

Noll, Susanne; Heckmann, Markus; Rebien, Martina

Working Paper

Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive

IAB-Forschungsbericht, No. 2009,7

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Noll, Susanne; Heckmann, Markus; Rebien, Martina (2009) :
Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der
Verlaufsperspektive, IAB-Forschungsbericht, No. 2009,7, Institut für Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<http://hdl.handle.net/10419/43148>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen
Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle
Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich
machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen
(insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten,
gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort
genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

*Documents in EconStor may be saved and copied for your
personal and scholarly purposes.*

*You are not to copy documents for public or commercial
purposes, to exhibit the documents publicly, to make them
publicly available on the internet, or to distribute or otherwise
use the documents in public.*

*If the documents have been made available under an Open
Content Licence (especially Creative Commons Licences), you
may exercise further usage rights as specified in the indicated
licence.*

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht 7/2009

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

Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive

Susanne Noll
Markus Heckmann
Martina Rebien

Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive

Susanne Noll (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg)

Markus Heckmann (IAB)

Martina Rebien (IAB)

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

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

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	5
Abstract	6
1 Hinführung	7
2 Theoretische Verlaufstypologie bei Stellenbesetzungen	8
3 Hypothesen und arbeitsmarktpolitische Implikationen.....	11
3.1 Verlaufstyp Eins: Einstellungen ohne Vakanz.....	12
3.2 Verlaufstyp Zwei: Einstellungen mit Vakanz wegen Wartezeit.....	13
3.3 Verlaufstyp Drei: Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche.....	14
3.4 Stopptyp: Erfolgreiche Einstellungsvorhaben.....	15
3.5 Arbeitsmarktdiagnostische und -politische Implikationen.....	17
4 Datenbasis.....	20
5 Empirische Befunde zu erfolgreichen Einstellungen	21
5.1 Erfolgreiche Verlaufstypen Eins bis Drei im Beobachtungszeitraum	21
5.2 Deskriptive Analysen der erfolgreichen Verlaufstypen Eins bis Drei.....	24
5.2.1 Verlaufstyp Eins: Einstellungen ohne Vakanz	26
5.2.2 Verlaufstyp Zwei: Einstellungen mit Vakanz wegen Wartezeit	28
5.2.3 Verlaufstyp Drei: Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche	28
6 Empirische Befunde zu erfolglosen Einstellungsvorhaben.....	30
6.1 Erfolgreiche Einstellungsvorhaben im Beobachtungszeitraum	30
6.2 Deskriptive Analysen der erfolglosen Einstellungsvorhaben.....	33
6.2.1 Suchdauern bei Suchabbrüchen.....	33
6.2.2 Merkmale der Betriebe und der Stellen bei Suchabbrüchen.....	35
6.2.3 Gründe für Suchabbrüche.....	37
6.2.4 Strategien zur Kompensation von Suchabbrüchen.....	39
7 Zusammenfassung der Ergebnisse	40
Literatur	43
Anhang	46
Anhang 1 Berechnung der Suchdauern und erste Korrekturen	46
Anhang 2 Zuordnung zu den erfolgreichen Verlaufstypen	48
Anhang 3 Analyse der gelungenen Typzuordnung	50
Anhang 4 Die Suchdauern und daran abschließend vollzogene Korrekturen.....	52
Anhang 5 Die Suchdauern nach Verlaufstyp im Beobachtungszeitraum.....	53
Anhang 6 Die erfolgreichen Verlaufstypen im Beobachtungszeitraum nach Region.....	57
Anhang 7 Weitere verwendete Variablen und ihre Ausprägungen	60
Anhang 8 Die erfolglosen Einstellungsvorhaben im Beobachtungszeitraum nach Region.....	61
Anhang 9 Berechnung der Suchdauern bei erfolglosen Einstellungsvorhaben und daran vollzogene Korrekturen	63

Anhang 10 Die Suchdauern erfolgloser Einstellungsvorhaben im Beobach- tungszeitraum.....	65
Anhang 11 Gründe für das Scheitern der Suche im Beobachtungszeitraum nach Region	68
Anhang 12 Kompensationsstrategien im Beobachtungszeitraum nach Region.....	69

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Komponenten der Gesamtheit aller geplanten Stellenbesetzungs- vorhaben.....	7
Abbildung 2 Theoretische Herleitung der Verlaufstypen	10
Abbildung 3 Erfolgreiche Verlaufstypen im Beobachtungszeitraum.....	23
Abbildung 4 Erfolgreiche Verlaufstypen im Konjunkturverlauf.....	24
Abbildung 5 Normierte Suchdauern bei erfolgreichen Verlaufstypen im Beobach- tungszeitraum	26
Abbildung 6 Suchabbruchquote und Nichtbesetzungsquote im Beobach- tungszeitraum	31
Abbildung 7 Suchabbruchquote im Konjunkturverlauf.....	32
Abbildung 8 Suchdauern erfolgloser Suchfälle im Beobachtungszeitraum	34
Abbildung 9 Gründe des Scheiterns der Personalsuche im Beobachtungszeitraum ..	37
Abbildung 10 Kompensationsstrategien für Suchabbrüche im Beobachtungs- zeitraum.....	39

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Erfolgreiche Verlaufstypen im Durchschnitt über die Zeit.....	22
Tabelle 2 Kreuztabellenanalyse der erfolgreichen Verlaufstypen	25
Tabelle 3 Deskriptiver Vergleich: Erfolgreiche vs. erfolglose Fälle	36

Zusammenfassung

Stellenbesetzungsprozesse am Arbeitsmarkt können völlig unterschiedlich verlaufen und sich als mehr oder weniger zeitintensiv herausstellen. Oft verstreichen geplante Einstellungstermine, ohne dass die betreffende Stelle besetzt ist. Stellen werden dann verzögert besetzt, manchmal wird die Suche nach einem geeigneten Kandidaten auch abgebrochen. Unbesetzte Stellen verkörpern ungedeckte Arbeitskräftenachfrage und damit letztlich verschwendetes Mehrbeschäftigungspotenzial.

Dieser Beitrag analysiert Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage in der Verlaufsperspektive: Stellenbesetzungsvorhaben werden zunächst mit einer trennscharfen Verlaufstypologie unterschieden. Die entwickelten Verlaufstypen werden anschließend auf bivariate Zusammenhänge mit Merkmalen der zu besetzenden Stelle, des Betriebs und der letztlich eingestellten Person hin ausgewertet. Dabei werden Daten aus den jährlichen IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots für den deutschen Stellenmarkt von 2000 bis 2007 verwendet.

Es wird gezeigt, dass unter den letztlich erfolgreichen Einstellungen 55 bis 60 % plangemäß verlaufen. Insofern funktioniert ein Großteil der Stellenbesetzungen ohne Friktionen. Bei den verbleibenden 40 bis 45 % verstreichen Einstellungstermine, ohne dass die betreffende Stelle besetzt ist. In rund 20 % der Fälle geschieht dies, weil auf einen bereits gefundenen Kandidaten gewartet wird, in 20 bis 25 % der Fälle, weil noch nach einem geeigneten Bewerber gesucht werden muss. Insbesondere in den letzteren Fällen wird überdurchschnittlich häufig die Arbeitsagentur in die Stellensuche eingeschaltet. Von einem Suchabbruch waren während der letzten Jahre etwa 6 bis 12 % der Personal suchenden Betriebe betroffen.

Stellenbesetzungsprobleme – ob in Form von verzögerten Einstellungen oder von Suchabbrüchen – treten offenbar vor allem im Zusammenhang mit höheren qualifikatorischen Anforderungen an die Bewerber auf. Das kann einerseits ein Zeichen für tatsächlichen Fachkräftemangel sein, andererseits geben die Daten auch Hinweise auf überhöhte betriebliche Ansprüche. Bei Besetzungsschwierigkeiten greifen Betriebe unter anderem überdurchschnittlich häufig auf Lohnzugeständnisse zurück.

Abstract

Personnel recruitment processes run very differently and turn out to be more or less time-consuming and problematical. A planned hiring date can pass by with a job being unfilled. The consequence may be a delayed entrance; sometimes the search for appropriate staff is cancelled without a successful hiring. Therefore, unfilled jobs represent unmet labour demand and underachieved employment potential.

In this paper we explore different types of unmet labour demand. We differentiate four process types of intended hiring processes. They are analysed on the basis of bivariate correlations with characteristics of the jobs going to be filled, the searching firms and the hired persons. We use data of the annual Job Vacancy Survey of the IAB (Institute for Employment Research) for the German job market from 2000 to 2007.

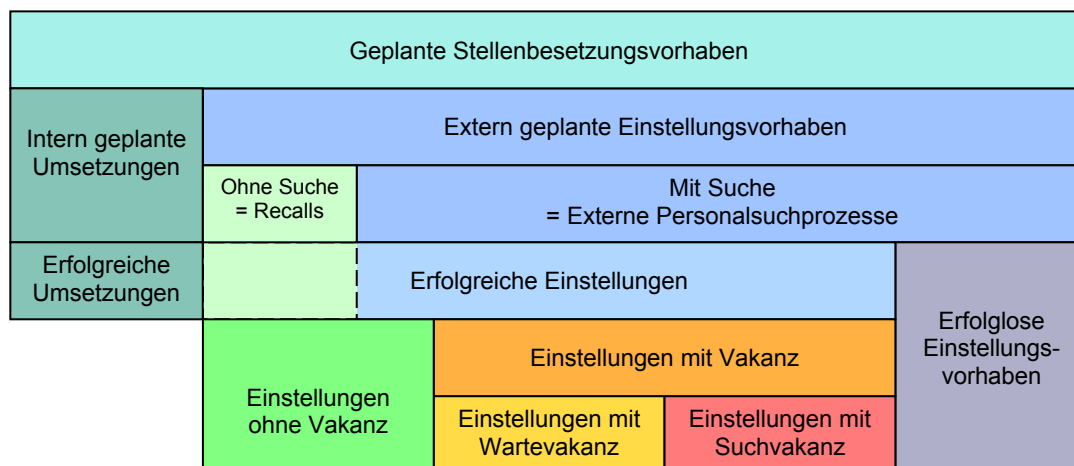
We can show, that about 55 to 60 % of the hiring cases run in due time. Insofar hiring processes are predominantly running without frictions. On the other hand 40 to 45 % of planned hiring dates pass by. Among these, in about 20 % of the cases firms are waiting for an already found candidate to fill the position. In about 20 to 25 % of the cases firms are still searching for staff. Particularly in the last-mentioned cases firms involve the public employment service. During the last years about 6 to 12 % of searching firms had to cancel the search without a successful hiring.

Personnel recruitment problems – i.e. delayed entrances or cancelled personnel search – are often arising with higher qualification requirements. On the one hand this indicates perhaps higher skilled shortages; on the other hand this may indicate exaggerated requirements. In case of hiring delays firms often make wage concessions.

1 Hinführung

Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) gab es im Jahresdurchschnitt 2008 in Deutschland rund 3,3 Millionen Arbeitslose (BA 2009, 69). Zugleich berichtet das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) von etwa 850 Tausend sofort zu besetzenden Stellen im vierten Quartal 2008 (Heckmann, Kettner, und Rebien 2009: 2). Unbesetzte Stellen verkörpern ungedeckte Arbeitskräftenachfrage und damit letztlich verschwendetes Mehrbeschäftigungspotenzial. Der Beschäftigungsstand hätte höher sein können, wenn die Stellen nach betrieblichem Zeitplan besetzt wären oder worden wären. Die Bestandszahlen offener Stellen sind allerdings nur „Momentaufnahmen“ von fortwährend beginnenden, laufenden und wieder endenden Stellenbesetzungsprozessen (Magvas und Spitznagel 2002: 253). Der Marktausgleich vollzieht sich im Austausch von Angebots- und Nachfrageströmen. Insofern sind aus Sicht der Arbeitsnachfrage Stellenbesetzungsvorgänge von zentraler Bedeutung. Sie werden in diesem Beitrag nach der Art ihrer Verläufe unterschieden, um Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage zu analysieren (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1
Komponenten der Gesamtheit aller geplanten Stellenbesetzungsvorhaben



Quelle: Eigene Darstellung.

Zunächst sind in der Gesamtheit aller in einer Zeitperiode geplanten Stellenbesetzungsvorhaben neben extern auch intern geplante Besetzungen enthalten, die in der Regel durch betriebsinterne Umsetzungen realisiert werden. Von diesen wird im Folgenden abgesehen.¹ Der Fokus liegt auf extern geplanten Stellenbesetzungsvorhaben. In deren Gesamtheit sind neben suchbegleiteten Verläufen solche ohne Suche enthalten, bei denen die einzustellende Person zuvor bereits feststeht. Sie werden auch als „Recalls“ bezeichnet. Hierunter fallen beispielsweise Rückrufe von

¹ Das Schema enthält keine erfolglosen internen Umsetzungen, da anzunehmen ist, dass betroffene Betriebe dann extern nach Personal suchen. Da hier Umsetzungen überhaupt ausgeschlossen werden, ist die Unterscheidung zwischen „mit Suche“ und „ohne Suche“ ebenfalls verzichtbar.

