrage ausgerichtet sind. Es geht also um Stellen, die sofort zu besetzen sind (S_2) und um später zu besetzende Stellen (S_1) für die jeweils Bewerber gesucht werden. Im Interesse des Lesers halten wir uns an Scherls Notation. Er nennt die Menge dieser Stellen V_a , und es gilt $V_a = S_1 + S_2$.

Daneben stellt er einen Stellenangebotsbegriff, der Fälle „akut ungedeckter Arbeitskräftenachfrage“ umfasst. Bei diesen liegt entweder fortgesetzte Personalsuche (S_2), oder eine Wartezeit (W) bis zum Dienstantritt eines bereits gefundenen, künftigen Stelleninhabers vor. Er nennt diese Menge V_b , und es gilt $V_b = S_2 + W$.

Nun gäbe es – so Scherl – von V_a und V_b eine „gemeinsame Schnittmenge, nämlich Fälle von betrieblicher Bewerbersuche, bei denen der betrieblich geplante Besetzungstermin bereits überschritten ist“, und er stellt heraus: „Der zentrale strittige Punkt in der Diskussion Scherl vs. Kettner/Spitznagel (bzw. IAB) ist die arbeitsmarktdiagnostisch bedeutsame Frage, ob die in den IAB-Erhebungen erfassten und in den IAB-Berichten ausgewiesenen „Vakanzen“ ... dieser Schnittmenge entsprechen“ (S. 559).

Die Frage nach einer „gemeinsamen Schnittmenge“ ist jedoch nur sinnvoll, wenn es diese im Rahmen

des IAB-Konzepts überhaupt geben kann. Dies ist nicht der Fall, denn nach unserem Konzept ist V_b eine *Teilmenge* von V_a , was im Folgenden begründet wird.

In Formeln (nach Scherls Notation) gilt:

$$V_a = S_1 + S_2; V_b = S_2; V_a = V_b + S_1$$

Der – nach Scherl – „zentrale Diskussionspunkt“ besteht somit letztlich in der Frage, ob der von ihm eingeführte „Wartestand“ (W), als eigene Stellenkategorie theoretisch, arbeitsmarktpolitisch und empirisch relevant ist.

Wir halten diese Kategorie aus theoretischer Perspektive durchaus für relevant. Denn prinzipiell könnte in dieser Zeit mehr produziert, könnten auch mehr Personen beschäftigt werden, zumindest aus einzelwirtschaftlicher Sicht. Allerdings werden solche Wartezeiten oft durch betriebliche Flexibilität – z.B. in Gestalt variabler Arbeitszeiten oder durch zeitliche Streckung des Leistungsangebots – ausgeglichen. Wie solche einzelbetrieblichen Potentiale aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive zu bewerten sind, steht auf einem anderen Blatt.

Aber aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive halten wir das Phänomen „Wartestand“ für wenig relevant. Denn die betriebliche Praxis lehrt, dass Arbeitgeber in der Regel nicht mehr weiter suchen, wenn sie sich für einen Bewerber entschieden haben und der Arbeitsvertrag abgeschlossen ist. Der Arbeitsplatz wird dann nicht mehr angeboten und steht anderen Bewerbern nicht mehr offen. Würde sich der Betrieb zur Überbrückung der Wartezeit um eine Ersatzkraft bemühen, wäre die Stelle wieder Teil von S_2 , weil mit dem Ziel der sofortigen Einstellung gesucht würde. Dies dürfte aber der Ausnahmefall sein.

Konsequenterweise sind also die „Wartefälle“ nicht im Stellenangebot enthalten. Dies entspricht auch der internationalen Praxis, wie sie sich z.B. im europäischen Berichtssystem über offene Stellen von

EUROSTAT (Statistisches Amt der Europäischen Kommission) ausdrückt. Dies möge der Leser als Sachverhaltsdarstellung, nicht als Autoritätsverweis verstehen.