Saisonkräften in der Gastronomie oder Landwirtschaft. Sie werden häufig mittels Kurzzeitjobs für Arbeitskräfte aus einem vorhandenen Stamm von Aushilfskräften realisiert. Auch hiervon wird im Folgenden abgesehen.² In diesem Beitrag stehen externe Personalsuchprozesse und ihre Erscheinungsformen im Mittelpunkt.

Man kann erfolgreich abgeschlossene Einstellungen von erfolglosen Einstellungsvorhaben unterscheiden. Unter den erstgenannten Einstellungen sind wiederum Suchverläufe zu differenzieren, bei denen die Stellenbesetzung zum geplanten Termin klappt, gegenüber solchen Suchverläufen, bei denen der betrieblich geplante Stellenbesetzungstermin verstreicht, ohne dass die Stelle besetzt ist. Letzteres wird in diesem Beitrag als Einstellung mit „Vakanz“ bezeichnet.³ Hierunter sind zwei Verlaufsvarianten zu unterscheiden. Bei einer Wartevakanz wartet der Betrieb lediglich auf einen bereits gefundenen, aber nicht sofort verfügbaren Kandidaten. Demgegenüber wird bei einer Suchvakanz über den betrieblich geplanten Stellenbesetzungstermin hinaus nach einem geeigneten Bewerber gesucht.

Der nachfolgende Abschnitt 2 stellt ein konsistentes Begriffssystem zur Stellenbesetzungsanalyse vor und präzisiert die eingangs grob umrissenen möglichen Suchverläufe mit einer trennscharfen Verlaufstypologie. Hierzu entwickelt Abschnitt 3 Hypothesen, unter anderem bezüglich der jeweiligen Suchbetriebe und der zu besetzenden Stellen. In Abschnitt 5 und 6 wird die theoretisch entwickelte Verlaufstypologie empirisch mit Daten aus den jährlichen Erhebungen zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot des IAB für den deutschen Stellenmarkt von 2000 bis 2007 aufgefüllt und die zuvor entwickelten Hypothesen geprüft. Abschnitt 7 diskutiert die empirischen Ergebnisse zusammenfassend.

2 Theoretische Verlaufstypologie bei Stellenbesetzungen

Stellenbesetzungsprozesse können völlig unterschiedlich verlaufen und sich als mehr oder weniger zeitintensiv herausstellen. Vorbedingung für den Beginn der Personalsuche ist die Entscheidung, dass entweder eine bereits existierende, frei werdende Stelle neu besetzt oder dass eine Stelle neu geschaffen werden und besetzt werden soll. Der gesamte Suchprozess kann bei erfolgreichen Einstellungen an-

² Für den deutschen Arbeitsmarkt haben erstmals Mavromaras und Rudolph (1995) das Phänomen der „Recalls“ untersucht und für die 1970er bis 1990er Jahre quantifiziert. Eine jüngere Publikation von Liebig und Hense (2007) behandelt sie insbesondere in ihrer Eigenschaft als betriebliches Flexibilisierungsinstrument.

³ Diese Definition der Vakanz unterscheidet sich teils von anderen in der arbeitsmarktökonomischen Literatur. Bei Burdett und Cunningham (1998: 447) umfassen Vakanzen z. B. explizit *alle* offenen Stellen, auch später zu besetzende, bei denen zum Betrachtungszeitpunkt der geplante Besetzungstermin per Definition noch gar nicht verstrichen ist. Bei Christensen (2001: 506) werden Vakanzen mit den offenen Stellen gleichgesetzt, die bei der BA gemeldet sind, obwohl erfahrungsgemäß immer nur ein Bruchteil der offenen Stellen, 30 bis 50 % (im Beobachtungszeitraum schwankend und regional unterschiedlich), der Arbeitsverwaltung gemeldet werden (vgl. einschlägige Publikationen zur IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, z. B. Kettner und Spitznagel 2008: 3 sowie infas 2007: 98). Einen knappen Überblick über gebräuchliche Vakanzdefinitionen bietet Farm (2009: 19-24).

hand von vier zentralen Ereigniszeitpunkten unterteilt werden: Suchbeginn, geplanter Eintritt, Einigung mit einem Kandidaten und tatsächlicher Eintritt. Bei erfolglosen Einstellungsvorhaben sind drei zentrale Ereigniszeitpunkte gegeben: Suchbeginn, geplanter Eintritt und schließlich Suchabbruch. Zwischen diesen Zeitpunkten liegen verschiedene Statusphasen. Üblicherweise liegt der Suchbeginn mit einem gewissen Zeitvorlauf vor dem geplanten Eintrittstermin.⁴ Die Zeitspanne dazwischen wird nachfolgend als „geplante Suchdauer“⁵ bezeichnet. Je nach Konstellation der anderen Ereigniszeitpunkte, Einigung und tatsächlichem Eintritt oder Suchabbruch, ergeben sich vier unterschiedliche Verlaufstypen: drei bei erfolgreichen Stellenbesetzungen und ein weiterer bei erfolglosen Einstellungsvorhaben (vgl. Abbildung 2).

Verlaufstyp Eins: Einstellungen ohne Vakanz

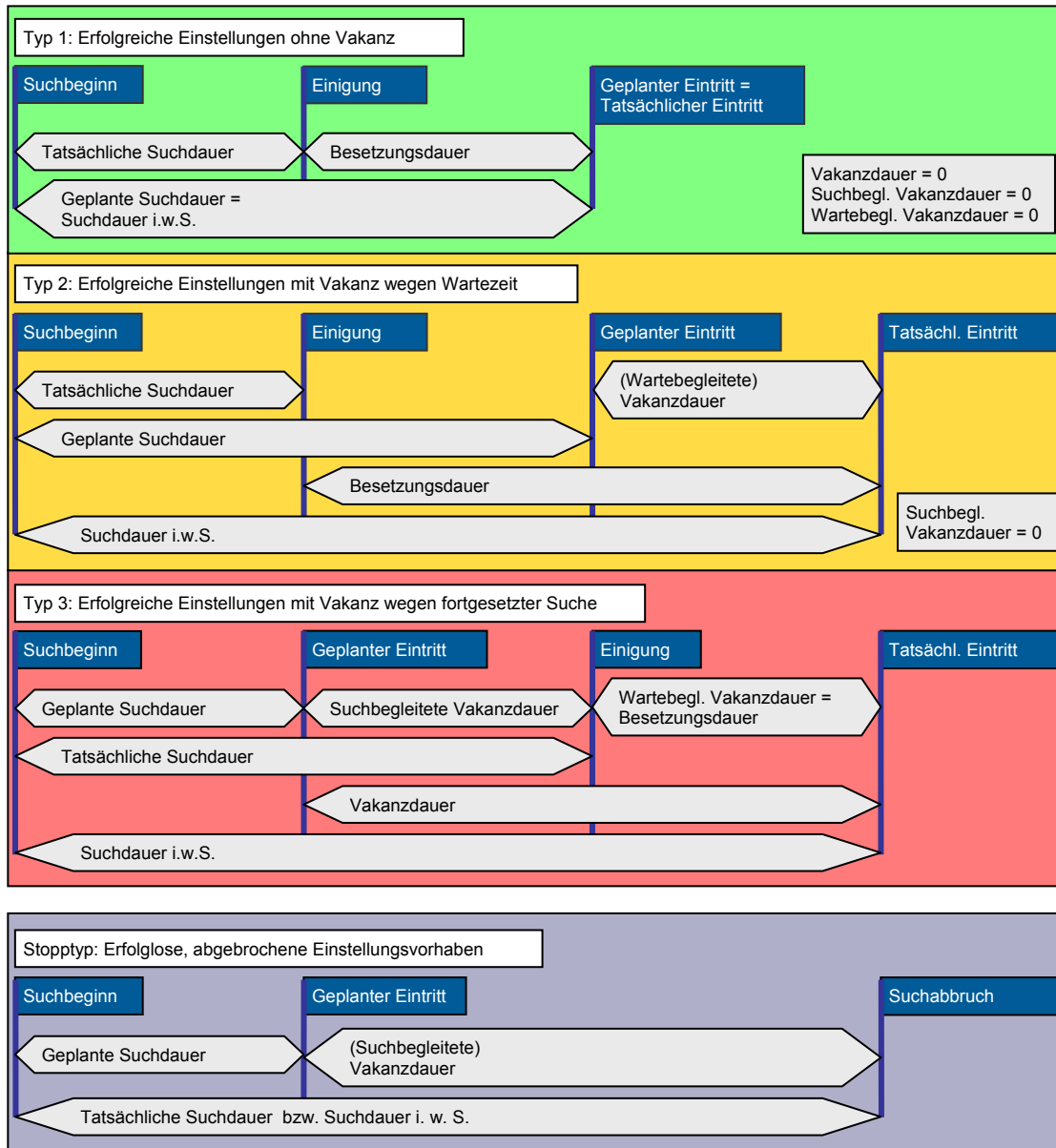
Beim ersten Verlaufstyp erfolgt die Einigung mit einem Kandidaten rechtzeitig vor dem geplanten Eintritt. Außerdem tritt der Kandidat rechtzeitig zum geplanten Termin ein. Der gesamte Prozess vom Suchbeginn bis zum tatsächlichen Eintritt, also die „Suchdauer im weiteren Sinne“, besteht aus der Zeitspanne zwischen Suchbeginn und Einigung – nachfolgend „tatsächliche Suchdauer“ genannt – und der anschließenden Zeitspanne zwischen Einigung und tatsächlichem Eintritt, nachfolgend „Besetzungsdauer“ genannt.⁶ Die Besetzungsdauer ist beispielsweise darauf zurückzuführen, dass der ausgewählte Bewerber den betrieblich geplanten Eintrittstermin abwarten muss, etwa weil der Arbeitsplatz noch besetzt ist. Bei dieser Fallkonstellation entsprechen sich die geplante Suchdauer und diejenige im weiteren Sinne. Zu einer Vakanz, also dazu, dass eine Stelle, die nach betrieblicher Planung bereits besetzt sein sollte, noch nicht besetzt ist, kommt es beim ersten Verlaufstyp überhaupt nicht. Die „Vakanzdauer“ ist bei diesem Verlaufstyp folglich Null. Einstellungen dieses Typs sind vergleichsweise am unproblematischsten und werden gemäß ihrer Haupteigenschaft nachfolgend als „Einstellungen ohne Vakanz“ bezeichnet.

⁴ Denkbar und in der Realität auch anzutreffen sind darüber hinaus Suchfälle, in denen der Betrieb die Stelle bereits ab dem Suchbeginn besetzt haben möchte. Der Suchbeginn fällt also zeitlich mit dem geplanten Eintrittstermin zusammen. Dies wäre z. B. bei Ersatzbedarf für überraschend ausgefallene Mitarbeiter der Fall. Berücksichtigte man diese Konstellation gesondert, käme in diesem Schema an späterer Stelle noch ein Verlaufstyp „Erfolgreiche Einstellungen ohne Suchvorlauf“ hinzu, der allerdings zahlenmäßig für tiefere Analysen zu schwach besetzt wäre (vgl. Anhang 2) und nachfolgend nicht gesondert diskutiert wird.

⁵ Bisherige IAB-Publikationen weisen den Suchabschnitt der geplanten Suchdauer in den Berichten zu den Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots in der Regel nicht getrennt aus.

⁶ In bisherigen einschlägigen IAB-Publikationen (vgl. z. B. Kettner und Spitznagel 2008: 7; Magvas und Spitznagel 2002: 255) wird der Suchabschnitt vom Suchbeginn bis zur Einigung als „Suchzeit in engerem Sinne“ bezeichnet. Hier ist die Bezeichnung „tatsächliche Suchdauer“ zweckmäßiger, da aussagekräftiger.

Abbildung 2
Theoretische Herleitung der Verlaufstypen



Quelle: Eigene Darstellung nach Scherl 2004: 11.

Verlaufstyp Zwei: Einstellungen mit Vakanz wegen Wartezeit

Beim zweiten Verlaufstyp erfolgt die Einigung mit einem Kandidaten zwar rechtzeitig vor dem geplanten Eintritt, doch der Kandidat tritt nicht rechtzeitig zum geplanten Termin sondern erst danach ein. An die geplante Suchdauer schließt sich also nach dem geplanten Eintritt eine Vakanzdauer an. Da jedoch bereits eine Einigung mit einem Bewerber erfolgte, ist die entstehende Vakanzdauer nicht mehr suchbegleitet und wird deshalb im Weiteren „wartebegleitete Vakanzdauer“ genannt. Sie kann zustande kommen, wenn ausgewählte Bewerber noch anderweitig beschäftigt sind und Kündigungsfristen einzuhalten haben. Der Betrieb nimmt für seinen nicht sofort verfügbaren Wunschkandidaten eine Wartezeit in Kauf.

Die gesamte Suchdauer im weiteren Sinne ergibt sich bei dieser Fallkonstellation wiederum sowohl als Summe aus tatsächlicher Such- und Besetzungsdauer, gleich-

wohl aber auch als Summe aus geplanter Such- und Vakanzdauer. Einstellungen dieses Typs werden nachfolgend als „Einstellungen mit Vakanz wegen Wartezeit“ bezeichnet.

Verlaufstyp Drei: Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche

Der dritte Verlaufstyp ist unter den letztlich erfolgreichen Einstellungen vergleichsweise am problematischsten. Der geplante Eintrittstermin verstreicht, ohne dass ein geeigneter Kandidat gefunden ist. Die Einigung erfolgt verspätet. Hieraus ergibt sich notwendigerweise eine Vakanzdauer: die betroffene Stelle ist noch nicht besetzt, obwohl sie bereits besetzt sein sollte. Zunächst wird die Suche fortgesetzt, weswegen man in der ersten Phase von einer „suchbegleiteten Vakanzdauer“ sprechen kann. Sobald mit einem geeigneten Kandidaten eine Einigung erzielt ist, entsteht in der zweiten Phase wohl häufig eine mehr oder minder lange Wartezeit, also wie beim vorangegangenen Typen Zwei wieder eine Zeitspanne der wartebegleiteten Vakanz, bis der gewählte Bewerber dann tatsächlich eintritt.

Wieder ergibt sich die gesamte Suchdauer im weiteren Sinne als Summe aus tatsächlicher Such- und Besetzungsdauer, wobei bei dieser Fallkonstellation die Besetzungsdauer der wartebegleiteten Vakanzdauer entspricht. Ebenso ist die gesamte Suchdauer im weiteren Sinne wieder die Summe aus geplanter Suchdauer und Vakanzdauer. Letztere besteht hier aus einem suchbegleiteten und einem wartebegleiteten Abschnitt. Einstellungen dieses Typs werden nachfolgend gemäß ihrer problematischen Haupteigenschaft als „Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche“ bezeichnet.

Stopptyp: Erfolgreiche Einstellungsvorhaben bzw. Suchabbrüche

Bei Suchabbrüchen tritt an die Stelle der Einigung mit nachfolgendem Eintritt nach vergeblicher Suche der Suchabbruch. Als Statusphasen können nur die geplante und die tatsächliche Suchdauer sowie die Vakanzdauer bis zum Suchabbruch unterschieden werden. Letztere ist dabei immer auch suchbegleitet, aber definitionsgemäß erfolglos. Die tatsächliche Suchdauer ist zugleich die Suchdauer im weiteren Sinne und ergibt sich hier wieder als Summe aus geplanter Suchdauer und Vakanzdauer.

3 Hypothesen und arbeitsmarktpolitische Implikationen

Es ist anzunehmen, dass die unterschiedlich stark ausgeprägten Stellenbesetzungsschwierigkeiten der verschiedenen Verlaufstypen auf unterschiedlichen Problemlagen beruhen. Es werden nun ex ante Hypothesen vorgestellt, welche betriebliche Eigenschaften, welche Stellenmerkmale und welche Kandidateneigenschaften vermutlich gehäuft bei den vier Typen auftreten. Hieraus werden dann einige arbeitsmarktpolitische Implikationen abgeleitet.

Zuvor wird auf ein methodisches Problem hingewiesen. Das vorgeschlagene Typisierungsverfahren beruht ausschließlich auf Ereigniszeitpunkten. Somit besteht die Möglichkeit, jede erfolgreiche Einstellung und jedes erfolglose Einstellungsvorhaben

exakt einem einzelnen Verlaufstyp – also völlig disjunkt – zuzuordnen. Dieses Vorgehen vermittelt zunächst den Anschein hoher Genauigkeit und Trennschärfe. Die hier verwendeten Ereigniszeitpunkte und daraus abgeleiteten Programmierbedingungen (vgl. Anhang 1) sind allerdings Setzungen. Manche Fälle könnten von ihrem Suchverlauf her durchaus auch einem anderen Typ zugeordnet werden. Beispielsweise ähneln manche Fälle vom zweiten Verlaufstyp mit sehr kurzen wartebedingten Vakanzdauern dem unproblematischen ersten Verlaufstyp mit pünktlicher Stellenbesetzung. Umgekehrt „entgehen“ manche Fälle vom ersten Verlaufstyp mit sehr spätem Einigungszeitpunkt wohl nur knapp einer Warte- oder sogar einer Suchvakanz. Im Gegenzug weisen sicherlich etliche Fälle vom dritten Verlaufstyp so kurze Suchvakanzzeiten auf, dass sie Wartevakanzen vom zweiten Verlaufstyp ähneln. Und es gibt wohl nicht nur innerhalb der Gruppe der erfolgreichen Stellenbesetzungen ähnliche Suchverläufe. Es ist anzunehmen, dass viele erfolglose Einstellungsvorhaben zunächst ähnlich wie Fälle des dritten Typs verlaufen. Doch im Unterschied hierzu wird die Suche irgendwann abgebrochen, wenn der Betrieb die Hoffnung aufgibt, noch einen geeigneten Kandidaten zu finden. Insgesamt treten wohl innerhalb von Verlaufstypen deutliche Unterschiede in Bezug auf Betriebs-, Stellen- und Kandidateneigenschaften auf. Andererseits ergeben sich zwischen verschiedenen Verlaufstypen wohl manche Ähnlichkeiten.

Nachfolgend werden Hypothesen zu Zusammenhängen der Verlaufstypologie beispielsweise mit Stellenmerkmalen entwickelt und danach kreuztabellarisch⁷ untersucht. Somit wird die Typologie über reine Zuordnungs- und Zählzwecke hinaus zu diagnostischen Zwecken verwendet, etwa um stellenbedingte Ursachen für Besetzungsprobleme aufzuspüren. Messbare deskriptive Zusammenhänge setzen allerdings ausreichend homogene Typen voraus. Aufgrund des beschriebenen methodischen Problems wird zu prüfen sein, ob die Typologie hiermit überfordert ist, und ob bedeutsame typrelevante Unterschiede zu finden sind.

3.1 Verlaufstyp Eins: Einstellungen ohne Vakanz

„Einstellungen ohne Vakanz“ nach dem ersten Verlaufstyp stellen den am häufigsten erwarteten Fall dar. Der Anteil dieser reibungslosen Matchingprozesse an allen Stellenbesetzungsvorhaben signalisiert, wie gut der Marktausgleich am Arbeitsmarkt funktioniert. Eventuell wird hier deutlich überdurchschnittlich früh mit der Suche begonnen.

In Bezug auf Eigenschaften der zu besetzenden Stellen wird vermutet, dass sie tendenziell geringe Anforderungen an die Kandidaten stellen und seltener eine hohe Qualifikation, Erfahrung oder spezielle Kenntnisse erfordern. Eventuell finden sich hier häufiger Anlernmöglichkeiten oder Helferstellen, die einfacher zu besetzen sind. Denkbar ist, dass es sich öfter um befristet ausgeschriebene Stellen handelt. Ein

⁷ Die Autoren planen daneben auch multivariate Analysen der Verlaufstypologie. Die hier vorgestellten deskriptiven Analysen stellen somit zunächst explorative Voruntersuchungen des Untersuchungsgegenstands dar.

Grund liegt darin, dass bei einer befristeten Stelle das Besetzungsrisiko des Unternehmens verringert ist. Wird ein Kandidat gewählt, der sich später als ungeeignet herausstellt, kann das Unternehmen das Beschäftigungsverhältnis mit Vertragsablauf enden lassen. Schon dies könnte einer weniger zaghaften Einstellungsweise zuträglich sein. Überdies sind Betriebe bei einer befristeten Stelle wohl nicht so wählerisch, da eine Vakanz bei einer befristeten Einstellung zu einer Verringerung der Such- und Vakanzkosten⁸ kompensierenden Beschäftigungsdauer führt.

In Bezug auf die eingestellten Bewerber ist festzustellen, dass sie offenbar zum betrieblich geplanten Einstellungstermin sofort verfügbar sind. Insofern könnte es sich gehäuft um zuvor arbeitslose Bewerber oder solche aus der stillen Reserve handeln. Hinsichtlich des Suchverlaufs könnten sich Hinweise auf arbeitgeberseitige Bereitschaft zu Zugeständnissen finden: Möglicherweise sind Arbeitgeber für die pünktliche Besetzung des ersten Verlaufstyps häufiger zu Lohnkonzessionen bereit.

In Bezug auf Eigenschaften der Betriebe wird vermutet, dass es sich um größere Betriebe mit eigenen Personalverwaltungen handelt, die über professionelle, standardisierte und rasche Einstellungsverfahren verfügen. Manches spricht aber auch dafür, dass es sich hier um kleinere Betriebe handelt. Sie verfügen oft über sehr tragfähige, verlässliche und schnelle Kontakte (Klinger und Rebien 2009) und stellen in der Regel wohl rascher, weil unbürokratischer, ein. Sie können sich zudem mit ihrer kleinen Belegschaft keine langen Suchvakanz leisten. Zum einen sind weniger Kapazitäten zum Umverteilen der Arbeitslast verfügbar, zum anderen fallen Vakanzkosten stärker ins Gewicht als bei Großbetrieben. Es könnte sich also bei Verlaufstyp Eins „Einstellungen ohne Vakanz“ einerseits um größere oder andererseits um kleine Betriebe handeln. Für beides gibt es plausible Argumente.

3.2 Verlaufstyp Zwei: Einstellungen mit Vakanz wegen Wartezeit

Es ist anzunehmen, dass der zweite Verlaufstyp „Einstellungen mit Vakanz wegen Wartezeit“ nach Fällen des ersten Verlaufstyps am zweithäufigsten vorkommt.

Definitionsgemäß kommt es hier zu Wartevakanzen, obwohl ein geeigneter Kandidat innerhalb der geplanten Suchzeit gefunden wird. Solche Verzögerungen treten wahrscheinlich häufiger auf, wenn Bewerber eingestellt werden, die noch anderweitig beschäftigt sind und z. B. wegen einzuhaltender Kündigungsfristen erst später zur Verfügung stehen. Falls es grundsätzlich geeignete, arbeitslose und damit theoretisch sofort verfügbare Bewerber gegeben hätte, sind die dennoch auftretenden Vakanzzeiten darauf zurückzuführen, dass die Betriebe Wartezeiten bewusst in Kauf nehmen. Sie ziehen die erst später verfügbaren, in ihren Augen offenbar geeigneteren, Kandidaten den sofort verfügbaren vor.

⁸ Vakanzkosten sind als Opportunitätskosten zu verstehen, also Kosten, die aufgrund der temporären Nichtbesetzung anfallen, wie z. B. Produktionsausfallkosten.

Für die zu besetzenden Stellen ist beim zweiten Verlaufstyp entsprechend anzunehmen, dass sie von den Bewerbern tendenziell höhere Qualifikationen, mehr Erfahrung oder spezielle Fähigkeiten und Kenntnisse fordern. Eventuell sind es häufiger Facharbeiter- und Spezialistenstellen oder Tätigkeiten mit Leitungsaufgaben. Zudem ist anzunehmen, dass es sich eher um unbefristete Stellen handelt, sodass sich die in Kauf genommenen Wartezeiten in längerer Frist wieder kompensieren.

In Bezug auf Eigenschaften der Betriebe handelt es sich bei Verlaufstyp Zwei eventuell um größere Betriebe. Sie können die Umverteilung der Arbeitslast, die hier temporär und absehbar auftritt, mit einer größeren Anzahl von Mitarbeitern (z. B. mit Überstunden) leichter leisten als kleinere Betriebe.

3.3 Verlaufstyp Drei: Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche

Beim Verlaufstyp Drei „Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche“ entsteht eine Vakanz, nicht nur wegen Wartezeit. Es kommt zu einer suchbegleiteten Vakanzzeit, die sich dann eventuell sogar noch – bewerberbedingt – um eine Wartevakanz verlängert. Fälle des dritten Verlaufstyps dürften wohl recht selten vorkommen. Es ist anzunehmen, dass Betriebe bestrebt sind, die Opportunitätskosten aus Such- und Wartezeiten laufender Vakanz zu vermeiden. Bei diesen Stellenbesetzungen funktioniert der Marktausgleich am Arbeitsmarkt offenbar schlecht – je länger die Suchvakanz dauern, umso schlechter. Es sind vier verschiedene Gründe für diesen problematischen Suchverlauf denkbar.

Erstens kann es sein, dass über die geplante Suchzeit hinaus zunächst tatsächlich keine geeigneten Kandidaten am Markt verfügbar sind, dann aber am Markt erscheinen, sodass es schließlich ohne Änderung der Suchstrategie zur erfolgreichen Einstellung kommt.

Zweitens kann es sein, dass der Betrieb einen recht kurzen – zu kurzen, vereinzelt wohl gar keinen – Suchvorlauf eingeplant hat. Das kann verschiedene Gründe haben. Möglicherweise muss überraschend Personalersatz für ausgefallene Mitarbeiter oder abgesprungene Bewerber, oder es muss zusätzliches Personal für plötzlich eingehende Großaufträge gefunden werden. Eventuell wird wegen mangelnder Kenntnisse der Arbeitsmarktlage oder mangelhafter vorausschauender Personalbedarfsplanung ein zu kurzer Suchvorlauf geplant. Möglich ist, dass der Suchvorlauf in manchen Fällen bewusst (zu) kurz gewählt wird, also Suchvakanz und temporäre Personaleinsparung einkalkulierend.

Drittens kann es sein, dass zwar frühzeitig mit der Suche begonnen wurde, aber eine ungeeignete Suchstrategie – zu wenig Suchkanäle oder die falschen – gewählt wurde. Es ist anzunehmen, dass sich hier Suchfälle mit überdurchschnittlich vielen beschrittenen Suchwegen häufen und dass die Arbeitsagentur überdurchschnittlich oft eingeschaltet wird.