Dennoch ist es durchaus interessant, wie häufig solche „Wartestands-Fälle“ sind und wie lang gegebenenfalls ihre Dauer ist. Die Daten über den zeitlichen Verlauf von Stellenbesetzungsvorgängen aus der IAB-Erhebung 2004 zeigen Folgendes: Bei 35 % aller Einstellungen in den 12 Monaten vor dem Erhebungszeitpunkt haben die Betriebe unfreiwillig eine Wartezeit in Kauf genommen, sie betrug durchschnittlich 27 Kalendertage. Die hochgerechnete Zahl von rd. 950.000 davon betroffenen Einstellungsprozessen wird jedoch stark durch die Arbeitsmarktwirklichkeit relativiert: Erstens stehen zwischen der personalpolitischen Entscheidung und der Arbeitsaufnahme des Bewerbers oft zeitliche, administrativ bedingte betriebliche Hürden, die genommen werden müssen. Zweitens kann nur bei Arbeitslosen mit sofortiger Arbeitsaufnahme gerechnet werden. Bei Personen, die sich aus Beschäftigung heraus erfolgreich beworben haben, dauert es normalerweise länger, bis sie sich aus dem früheren Arbeitsverhältnis lösen können. Dies belegen unsere Daten: Wenn der Bewerber vorher in einem anderen Unternehmen beschäftigt war, ist die Wartezeit mehr als doppelt so lang wie im Fall vorheriger Arbeitslosigkeit. Drittens ist die Wartezeit mit durchschnittlich 27 Tagen relativ gering, jedenfalls so kurz, dass unter Kostengesichtspunkten in der Regel nicht zu erwarten ist, dass der Betrieb nach einer Ersatzkraft sucht, um die Wartezeit zu überbrücken. Schließlich ist es betriebswirtschaftlich rational, auf die richtige Person zu warten, die eine Stelle am besten ausfüllt, denn Fehlbesetzungen können teuer werden. Viertens verteilen sich die o.g. Wartefälle über einen 12-Monatszeitraum, so dass sie – auf Jahresbasis gerechnet – nur einem Beschäftigungs- oder Stellenäquivalent von rd. 70.000 Personen entsprechen.

Scherl liegt mit seiner Vermutung, es handle sich um rd. 100.000 Stellen, zwar nicht allzu weit davon entfernt. Aber aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive zählt diese Kategorie nicht zum Stellenangebot, weil sie – mangels Suchaktivitäten der Betriebe – nicht als solches in Erscheinung tritt. Ein konstruiertes Beispiel macht deutlich, weshalb solche Wartezeiten aus betrieblicher Sicht kein herausragendes Problem darstellen dürften (siehe Kasten).

Unabhängig von diesen konzeptionellen Aspekten zeigt die Analyse der Befragungsdaten, dass Informationen über Wartestandsfälle aus der IAB-Erhebung ohne zusätzliche Fragen gewonnen werden können.

So schlägt Scherl vor, die Trennung von sofort und später zu besetzenden Stellen am geplanten Besetzungstermin festzumachen und die Stellen, je nach dem ob dieser zum Befragungszeitpunkt überschritten ist oder nicht, zuzuordnen. Dies würde jedoch einige aus betrieblicher Sicht schwierige Fragen aufwerfen und dürfte zu Unklarheiten führen. So ist der „geplante Einstellungstermin“ oft ein bewegliches Ziel, denn personalpolitische Planungen werden – insbesondere bei fehlgeschlagenen Besetzungsversuchen – revidiert. Des Weiteren wäre zu fragen, welche Rolle administrative Faktoren für die Planung spielen und in welchem Verhältnis dies zum Bedarf steht. Alles in Allem dürfte die vorgeschlagene Formulierung nicht zur Klarheit beitragen.

2. Scherls „Entdeckung“ der Lösung eines „Rätsels“ bezüglich vermeintlicher Unstimmigkeiten und sein erster Verdachtsgrund für Selektionsverzerrung suggeriert eigene Analysen auf Basis neuer Daten. Tatsächlich handelt es sich bei diesem Lösungsversuch um Ergebnisse eines Forschungsprojekts, das von Wissenschaftlern der Universität Frankfurt durchgeführt wurde, die in einer Publikationsreihe des IAB veröffentlicht sind. Dies wird allerdings erst im Anhang deutlich, in den sie Scherl „ausgelagert“ hat.

Dieses Forschungsprojekt wurde vom IAB (u.a. durch den Autor) begleitet, auch in Erwartung einer Qualitätsverbesserung der statistischen Grundlagen und der Hochrechnung der eigenen Befragungsdaten. Scherl sei dessen versichert, dass – falls nötig – aus den Ergebnissen dieses Projekts Konsequenzen gezogen werden. Nicht ohne Grund haben wir schon in unserer „Erwiderung“ auf eine veröffentlichte Vorstudie zu diesem Projekt hingewiesen und hervorgehoben „Für wichtiger als die von Scherl (damals, d. Verf.) geäußerten Bedenken halten wir die Frage, ob weiterhin von der Annahme ausgegangen werden kann, dass alle der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Stellen auch tatsächlich offen sind“ (Kettner/Spitznagel 2005: 108). Offensichtlich ist Scherl dieser Hinweis entgangen.