Schließlich und viertens kann die entstehende Suchvakanz auch einem überhöhten betrieblichen Anspruchsniveau im Hinblick auf die Bewerberqualität geschuldet sein. Die entstehende Suchvakanz zwingt wohl manchen Betrieb dazu, seine Ansprüche an die Marktgegebenheiten anzupassen, sodass sich bei Verlaufstyp Drei gehäuft Betriebe finden könnten, die von Lohnzugeständnissen berichten. In einem ähnlichen Sinne sind beim dritten Verlaufstyp eventuell auch häufiger Einstellungen von zuvor arbeitslosen Bewerbern zu erwarten.

In allen hier beschriebenen Fällen wird die fehlende Arbeitskraft eventuell (a) mit Überstunden bei anderen Belegschaftsteilen, (b) mit temporären Produktivitätssteigerungen, (c) mit umorganisierten, strafferen Arbeitsabläufen oder einer Mixtur aus den genannten Strategien kompensiert. Kompensation ist aber kein Muss. Denkbar ist auch, dass Aufträge oder Auftragsbestandteile während der Vakanz liegen bleiben.

In Bezug auf weitere Eigenschaften der letztlich eingestellten Bewerber ist es schwierig, plausible Hypothesen abzuleiten. Bezüglich der geforderten Mindestqualifikation ist keine eindeutige Tendenz zu erwarten. Was weitere Eigenschaften der zu besetzenden Stellen angeht, ist zu vermuten, dass sie bei Verlaufstyp Drei wohl meist unbefristet ausgeschrieben sind. Somit kompensieren sich die in Kauf genommenen Such- und Wartezeiten in längerer Frist wie bei Verlaufstyp Zwei. Die Betriebe selbst sind hier wohl, wie schon bei Typ Zwei vermutet, eher größere.

3.4 Stopptyp: Erfolgreiche Einstellungsvorhaben

Fälle des Stopptyps dürften am seltensten vorkommen. Betriebe sind wohl bestrebt, die Opportunitätskosten von Suchzeiten zu vermeiden, insbesondere, falls sich die aufgelaufenen Kosten nach dem Scheitern der Suchen gar nicht mehr kompensieren lassen.

Vermutlich verweisen viele Betriebe auf Bewerberknappheit als Grund für den Suchabbruch. Möglicherweise berichten manche von mangelnder Kenntnis der Arbeitsmarktlage, Ungeduld und ungeeigneten Suchstrategien oder von unlösbaren wechselseitigen Anspruchskonflikten mit Bewerbern. Denkbar ist allerdings auch, dass es sich bei den Betrieben um solche mit einem schlechten Ruf, einem deutlich unterdurchschnittlichen Lohnniveau oder schlechten Arbeitsbedingungen handelt.

Aus der Fallkonstellation können verschiedene Vermutungen hinsichtlich der Suchdauern abgeleitet werden. Möglicherweise hätte ein gewisser Anteil der abgebrochenen Suchfälle mit mehr Geduld, einer Änderung der Suchstrategie oder auch einer Anpassung des Anspruchsniveaus an die Marktgegebenheiten erfolgreich abgeschlossen werden können. Jedoch müssen dabei die Suchdauern, insbesondere die Suchvakanzzeiten nicht zwingend überdurchschnittlich lang sein. Es könnte sich um eine eher ungeduldige Teilgruppe an Stellenanbietern handeln, die (unter)durchschnittlich lang nach Bewerbern suchen, oder auch um solche, die z. B. aufgrund ähnlicher Vorerfahrungen schneller abrechnen. Betriebe mit schlechten Vorerfahrungen verzichten vielleicht auch von vornherein auf die Suche.

Gleichgültig, ob nun Bewerberknappheit herrscht, die Suche zu schnell aufgegeben wird, ungeeignete Suchstrategien gewählt werden oder der Betrieb auf seinem Anspruchsniveau beharrt, stellt sich die zentrale Frage: Wie reagieren Betriebe auf erfolglose, abgebrochene Einstellungsvorhaben? Falls sich die Marktlage verschlechtert hat, entfällt wohl vielfach der Personalbedarf. Bei unveränderter Marktlage ist denkbar, dass die bei Typ Drei angeführten innerbetrieblichen Kompensationsstrategien hier nicht nur temporär eingesetzt werden, sondern dass (a) dauerhaft mit Überstunden, (b) mit anhaltenden Produktivitätssteigerungen durch Arbeitsverdichtung, (c) mit dauerhaft umorganisierten, strafferen Arbeitsabläufen oder einer Mixtur aus diesen Strategien reagiert wird. Unabhängig von der konjunkturellen Entwicklung entfällt dabei tendenziell der betriebliche Personalbedarf. Dabei wird aus volkswirtschaftlicher Sicht tendenziell Mehrbeschäftigungspotenzial eingebüßt.⁹ Falls nicht innerhalb des Betriebs kompensiert wird, besteht auch die Möglichkeit, dass Aufträge oder Auftragsbestandteile nach außen vergeben werden, oder dass gänzlich auf sie verzichtet wird. Dies kann gesamtwirtschaftlich ebenfalls zu Arbeitsplatzverlusten führen, muss es aber nicht. Ob das geschieht, ist davon abhängig, ob die Aufträge dann in anderen Betrieben eine Mehrbeschäftigung oder einen Verzicht auf Personalabbau bewirken.¹⁰

Folgende zwei Reaktionsmöglichkeiten haben tendenziell keine Arbeitsplatzverluste zur Folge: Im ersten Falle greift der Betrieb extern auf Zeitarbeit zurück. Danach ist der Arbeitsplatz institutionell bei der Zeitarbeitsfirma angesiedelt. Im zweiten Falle greift der Betrieb auf interne Umbesetzungen zurück. Hier ist mit einiger Wahrscheinlichkeit anzunehmen, dass gegebenenfalls Stellen und Produktionsabläufe neu strukturiert werden. Folglich könnten zuvor aufgegebene Einstellungsvorhaben über innerbetriebliche Substitutionsketten durch neue externe Einstellungsvorhaben ersetzt werden. Beide Möglichkeiten resultieren also tendenziell in aufrechterhalter – letztlich externer – Arbeitskräftenachfrage. Die Stromgröße der erfolglosen Einstellungsvorhaben je Zeitperiode darf also nicht vollständig mit nachhaltig verlorenem Beschäftigungspotenzial gleichgesetzt werden.

Es ist schwierig, eindeutige Hypothesen in Bezug auf die geforderte Mindestqualifikation für die Stelle abzuleiten. Argumentiert man mit dem Thema Fachkräftemangel, so könnte es sich gehäuft um qualifizierte Tätigkeiten handeln – wohl nicht ausschließlich, da sich für solch bedeutsame Stellen auch ausdauernde, längere Personalsuchen rentieren. Plausibel ist auch, dass es sich eher um Stellen mit niedrigen Qualifikationsansprüchen handelt, da deren Wegfall einfacher zu kompensieren

⁹ Einer vorschnellen negativen Bewertung vorgreifend, wird darauf hingewiesen, dass hier im Sinne von Schumpeter (1946: 137 f.) auch von der „kreativen Zerstörung“ von Arbeitsplätzen als der treibenden Kraft einer Volkswirtschaft gesprochen werden kann (vgl. auch Cahuc und Zylberberg 2004: 573). Veränderte, optimierte Arbeitsabläufe oder Produktivitätssteigerungen fungieren dann als strukturelle Anpassungsprozesse im Sinne optimaler Allokation der Produktionsfaktoren.

¹⁰ Dabei müssen die Aufträge in anderen Betrieben nicht zwingend inländisch beschäftigungswirksam werden.

ist. Die Betriebe selbst sind auch hier, wie schon bei Typ Zwei und Drei vermutet, wohl eher größer, da sie die beschriebenen Kompensationsstrategien (wie Überstunden) vermutlich eher leisten können als kleinere Betriebe.

Bei erfolglosen Stellenbesetzungsvorhaben des Stopptyps misslingen Matchingprozesse am Arbeitsmarkt. Hier zeigt sich, in welchem Ausmaß der Marktausgleich *nicht* funktioniert. Fälle des Stopptyps decken strukturelle Diskrepanzen zwischen Stellen- und Bewerberangebot am Arbeitsmarkt auf und enthüllen letztlich, wie schlecht Arbeitslose – und somit zumindest theoretisch sofort verfügbare Arbeitskräfte – zur Arbeitskräftenachfrage passen. Erfolgreiche und irgendwann abgebrochene Suchfälle münden wohl nicht selten in einen Bestand von „latenten unbesetzten Stellen“. Sie werden dann zwar nicht mehr aktiv angeboten, doch würden die Betriebe sie besetzen, wenn geeignete Bewerber verfügbar wären.¹¹

3.5 Arbeitsmarktdiagnostische und -politische Implikationen

Arbeitsmarktdiagnostische Implikationen

Aus arbeitsmarktdiagnostischer Sicht ist der Bestand an unbesetzten Stellen eine sehr wichtige Größe. Sie deutet unmittelbar auf verschwendetes Mehrbeschäftigungspotenzial hin, denn der Beschäftigungsstand hätte höher sein können, wenn die Stellen nach betrieblichem Zeitplan besetzt wären oder worden wären. Die hier gewählte verlaufstypologische Sicht bietet nun die Möglichkeit, dieses Phänomen in Verlaufsperspektive zu betrachten. Abgesehen vom ersten Verlaufstyp kommt es bei den anderen drei Verlaufstypen zu Vakanzen, bei Verlaufstyp Zwei ausschließlich zu Wartevakanzen, bei Verlaufstyp Drei zu Such- mit sich wohl häufig anschließenden Wartevakanzen. Beim Stopptyp kommt es zu Suchvakanzen bis zum jeweiligen Suchabbruch, falls die Betriebe nicht bereits vor dem geplanten Eintritt die Suche abbrechen. Folglich bietet diese Sichtweise die Möglichkeit, zwischen den beiden Vakanzenkomponenten der Suche und des Wartens zu unterscheiden. In der Fachdiskussion werden mit dem Begriff der „Vakanzen“ vermutlich oft „Suchvakanzen“ gemeint, also Stellen, die zum Beobachtungszeitpunkt nach betrieblicher Planung bereits besetzt sein sollten, für die aber noch ein geeigneter Bewerber *gesucht* wird. Hier umfasst der Begriff „Vakanzen“ aber alle Stellen, die zum Beobachtungszeitpunkt nach betrieblicher Planung bereits besetzt sein sollten, aber noch *nicht*

¹¹ Der Begriff der „latenten unbesetzten Stellen“ ist eine Begriffsanalogie, wenn man die nicht realisierte Arbeitskräftenachfrage analog zum nicht beschäftigten Erwerbspersonenpotenzial interpretiert. Die gemeldeten unbesetzten Stellen entsprechen hierbei den registrierten Arbeitslosen. Die nicht gemeldeten unbesetzten Stellen entsprechen der aktiven Stillen Reserve. Latente unbesetzte Stellen sind in diesem Sinne formal interpretierbar als passive Stille Reserve der Arbeitskräftenachfrage, also eine Art Gegenstück zur arbeitsmarktfernen, passiven Stillen Reserve des Arbeitsangebots. Wie Magvas und Spitznagel (2002: 251) betonen, gilt die Analogie nur formal für den Begriff als solchen. Inhaltlich unterstellt das Konzept des Erwerbspersonenpotenzials Vollbeschäftigungsbedingungen. Für die latenten unbesetzten Stellen hingegen gelten die ökonomischen Bedingungen zum jeweiligen Befragungszeitpunkt sowie die Anforderungen an die Bewerber aus betrieblicher Sicht. Insofern liegen „beide Kategorien auf unterschiedlichen Betrachtungsebenen“.

besetzt sind, sei es, dass noch nach geeigneten Bewerbern gesucht oder lediglich auf einen gefundenen Kandidaten gewartet wird.¹² Insofern verhilft die verlaufstypologische Sicht hier in jedem Falle zu einer Begriffsschärfung.

Den recht pointierten Ausdruck des verschwendeten Mehrbeschäftigungspotenzials wieder aufgreifend, lassen sich ex post zwei Erscheinungsformen unterscheiden – zeitweise verschwendetes Potenzial und nachhaltig verlorenes Potenzial. Die Vakanzfälle aus Verlaufstyp Zwei (Wartevakanzen) und Drei (Suchvakanzen) enden letztlich mit erfolgreichen Einstellungen und können ex post somit eindeutig dem zeitweise verschwendeten Potenzial zugeordnet werden. Der vorangegangene Abschnitt 3.4 hat gezeigt, dass die Suchvakanzen des Stopptyps teils der einen, teils der anderen Form zuordenbar sind, je nach Kompensationsstrategie. Dem temporär verschwendeten Potenzial können ex post tendenziell diejenigen Suchvakanzen zugeordnet werden, (1) die bei verschlechterter Marktlage obsolet werden, (2) die bei gleichbleibender Marktlage bei anderen (inländischen) Betrieben zu Stellenbesetzungen führen (Auftragsverzicht, Fremdvergabe, Zeitarbeit), oder (3) die nach interner Umsetzung über innerbetriebliche Substitutionsketten zu neuen externen Suchprozessen führen. Dem nachhaltig verlorenen Mehrbeschäftigungspotenzial können ex post tendenziell diejenigen Suchvakanzen zugeordnet werden, (1) die bei gleichbleibender Marktlage dauerhaft betriebsintern kompensiert werden (Überstunden, Arbeitsverdichtung, Umorganisation), (2) die nach Auftragsverzicht oder Fremdvergabe auch bei anderen (inländischen) Betrieben zu keinen Stellenbesetzungen führen, oder (3) die in den latent unbesetzten Stellenbestand übergehen. Sicherlich bestehen zwischen temporär und dauerhaft verschwendetem Potenzial fließende Übergänge: Nicht nur der Betrachtungszeitpunkt ist für die Zuordnung zu der einen oder anderen Kategorie ausschlaggebend. Zum Beispiel können latente Vakanzen – je nach (vermuteter) Verfügbarkeit von Arbeitskräften – durchaus auch wieder arbeitskräftenachfragewirksam werden. Es läge nun nahe, anhand der theoretisch dargelegten Konzepte zu temporär und nachhaltig verlorenem Mehrbeschäftigungspotenzial Schlussfolgerungen auf das quantitative Ausmaß der gesamtwirtschaftlichen Arbeitskräftenachfrage zu ziehen. Dies ist jedoch aufgrund von Substitutions- und Komplementäreffekten nicht ratsam (Magvas und Spitznagel 2000: 7).

Arbeitsmarktpolitische Implikationen

An die arbeitsmarktdiagnostischen Implikationen knüpfen einige arbeitsmarktpolitische Überlegungen an. Hierbei können folgende Ziele abgeleitet werden: (a) Wartevakanzen im Sinne zeitweise verschwendeten Mehrbeschäftigungspotenzials zu verkürzen oder zu vermeiden, (b) Suchvakanzen im Sinne zeitweise verschwendeten Mehrbeschäftigungspotenzials zu verkürzen oder zu vermeiden, (c) dem nachhaltigen Verlust von Arbeitsplätzen infolge erfolgloser, abgebrochener Personalsuchprozesse entgegenzuwirken.

¹² Ansonsten in der Fachliteratur verwendete Definitionen des Vakanzbegriffes wurden weiter vorne angedeutet, vgl. Seite 8, Fußnote 3.

Wartevakanzen scheinen in arbeitsmarktpolitischer Hinsicht eher unbedeutend zu sein. Freilich könnten sich Arbeitsvermittler der örtlichen Arbeitsagenturen, Jobcenter etc. bemühen, sofort oder zumindest schneller verfügbare Arbeitslose ins Spiel zu bringen. Aber zum einen werden Arbeitsagenturen nur in etwa 30 bis 50 % der Stellensuchen überhaupt in die Suchprozesse der Betriebe einbezogen (vgl. einschlägige Publikationen zur IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots, z B. Heckmann, Kettner, und Rebien 2009: 7 sowie infas 2007: 98). Zum anderen ist fragwürdig, ob mit besseren Vermittlungsdiensten wartebegleitete Vakanzzeiten überhaupt verkürzt oder gar vermieden werden könnten. Denn die Stellenanbieter warten vermutlich, wie oben erörtert, auf aus ihrer Sicht besonders geeignete Bewerber, selbst wenn es arbeitslose, also schneller verfügbare, und befriedigend passende Bewerber gäbe.

Um die problematischeren Suchvakanzzeiten zu vermindern und um erfolglose, abgebrochene Einstellungsvorhaben der Stellenanbieter zu vermeiden, können ähnliche Wege eingeschlagen werden. So könnte die in den letzten Jahren forcierte Ausrichtung der Arbeitsvermittler auf Kunden der Nachfrageseite, sprich auf Arbeitgeber nützlich sein.¹³ Falls es den Mitarbeitern des Arbeitgeberservice der örtlichen Arbeitsagenturen gelingt, als marktkundige, kompetente regionale Personaldienstleister anerkannt zu werden,¹⁴ könnten sie beratend auf die Betriebe einwirken. Fehleinschätzungen in Bezug auf die erforderliche Suchzeit und realisierbare qualifikatorische Ansprüche könnten so verringert werden. Zur Erhöhung der Markttransparenz wäre es außerdem wünschenswert, dass die Arbeitgeber mehr Stellen an die Arbeitsagentur melden. Zudem müsste untersucht werden, ob es gelingt die Vakanzzeiten durch die Nutzung des Virtuellen Arbeitsmarktes (Jobbörse der BA) zu verkürzen.

Daneben bieten sich arbeitsmarktpolitische Instrumente an, die auf der Marktseite der Arbeitnehmer ansetzen. Zum Beispiel kommen Maßnahmen in Frage, die Kenntnisse vermitteln sollen, wie diejenigen zur Förderung beruflicher Weiterbildung (FbW). Des Weiteren können Maßnahmen eingesetzt werden, die die Einstellung subventionieren sollen, wie Eingliederungszuschüsse (EGZ). Überdies kommen Maßnahmen in Betracht, die die Mobilitätsbereitschaft von Arbeitssuchenden unterstützen sollen, wie die so genannten Mobilitätshilfen, und/oder die die Konzessionsbereitschaft auf der Arbeitnehmerseite fördern sollen. Letzteres wird mit tendenziell fordernden – einschlägig oft aktivierend genannten – Vermittlungsstrategien verfolgt, teilweise mit dem Einsatz sogenannter Trainingsmaßnahmen (TM) z. B. zur

¹³ Die verstärkte Ausrichtung der Arbeitsvermittler auf Arbeitgeberkunden ist wesentlicher Bestandteil der beabsichtigten Reformanstrengungen nach Vorschlägen der so genannten Hartz-Kommission (Hartz-Kommission 2002: 76).

¹⁴ Nach Ergebnissen der Hartz-Evaluation (2005-2006) bestehen trotz verbesserten Bemühungen der örtlichen Arbeitsagenturen einige Zweifel daran, dass sie ihren Ruf bei Arbeitgeberkunden wesentlich verbessert haben (Forschungsverbund wzb, infas 2007: 86).

Überprüfung der Verfügbarkeit.¹⁵ Damit die Maßnahmen Suchabbrüche vermeiden helfen können, müssen beispielweise die mit einer FbW-Maßnahme vermittelten Kenntnisse unbedingt marktgängig und darüber hinaus relevant für ansonsten entmutigte Stellenanbieter sein.

4 Datenbasis

Als Datenbasis dient die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots aus den Jahren 2000 bis 2007. Die schriftliche Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot findet regelmäßig im Herbst jedes Jahres statt, seit 1989 für Westdeutschland, seit 1992 auch für Ostdeutschland. Es handelt sich dabei um einen repräsentativen Querschnitt von Betrieben unterschiedlicher Größe aus allen Regionen und Wirtschaftszweigen. Dafür wird jeweils im vierten Jahresquartal eine repräsentative Stichprobe von Betrieben aus der Beschäftigtendatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen. Die Stichprobe ist nach Wirtschaftszweigen, Betriebsgrößenklassen und Regionen geschichtet. Dabei werden nicht nur privatwirtschaftliche kaufmännische, gewerbliche oder industrielle Betriebe, sondern auch öffentliche bzw. gemeinnützige Betriebe, Verwaltungen und Vereine mit einbezogen. An die ausgewählten Betriebe werden Fragebögen versendet, die sich an Personalverantwortliche richten. Gefragt wird in erster Linie nach der Zahl und Struktur der zum Befragungszeitpunkt im Betrieb offenen Stellen und nach den Stellenbesetzungsvorgängen in den vergangenen zwölf Monaten. Die Erhebungen werden vom IAB Nürnberg in Zusammenarbeit mit Economix Research & Consulting konzipiert und durchgeführt. An der schriftlichen Erhebung im IV. Quartal 2007 beispielsweise haben sich bundesweit rund 14.500 Betriebe und Verwaltungen mit insgesamt rund 2,08 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten beteiligt. Die Antworten liegen dem IAB in anonymisierter Form vor und werden auf die Gesamtwirtschaft hochgerechnet, um Aussagen über gesamtwirtschaftliche Entwicklungen und Tendenzen ableiten zu können (Kettner und Spitznagel 2008: 4).

Die hier relevanten Daten werden in einem gesonderten Teil des Fragebogens erhoben. Hier wird gefragt, ob die Betriebe während der letzten 12 Monate eine Einstellung vorgenommen haben. War dies der Fall, wird für die jeweils letzte Einstellung nach deren näheren Umständen gefragt und nach den Kalenderdaten zum Suchbeginn, zum geplanten frühesten Einstellungstermin, zum Zeitpunkt der Entscheidung für den eingestellten Bewerber und zum Zeitpunkt des tatsächlichen Dienstantritts. In der Annahme, dass die Angaben der Kalenderdaten ausreichend sorgfältig erfolgen, lässt sich aus ihnen die Verlaufstypologie der Typen Eins, Zwei und Drei ableiten, also derjenigen Verlaufstypen, bei denen schlussendlich eine

¹⁵ Es gibt jüngere Untersuchungen, die zeigen, dass die Konzessionsbereitschaft auf Arbeitnehmerseite in verschiedenen Dimensionen unterschiedlich stark ausgeprägt ist. Beispielsweise ist die Bereitschaft, einen Arbeitsplatz unter dem eigenen Qualifikationsniveau anzunehmen, deutlich höher als diejenige zu Lohnzugeständnissen (vgl. Kettner und Rebien 2007; Bender u. a. 2008, Bender u. a. 2009).

erfolgreich abgeschlossene Einstellung steht.¹⁶ Für ein repräsentatives Gesamtbild aller erfolgreich abgeschlossenen Stellenangebote, können diese Daten hochgerechnet werden. Bei der Gewichtung gehen die betrieblichen Strukturfaktoren sowie die angegebene Zahl der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen ein.

Ergänzend werden am Schluss der Befragung immer einige Fragen zum jeweils letzten Fall eines erfolglosen Einstellungsvorhabens gestellt. Sowohl erfolgreiche als auch erfolglose Einsteller können von einem solchen Fall berichten. Für ein repräsentatives Gesamtbild der erfolglosen Besetzungsvorhaben und damit auch für jenes aller Besetzungsvorhaben müsste – analog zu den erfolgreichen Einstellungen – außer den betrieblichen Strukturfaktoren auch die jeweilige betriebliche Zahl der gescheiterten Fälle bekannt sein. Mit dieser Kennzahl könnte man unter Umständen den berichteten letzten Fall eines erfolglosen Einstellungsvorhabens hochrechnen, und relative Anteile an allen extern geplanten Stellenbesetzungsvorhaben ausweisen (vgl. Abbildung 1). Da diese Zahl der gescheiterten Fälle bis einschließlich 2007 nicht erhoben wurde, ist eine deskriptive Auswertung gemeinsam mit den erfolgreichen Einstellungen und deren Verlaufstypen nicht möglich. Darum behandeln die nachfolgenden Abschnitte zunächst die Verlaufstypologie derjenigen Verlaufstypen, bei denen am Ende eine erfolgreich abgeschlossene Einstellung steht. Die berichteten abgebrochenen Stellenbesetzungsvorgänge werden separat in Kapitel 6 analysiert. In Kapitel 7 werden die Ergebnisse gemeinsam diskutiert.

5 Empirische Befunde zu erfolgreichen Einstellungen

5.1 Erfolgreiche Verlaufstypen Eins bis Drei im Beobachtungszeitraum

Die Zuordnung zu den Verlaufstypen Eins „Einstellungen ohne Vakanz“, Zwei „Einstellungen mit Vakanz wegen Wartezeit“ und Drei „Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche“ erfolgt nach dem in Abschnitt 2 theoretisch hergeleiteten Schema (vgl. Abbildung 2). Die Typzuordnung gelingt im Schnitt bei etwa 80 % der im Datensatz enthaltenen erfolgreichen Stellenbesetzungsvorgänge. Im Umkehrschluss schlägt sie also bei rund 20 % aufgrund fehlender Datenangaben fehl.¹⁷ Ergänzende bivariate Kreuztabellenanalysen und logistische Regressionen zeigen, dass die Ausfälle keinen eindeutigen Mustern folgen. Die nachfolgenden Verlaufstypenanalysen sind also wohl nicht nennenswert von systematischen Ausfällen verzerrt.¹⁸ Die Typologie verteilt sich über alle Beobachtungsjahre und Regionen hin-

¹⁶ Es ist davon auszugehen, dass die retrospektiv erhobenen Datumsangaben dem üblichen Antwortausfall und den üblichen Angabebefehlern unterliegen, wie z. B. Rundungsfehler, Erinnerungsfehler etc. (Strecker und Wiegert 1989: 491; Esser 1986: 316 ff.). Von schwerwiegenden systematischen Verzerrungen wird jedoch nicht ausgegangen.

¹⁷ Die programmiertechnischen Hinweise zur Typzuordnung und die Ergebnisse der Typzuordnung finden sich detailliert in Anhang 2.