Den Verdacht der Selektionsverzerrung schöpft Scherl zum zweiten aus der Vermutung, „... dass Personalverantwortliche, die gegenüber der BA eine eher positive Einstellung haben, sich mit höherer Wahrscheinlichkeit an den IAB-Erhebungen ... beteiligen“ (S. 570) und er bemängelt, dass nicht erkennbar ist, ob dies in unserer Non-Response-Analyse kontrolliert worden ist. Tatsächlich sind nicht alle Ergebnisse dieser Analyse veröffentlicht, da sie zunächst der internen Qualitätssicherung dienen. Wir reichen sie hiermit nach: Die „Einstellung zur

BA und das Meldeverhalten“, deren Kontrolle Scherl anmahnt, war in dieser Analyse insoweit einbezogen worden, als die Nicht-Teilnehmer gefragt wurden, ob sie mit der örtlichen Arbeitsagentur zusammenarbeiten. Da 58 % dieser Betriebe dies bestätigten (Teilnehmer 42 %), sehen wir keinen Grund für Scherls Selektionsverdacht. Um wissenschaftliche Diskussionen weniger mit Zweifelsfragen dieser Art zu befrachten, nehmen wir uns vor, auch Ergebnisse interner Analysen zur Qualitätssicherung künftig zu veröffentlichen.

3. Alles in Allem danken wir Scherl für sein Interesse und seine Bemühungen um Transparenz und methodischen Fortschritt. Seine Ausführungen haben unsere Gedanken geschärft und uns zu spezifischen Analysen der Befragungsdaten angeregt, die teils auch inhaltlich neue und interessante Ergebnisse zu Tage gefördert haben. Scherls Anregungen, zusätzliche Fragen, die Einstellungsvorgänge noch differenzierter abbilden könnten, in das Erhebungsprogramm aufzunehmen, sind jedoch – angesichts allgemein sinkender Auskunftsbereitschaft und zunehmender Klagen über Bürokratie – streng unter Kosten/Nutzen-Gesichtspunkten sowie mit Blick auf vorhandene Alternativen zu prüfen.

Beispiel zur Relevanz des Wartestandes aus betrieblicher Sicht:

Ein Arbeitsplatz mit einer Kündigungsfrist von 4 Wochen zum Monatsende wird arbeitnehmerseitig am 30.01.2006 zum 28.02.2006 fristgerecht gekündigt. Wenn der Arbeitgeber vermeiden will, dass der Arbeitsplatz nach dem 28.02. unbesetzt ist, hat er 4 Wochen Zeit, um ihn neu zu besetzen. Er weiß jedoch, dass Personen, die sich aus bestehenden Beschäftigungsverhältnissen bewerben, ebenfalls eine (hier hypothetisch unterstellte) Kündigungsfrist von vier Wochen in ihrem Betrieb einzuhalten haben. Damit muss er akzeptieren, dass eine rechtzeitige Besetzung der Stelle mit einem solchen Bewerber zum 01.03.2006 nicht möglich ist.

Im günstigsten Falle verläuft der Auswahlprozess (Ausschreibung, Vorauswahl, Interviews, Entscheidung) so zügig, dass der neue Arbeitnehmer seinen derzeitigen Arbeitsplatz bis zum 03.03.2006 kündigen und die neue Tätigkeit zum 01.04.2006 aufnehmen kann. Eine akut ungedeckte Arbeitsnachfrage würde dann genau einen Monat lang bestehen. Unterliegt der neue Mitarbeiter in seinem bestehenden Arbeitsverhältnis einer längeren Kündigungsfrist oder kann das Bewerbungs-/Auswahlverfahren nicht innerhalb von 4 Wochen abgeschlossen werden, verlängert sich dieser Zeitraum.

Man kann davon ausgehen, dass Arbeitgeber um diese institutionellen Regelungen und ihre Bedeutung Bescheid wissen und starkes Interesse daran haben, dass sie bei Beschäftigungswechseln eingehalten werden. Wenn dem so ist, stellen die Vakanzzeiten im Scherlschen Sinne zwar ein theoretisches Problem dar. Die bestehenden Strukturen des Arbeitsmarktes, die in vielen Fällen eine gewisse Zeit akuter ungedeckter Nachfrage bei Stellenneubesetzungen bewirken, werden jedoch durch die betriebliche Personalpolitik ‚toleriert‘. Diese Zeit (im obigen Beispiel im günstigsten Falle ein Monat) dürfte deshalb bei normal verlaufenden Stellenbesetzungen (ohne andere Besetzungsschwierigkeiten) aus betrieblicher Sicht nicht als herausragendes Problem empfunden werden.

Literatur

Kettner, Anja/Spitznagel, Eugen (2005): Zum Aussagewert der IAB-Berichte über gesamtwirtschaftliche Vakanzbestände – Eine Erwiderung auf den Beitrag von Hermann Scherl. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 38, Heft 1, S. 102–109.

Scherl, Hermann (2005): Zum Aussagewert der IAB-Berichte über gesamtwirtschaftliche Vakanzbestände. In: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 38, Heft 1, S. 89–101.