¹⁸ Die Ergebnisse der ergänzenden Analysen zur gelungenen Typzuordnung finden sich in Anhang 3.

weg¹⁹ nach den in Tabelle 1 zusammengefassten Quoten. Die gestapelten Balkendiagramme in Abbildung 3 verdeutlichen die relative Verteilung der Verlaufstypen im Beobachtungszeitraum.

Tabelle 1
Erfolgreiche Verlaufstypen im Durchschnitt über die Zeit

	Typ 1	Typ 2	Typ 3
	„Einstellungen ohne Vakanz“	„Einstellungen mit Vakanz nur wegen Wartezeit“	„Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche“
Ungewichtet	60 %	20 %	20 %
Gewichtet*	55 %	20 %	25 %

* Gewichtet mit betrieblichen Struktur Faktoren und Zahl der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen²⁰

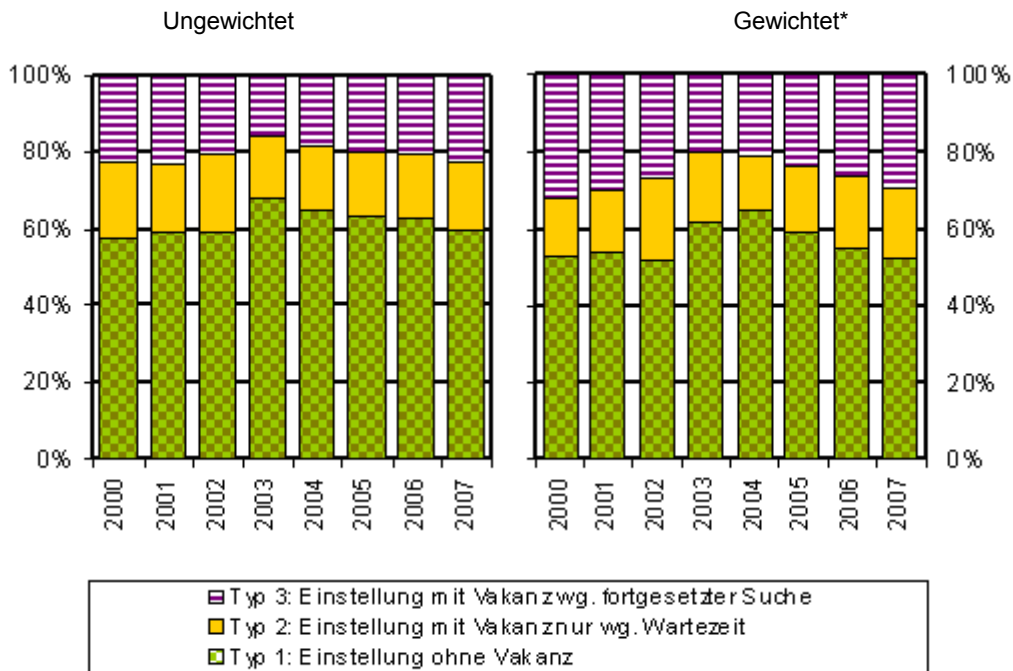
Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Die plangemäßen „Einstellungen ohne Vakanz“ stellen – wie in Abschnitt 3.1 vermutet – die Mehrheit, aber mit 55 bzw. 60 % nicht so eindeutig, wie zu erwarten war. Ihren Anteil an *allen* Stellenbesetzungsvorhaben kennen wir nicht, doch signalisiert der genannte Wert zumindest den Anteil der reibungslosen an den erfolgreichen Matchingprozessen am Arbeitsmarkt. Damit wird deutlich, dass der Marktausgleich im Austausch von Angebots- und Nachfrageströmen zumindest in gut der Hälfte der Einstellungsfälle reibungslos funktioniert. Die verbleibenden 40 bzw. 45 % verteilen sich in etwa zu gleichen Teilen auf die verbleibenden Typen Zwei und Drei. Auch das ist ein wenig erstaunlich, da man durchaus etwas mehr Gewicht auf dem unproblematischeren Verlaufstyp Zwei „Einstellungen mit Vakanz nur wegen Wartezeit“ erwartet hätte (vgl. Abschnitt 3.2). Überraschend scheint also, dass unter den erfolgreichen Verlaufstypen der problematische Verlaufstyp Drei „Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche“ mit 20 bzw. 25 % von erheblicher Bedeutung ist.

¹⁹ Die nachfolgenden Zahlen und Abbildungen zu den erfolgreichen Verlaufstypen im Beobachtungszeitraum finden sich getrennt nach West- und Ostdeutschland in Anhang 6. Es gibt – wie zu erwarten – Unterschiede bei den Typanteilen in der Hinsicht, dass der unproblematische Verlaufstyp Eins in Ostdeutschland meist etwas stärker und der problematische Verlaufstyp Drei meist etwas schwächer vertreten ist. Dieser Befund dürfte auf die vergleichsweise ungünstigere Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland zurückzuführen sind. Da die West-Ost-Unterschiede gering sind, wird hier im Weiteren auf deren Diskussion verzichtet. Eine regional tiefer gegliederte Betrachtung wäre angesichts öffentlicher Diskussionen über „Fachkräftemangel“ wünschenswert, ist in dieser Studie aber wegen zu kleiner Zellbesetzungen nicht möglich.

²⁰ Die stärkere Gewichtung des Typs Drei „Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche“ bzw. die schwächere Gewichtung des Typs Eins „Einstellungen ohne Vakanz“ rührt dabei weniger aus der Gewichtung mit den betrieblichen Struktur Faktoren her sondern vor allem aus der Gewichtung mit der Zahl der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen.

Abbildung 3
Erfolgreiche Verlaufstypen im Beobachtungszeitraum



* Gewichtet mit betrieblichen Struktur Faktoren und Zahl der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen.
 Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

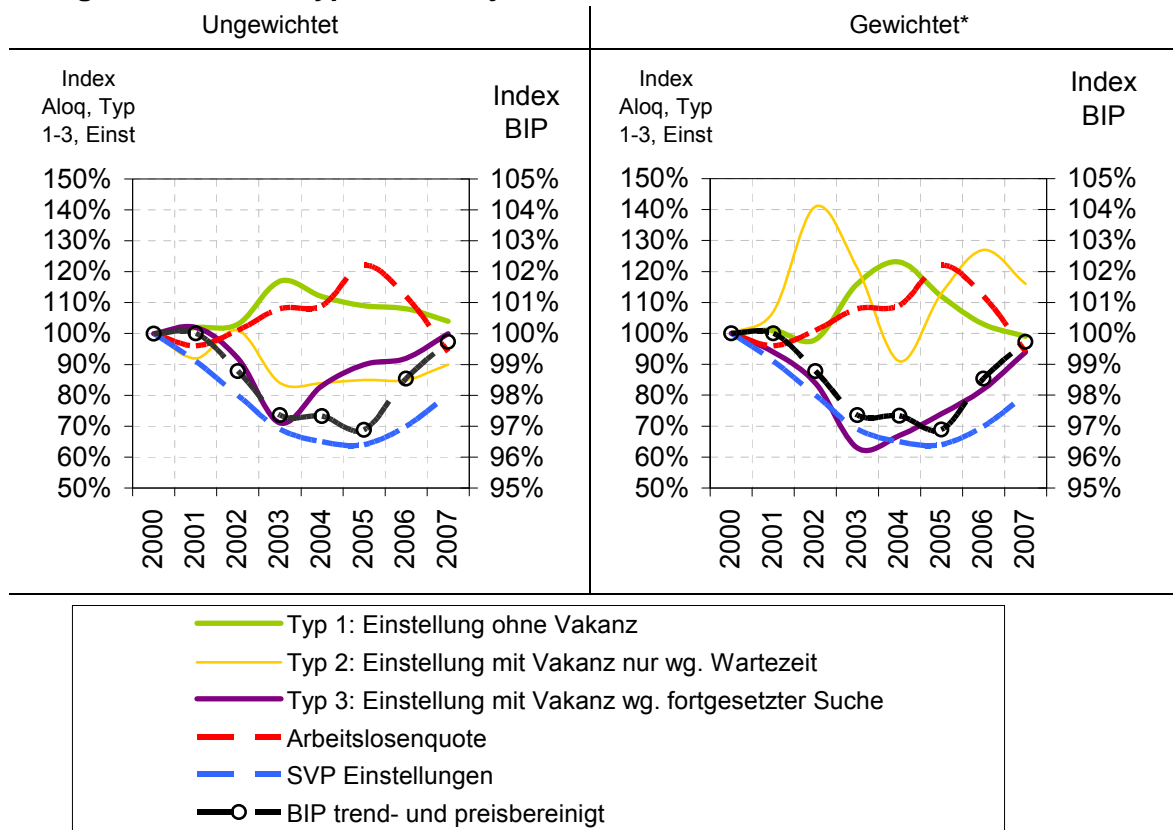
Über die Beobachtungsjahre von 2000 bis 2007 hinweg weisen die Quoten leichte Schwankungen auf. Es liegt nahe, zu überprüfen, ob diese Schwankungen konjunkturell induziert sind. Abbildung 4 stellt darum die relative Typentwicklung indiziert auf das Jahr 2000 dar und vergleicht sie mit ausgewählten Konjunkturindikatoren, zum einen mit der indizierten Arbeitslosenquote, des weiteren den indizierten sozialversicherungspflichtigen (SVP) Einstellungen und schließlich dem preisbereinigten kettenindizierten Bruttoinlandsprodukt (BIP). Für das trend- und preisbereinigte kettenindizierte Bruttoinlandsprodukt wird auf der Sekundärachse eine eigene Skala verwendet, um die relativ geringen Ausschläge besser sichtbar zu machen.

Die ungewichtete Liniengrafik verdeutlicht, dass der problematische dritte Verlaufstyp „Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche“ sich tendenziell prozyklisch verhält, sichtbar am parallelen Verlauf zur indizierten Einstellungszahl und zum indizierten BIP sowie sichtbar am umgekehrten Verlauf zur indizierten Arbeitslosenquote. Der problemlose erste Verlaufstyp „Einstellungen ohne Vakanz“ verläuft hingegen tendenziell antizyklisch. Diese Befunde sind plausibel, wenn man sich verdeutlicht, dass in Aufschwungsphasen verstärkt eingestellt wird und sich das Arbeitskräfteangebot dabei zunehmend verknappen dürfte.²¹ Für Betriebe wird es

²¹ Verschiedene jüngere Publikationen (z. B. Bachmann 2007: 98) betonen den Indikator der Einstellungen als zentrale Kraft der Arbeitsmarktdynamik im konjunkturellen Kontext. Rothe (2009: 51) konstatiert für den deutschen Arbeitsmarkt einen recht starken, signifikant positiven Zusammenhang des trendbereinigten BIP-Wachstums mit den Eintritten in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Zeitreihe von 1976 bis 2002).

dann wohl zunehmend schwierig, plangemäß – also vakanzfrei – einzustellen. Problematische Einstellungen vom Typ Drei dürften in Aufschwungphasen also verstärkt auftreten, während problemlose Einstellungen vom Typ Eins dann also eher rückläufig sein dürften – und umgekehrt.

Abbildung 4
Erfolgreiche Verlaufstypen im Konjunkturverlauf



* Gewichtet mit betrieblichen Struktur Faktoren und Zahl der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen, Typ 1-3, Arbeitslosenquote und sozialversicherungspflichtige Einstellungen: Index 2000=100, BIP trend- und preisbereinigt: Kettenindex 2000=100.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Der Verlaufstyp Zwei „Einstellungen mit Vakanz nur wegen Wartezeit“ hat einen eher ungewissen, tendenziell prozyklischen Linienvorlauf. Die gewichtete Liniengrafik auf der rechten Seite wirft die Tendenzen für den zweiten Verlaufstyp zusätzlich durcheinander, was als Argument dafür gelten kann, mindestens ergänzend immer auch Analysen ohne Gewichtung zu Rate zu ziehen.

5.2 Deskriptive Analysen der erfolgreichen Verlaufstypen Eins bis Drei

In einem weiteren Schritt wird die Verlaufstypologie deskriptiv mittels bivariater Kreuztabellenanalysen näher untersucht. Zusätzlich werden die beobachteten Suchdauern bzw. deren Komponenten zu Rate gezogen. Die Hauptergebnisse der Kreuztabellen werden tabellarisch (Tabelle 2), die Ergebnisse der Untersuchung der Suchdauern grafisch (Abbildung 5) vorangestellt. In den Unterkapiteln 5.2.1 bis 5.2.3 werden sie dann detailliert erörtert.

Tabelle 2
Kreuztabellenanalyse der erfolgreichen Verlaufstypen

Kreuztabellenvariable	Typ 1 Einstellungen ohne Vakanz	Typ 2 Einstellungen mit Wartevakanz	Typ 3 Einstellungen mit Suchvakanz
Betrieb			
Wirtschaftsbereich	Prod. Gewerbe –	Prod. Gewerbe +	Prod. Gewerbe + Sonst. Dienstleist. –
Betriebsgröße	Kleinstbetriebe (<10) + Großbetriebe (>=250) –	Großbetriebe (>=250) +	Großbetriebe (>=250) +
Erwartete Beschäftigungs- entwicklung	Zunahme –	.	Zunahme + Keine Änderung –
Stelle			
Erforderliche Tätigkeit (2000-2003)	Ungelernte Arbeiter + Angestellte einf. Tät. + Angestellte qual. Tät. –	Ungelernte Arbeiter – Angestellte einf. Tät. – Angestellte qual. Tät. +	Angestellte einf. Tät. –
Geforderte Mindestqualifi- kation (2004-2007)	Ohne + Fachschule + (Fach-)Hochschule –	Ohne – (Fach-)Hochschule +	Fachschule – Fach-(Hoch)schule +
Erforderliche längere Berufserfahrung (1=ja)	.	Ja +	Ja +
Erforderliche Fortbildungs- kenntnisse (1=ja)	Ja –	Ja +	.
Erforderliche spezifische Computerkenntnisse (1=ja)	Ja –	Ja +	Ja +
Schwierige Arbeitsbedin- gungen (1=ja)	.	.	.
Einstellungsgrund: vorüber- gehender oder längerfrist. Bedarf	Vorübergehend +	.	Längerfristig + Vorübergehend –
Einstellungsgrund: Ersatz- oder zusätzlicher Bedarf	.	.	.
Befristeter Vertrag (1=ja)	Ja +	Ja –	Ja –
Suchverlauf			
Anzahl beschrifteter Suchwege	1 Suchweg + 3+ Suchwege –	1 Suchweg – 3+ Suchwege +	1 Suchweg – 3+ Suchwege +
Beschrifteter Suchweg Arbeitsagentur (1=ja)	.	.	Ja +
Besetzungsschwierigkeiten (1=ja)	Ja –	.	Ja +
Lohnzugeständnisse (1=ja)	Ja –	Ja +	Ja +
Eingestellte Person			
Alter	u25 + ü50 +	25 bis 50 +	.
Geschlecht	Frauen + Männer –	.	Frauen – Männer +
Vorbeschäftigung	Arbeitslos + Erwerbstätig –	Arbeitslos – Erwerbstätig +	.

Ungewichtete Daten. Leere Zellen: keine gleichgerichteten Abweichungen vom Durchschnitt >5 % oder seltener als in vier Jahren.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

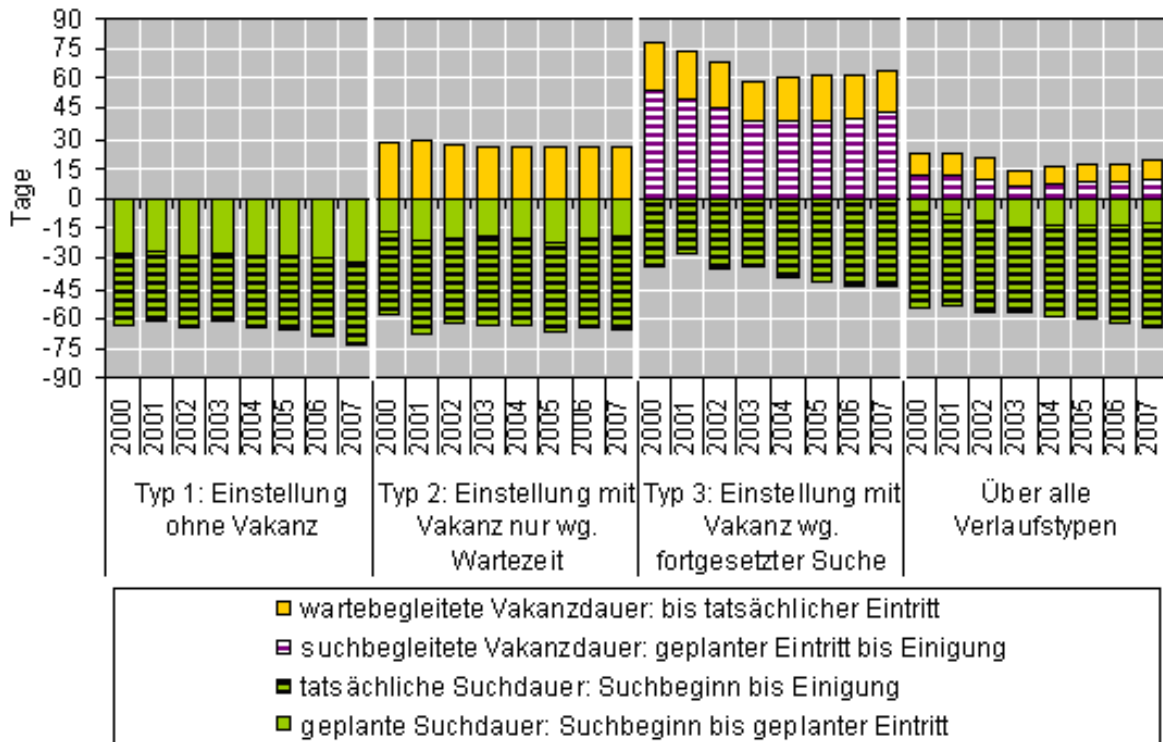
Als Analysevariablen für die Kreuztabellen werden herangezogen: betriebliche Merkmale (wie z. B. Betriebsgröße), Stellenmerkmale (wie z. B. geforderte Mindestqualifikation), Suchverlaufmerkmale (wie z. B. Anzahl beschrifteter Suchwege) und Personenmerkmale der eingestellten Person (wie z. B. Alter, Geschlecht).²² Die

²² In Anhang 7 findet sich eine Übersicht über die verwendeten Variablen mit ihren Ausprägungen. Ihre Auswahl ist durch die Datenverfügbarkeit und die Herleitung der Hypothesen in Textabschnitt 3 begründet.

nachfolgend vorgestellten Interpretationen verstehen sich als grobe Deskriptionsaussagen, beruhen sie doch auf bivariaten Kreuztabellenanalysen, bei denen im Übrigen nur vereinzelt signifikante Zusammenhänge nachweisbar sind.²³

Die untersuchten Suchdauern bzw. ihre -komponenten finden sich in Abbildung 5 im Schnitt über alle Typen und je Verlaufstyp im Beobachtungszeitraum. Dabei ist die Darstellung normiert auf den Zeitpunkt des geplanten Eintrittstermins (Nulllinie).²⁴

Abbildung 5
Normierte Suchdauern bei erfolgreichen Verlaufstypen im Beobachtungszeitraum



Ungewichtete Daten. Normierung: Die Nulllinie repräsentiert den geplanten Eintritt.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

5.2.1 Verlaufstyp Eins: Einstellungen ohne Vakanz

Bei Einstellungen dieses Verlaufstyps wird mit der Suche definitionsgemäß zwar ausreichend früh, wie Abbildung 5 zeigt, mit 60 bis 70 Tagen vor dem geplanten

²³ Signifikante Chi-Quadrat-Tests und damit signifikante nominale Zusammenhänge werden nur gefunden bei: „Anzahl beschrittener Suchwege“, (Cramers V 0,15 bis 0,20), „Besetzungsschwierigkeiten“ (Cramers V liegt bei 0,27 bis 0,45) und „Kandidatenzugeständnissen“ (Cramers V liegt bei 0,10 bis 0,22).

²⁴ Die programmiertechnischen Hinweise zur Berechnung der Dauern finden sich detailliert in Anhang 1. In Anhang 5 findet sich eine Übersicht über die Messwerte der Suchdauern. Dort finden sich auch getrennte Abbildungen für West- und Ostdeutschland. Es gibt dabei – wie zu erwarten – Unterschiede in der Hinsicht, dass in Ostdeutschland die Suchverläufe, Vakanzdauern und damit insgesamt die Suchdauern i. w. S. etwas geringer sind. Dieser Befund dürfte wiederum auf die vergleichsweise ungünstigere Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland zurückzuführen sein. Regionale Unterschiede werden hier im Weiteren nicht weiter diskutiert.

Eintritt jedoch nur wenig früher als im Durchschnitt begonnen. Die Betriebe planen die Länge des Suchvorlaufs hier wohl mit guten Marktkenntnissen und wissen offensichtlich, dass ein noch früherer Suchbeginn nicht nötig ist.

Des Weiteren kommen, wie in Abschnitt 3.1 vermutet, bei den vakanzfreien Einstellungen tatsächlich häufiger zuvor arbeitslose Bewerber zum Zuge, die zum betrieblich geplanten Einstellungstermin auch verfügbar sind. In Bezug auf Eigenschaften der zu besetzenden Stelle bestätigt sich die Vermutung, dass hier häufiger Stellen besetzt werden, die eher geringe qualifikatorische Anforderungen an die Kandidaten stellen. Auch spezielle Kenntnisse (z. B. aus spezifischen und/oder längeren Fortbildungen oder Computerkenntnisse) oder längere Berufserfahrung werden seltener gefordert. Eventuell finden sich hier öfter Anlernmöglichkeiten oder Helferstellen.

Zu beobachten ist überdies, dass häufiger junge Erwerbspersonen unter 25 Jahren eingestellt werden. Das ist plausibel, wenn man bedenkt, dass junge Bewerber wohl oft unmittelbar aus dem Bildungssystem kommen und somit planbar und rechtzeitig eingestellt werden können. Die Häufung älterer Erwerbspersonen über 50 Jahren ist vermutlich auch der in diesen Altersklassen gehäuften (drohenden) Arbeitslosigkeit geschuldet (Arlt u. a. 2009: 4; OECD 2008: 399). Somit sind sie schneller verfügbar und vielleicht auch eher zu Zugeständnissen bereit. Die Tatsache, dass bei den unproblematischen Einstellungen weniger Männer als Frauen betroffen sind, könnte auf Drittvariableneffekte, konkret auf bis heute verbreitete Erwerbsstrukturen zurückzuführen sein, nach denen Frauen tendenziell niedriger qualifizierte Jobs besetzen (Dressel 2005: 139 ff.). Erwartet wurde zudem, dass Betriebe – als Gegenleistung für die pünktliche Besetzung – häufiger zu Lohnzugeständnissen bereit sind. Dies bestätigt sich so nicht, im Gegenteil. Des Weiteren sind offenbar genügend Bewerber vorhanden. Da es sich außerdem um eher niedrig qualifizierte Stellen handelt, dürften die Spielräume für Lohnzugeständnisse ohnehin relativ gering sein. Es handelt sich, wie vermutet, öfter um Stellen mit vorübergehendem Personalbedarf, die auch lediglich befristet ausgeschrieben werden. Wahrscheinlich ist hierdurch in der Tat das Besetzungsrisiko der Unternehmen verringert. Überdies sind die Betriebe dann wohl nicht so wählerisch, sodass schnell und termingerecht eingestellt wird.

Bezüglich der Betriebsgröße zeigen die Analysen, dass es sich hier insbesondere um Kleinbetriebe unter zehn Beschäftigten handelt. Eventuell stellen sie wirklich rascher, weil unbürokratischer, ein. Aber sicherlich ist mit einer solch kleinen Belegschaft auch der ökonomische Druck sehr hoch. Lange Warte- oder gar Suchvakanzzeiten können sich diese Betriebe nicht leisten. Wenig überraschend bezüglich des Suchverlaufs ist, dass öfter angegeben wird, es seien keine Besetzungsschwierigkeiten aufgetreten, und es sei nur ein einziger Suchweg beschritten worden. Beides unterstreicht noch einmal, dass beim ersten Verlaufstyp vakanzfreier Einstellungen keine besonderen Probleme auftreten.

5.2.2 Verlaufstyp Zwei: Einstellungen mit Vakanz wegen Wartezeit

Bei Einstellungen des zweiten Verlaufstyps liegt der Suchvorlauf bei rund 60 Tagen und ist damit ähnlich lang wie beim unproblematischen ersten Typ. Doch erfolgt die Einigung mit einem Kandidaten etwa 5 bis 10 Tage später, sodass es zu Wartevakanzen von durchschnittlich knapp einem Monat kommt.

Wie zu erwarten (vgl. Abschnitt 3.2), sind die hier betrachteten Wartevakanzen tatsächlich häufiger der Tatsache geschuldet, dass zuvor erwerbstätige Bewerber eingestellt werden, die z. B. wegen einzuhaltender Kündigungsfristen erst später zur Verfügung stehen. Entsprechend handelt es sich gehäuft um Bewerber im mittleren Erwerbsalter zwischen 25 und 50 Jahren. Und in der Tat scheint es sich für die Betriebe zu lohnen, auf diese in ihren Augen besonders geeigneten Bewerber zu warten. Die zu besetzenden Stellen verlangen tendenziell höhere Qualifikationen wie z. B. Fachhochschul- oder Hochschulabschluss, häufiger Berufserfahrung sowie spezielle Fähigkeiten und Kenntnisse z. B. aus spezifischen und/oder längeren Fortbildungen oder Computerlehrgängen. Vermutlich handelt es sich öfter um Facharbeiter- und Spezialistenstellen oder auch um Tätigkeiten mit Leitungsaufgaben. Annahmegemäß sind die zu besetzenden Stellen überdies gehäuft unbefristet ausgeschrieben, und es wird häufiger von Lohnzugeständnissen berichtet. Analog zu obiger Argumentation liegt letzteres wohl daran, dass hier die Bewerberlage schlechter ist, und dass bei den hier zu besetzenden anspruchsvolleren Stellen mehr betrieblicher Spielraum für Lohnzugeständnisse besteht.

In Bezug auf Eigenschaften der Betriebe handelt es sich bei Verlaufstyp Zwei häufiger um Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe – wenig überraschend, da Fachkräftemangel, wenn überhaupt, dann punktuell in erster Linie in diesem Wirtschaftsbereich auftritt (Biersack u. a. 2008: 8; Fischer u. a. 2008: 39 ff.). Daneben treten Wartevakanzen gehäuft bei Großbetrieben ab 250 Beschäftigten auf. Dies war zu vermuten und begründet sich wohl tatsächlich darin, dass Großbetriebe die temporäre – hier aber immerhin absehbare – Umverteilung der Arbeitslast mit mehr Mitarbeitern (z. B. mittels Überstunden) eher leisten können als kleinere Betriebe. Die Tatsache, dass beim Suchverlauf öfter angegeben wird, es seien drei und mehr Suchwege beschritten worden, überrascht wenig, wenn man annimmt, dass es bei den ausgeschriebenen Stellen wohl tendenziell um Fach- und Spezialistenstellen geht, bei denen mehr Suchkanäle auch mehr Auswahl aus einem wohl zugleich schmaleren Arbeitsangebotssegment bieten.

5.2.3 Verlaufstyp Drei: Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche

Bei Einstellungen des problematischen dritten Verlaufstyps liegt der Suchvorlauf in den ersten Beobachtungsjahren bei rund 30 Tagen, in den letzten Jahren etwas höher bei rund 40 Tagen, jedoch durchgängig etwa 20 Tage unter dem Durchschnitt. Über alle Jahre hinweg beginnt etwa ein Viertel der hier betrachteten Suchfälle die Personalsuche gänzlich ohne Vorlauf. Es scheint, dass die Betriebe hier

deutlich zu kurze Suchvorläufe eingeplant haben. Die Suchvakanz fällt zwar in der Dauer von anfänglich rund 50 Tagen auf etwa 40 Tage, dennoch ist sie überraschend lang. Dagegen sind die sich anschließenden Wartevakanzen im Durchschnitt einige Tage kürzer als beim zweiten Verlaufstyp. Die gesamte Suchdauer i. w. S. liegt mit rund 120 Tagen deutlich über dem Durchschnitt aller Verlaufstypen.

Was kennzeichnet den problematischen Verlaufstyp Drei mit Suchvakanz darüber hinaus? Es handelt sich gehäuft um Suchfälle, bei denen die Betriebe überdurchschnittlich hohe Ansprüche an die Bewerber haben. In Bezug auf die Eigenschaften der zu besetzenden Stelle zeigt sich, dass hier häufiger – unbefristete – Jobs mit hohen qualifikatorischen Anforderungen besetzt werden sollen. Ein „Fachhochschul- oder Hochschulabschluss“ wird als Mindestqualifikation überdurchschnittlich oft gefordert. Und wie bei Verlaufstyp Zwei sollte der Bewerber darüber hinaus noch spezielle Kenntnisse oder längere Berufserfahrung mitbringen.

Wie erwartet (vgl. Abschnitt 3.3), häufen sich hier zugleich Suchfälle mit überdurchschnittlich vielen beschrittenen Suchwegen. Es fällt zudem auf, dass die Agentur für Arbeit im Gegensatz zu den ersten beiden Verlaufstypen überdurchschnittlich häufig eingeschaltet wird. Die Daten enthalten allerdings keine Informationen darüber, ab wann oder in welcher Reihenfolge einzelne Suchwege beschritten werden. Es ist aber denkbar, dass anfänglich eine ungeeignete Suchstrategie mit zu wenigen oder den falschen Suchkanälen gewählt wurde. Die Tatsache, dass die Arbeitsagentur bei Suchvakanz gehäuft hinzugezogen wird, ist eventuell ein Indiz dafür, dass sie bei solchen Suchfällen eher kontaktiert wird, bei denen sich ein schwieriger Verlauf abzeichnet.

Eine weitere Auffälligkeit bezüglich des Suchverlaufs sticht ins Auge. Offenbar zwingt die entstehende Suchvakanz tatsächlich viele Betriebe dazu, ihre Ansprüche an die Marktgegebenheiten anzupassen, also abzusenken, da hier wie bei Typ Zwei überdurchschnittlich oft von Lohnzugeständnissen berichtet wird. Beide Aspekte zusammen genommen – hohe Ansprüche einerseits bei vermehrter Konzessionsbereitschaft andererseits – verdeutlichen die hier oft schwierige Problemlage, die die Betriebe auch oft mit der Angabe von Besetzungsschwierigkeiten bestätigen. Dass öfter von Zugeständnissen berichtet wird, könnte ein Hinweis darauf sein, dass bereits während der geplanten Suchzeit geeignete Kandidaten am Markt verfügbar gewesen wären. Eventuell kam es zu betrieblichen Fehleinschätzungen der realisierbaren qualifikatorischen Ansprüche.

In Bezug auf Eigenschaften der Betriebe handelt es sich, wie bei Verlaufstyp Zwei, häufiger um Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe und um Großbetriebe ab 250 Beschäftigten. Letzteres verdeutlicht wieder, dass Großbetriebe die zeitweise, hier sogar zunächst unabsehbar lange, Umverteilung der Arbeitslast eher ermöglichen können als Kleinbetriebe.

6 Empirische Befunde zu erfolglosen Einstellungsvorhaben

6.1 Erfolgreiche Einstellungsvorhaben im Beobachtungszeitraum

Die abgebrochenen Stellenbesetzungsvorgänge enthalten sowohl Fälle von solchen Betrieben, die zuvor von einer erfolgreichen letzten Einstellung berichten, als auch von Betrieben, die dies nicht tun. Ersteres betrifft über alle Beobachtungsjahre hinweg etwa 80 %, also die weit überwiegende Mehrheit der berichteten Fälle.²⁵ Es muss daher wohl nicht befürchtet werden, es handle sich hier überwiegend um Betriebe mit z. B. extrem niedrigem Lohnniveau, sonst sehr schlechten Beschäftigungsbedingungen oder einem schlechtem Ruf als Arbeitgeber. Die Daten sind in dieser Hinsicht vermutlich nicht systematisch verzerrt. Es haben aber viele befragte Betriebe zum Thema Suchabbruch keine Angaben gemacht. Diese Antwortausfälle mindern – falls systematisch – die Chancen für ein repräsentatives Gesamtbild der erfolglosen Besetzungsvorhaben und damit auch für jenes aller Besetzungsvorhaben. Wie bereits in Abschnitt 4 erwähnt, müsste hierfür überdies – analog zu den erfolgreichen Einstellungen weiter oben – außer den betrieblichen Strukturfaktoren auch die jeweilige betriebliche Zahl der gescheiterten Suchfälle bekannt sein. Mit dieser Kennzahl könnte man den jeweils berichteten letzten Fall eines erfolglosen Einstellungsvorhabens hochrechnen und relative Anteile an allen geplanten Einstellungsvorhaben ausweisen. Da diese Zahl der gescheiterten Fälle bis einschließlich 2007 nicht erhoben wurde, ist weder eine ungewichtete noch eine repräsentativ hochgerechnete deskriptive Auswertung gemeinsam mit den erfolgreichen Einstellungen und deren Verlaufstypen möglich.²⁶ Deswegen beziehen sich die nachfolgenden Aussagen streng genommen immer nur auf die Zahl der Betriebe, nicht jedoch auf die Zahl der erfolglosen oder gar aller geplanten Einstellungsvorhaben. Insofern ist es auch nicht möglich, die in Textabschnitt 3.4 aufgestellte Hypothese zu prüfen, ob Suchabbruchfälle tatsächlich den geringsten Anteil unter allen geplanten Einstellungsvorhaben haben.

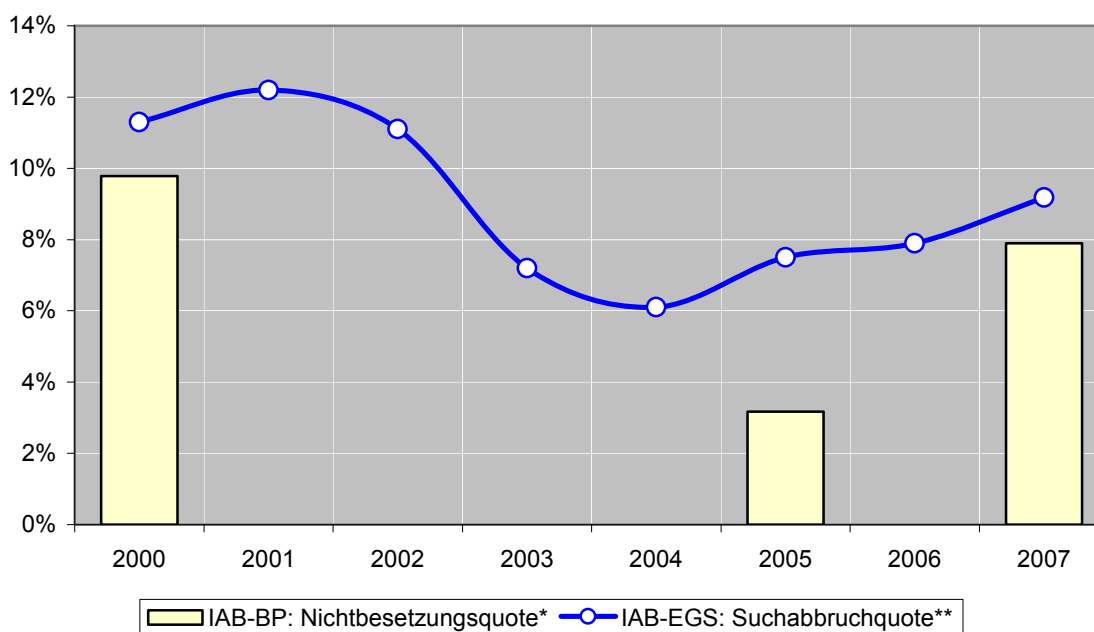
Die Absolutzahlen der berichteten Suchabbrüche in Anhang 8 sagen für sich genommen wenig aus. Deswegen werden außerdem betriebliche Quoten berechnet, die zumindest interregionale Vergleiche und Entwicklungen im Zeitverlauf ermöglichen. Hierzu wird jeweils der Quotient aus der Zahl der Betriebe mit Suchabbrüchen und der Gesamtzahl der Betriebe gebildet, die angeben, eine Einstellung beabsichtigt oder durchgeführt zu haben. Diese Quoten werden nachfolgend als (betriebli-

²⁵ Eine Übersicht über die berichteten Suchabbrüche findet sich in Anhang 8.

²⁶ Die IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots beinhaltet erstmals für das Jahr 2008 einen Fragenkomplex zu abgebrochenen Suchvorgängen. Hochgerechnet für die deutsche Volkswirtschaft ergeben sich ca. 700 Tsd. Stellenbesetzungsvorhaben, bei denen die Suche abgebrochen wurde (Heckmann, Kettner und Rebien 2009: 4). Dies entspricht, je nach Abgrenzung, zwischen 15 und 20 % aller berichteten geplanten Einstellungsvorhaben. Die Quote steht damit im Einklang mit entsprechenden Ergebnissen mit dem IAB-Betriebspanel (vgl. Kölling 2002: 8, Bellmann u. a. 2006: 49, Fischer u. a. 2008: 39). Allerdings liegt dort (bezüglich Stellenabgrenzung und Beobachtungsjahr) kein direkt vergleichbarer Wert vor. Für den Schwedischen Arbeitsmarkt der 1990er Jahre z. B. berichtet Farm (2009: 4) von etwas niedrigeren Quoten um 10 %.

che) „Suchabbruchquoten“ bezeichnet und geben – zumindest auf Betriebsebene – einen groben Eindruck vom Ausmaß des nicht funktionierenden Marktausgleichs. Abbildung 6 verdeutlicht, dass die betriebliche Suchabbruchquote für das gesamte Bundesgebiet zwischen 6 und 12 % schwankt. Während der letzten Jahre hatten also etwa 6 bis 12 % der Betriebe mindestens einen Suchabbruch bei der Personalsuche zu verzeichnen. Die Quote unterliegt dabei deutlichen Schwankungen im Beobachtungszeitraum, die an späterer Stelle auf konjunkturelle Einflüsse hin untersucht werden.

Abbildung 6
Suchabbruchquote und Nichtbesetzungsquote im Beobachtungszeitraum



* IAB-Betriebspanel: Nichtbesetzungsquote: Quotient aus der Zahl der Betriebe mit unbesetzten Stellen und der Gesamtzahl der Betriebe, in Anlehnung an Kölling (2002: 8), Bellmann u. a. (2006:49), Fischer u. a. (2008: 39), eigene Berechnungen mit Daten des IAB-Betriebspanel 2000, 2005, 2007.

** Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots: Suchabbruchquote: Quotient aus der Zahl der Betriebe mit Suchabbrüchen und der Gesamtzahl der Betriebe, die Einstellungen beabsichtigten oder vorgenommen haben, eigene Berechnungen mit Daten der IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Die Suchabbruchquoten können mit entsprechenden Quoten bei Stellenbesetzungsprozessen aus dem IAB-Betriebspanel (BP) verglichen werden.²⁷ Diese nachfolgend mit „Nichtbesetzungsquoten“ bezeichneten Vergleichsindikatoren sind ebenfalls als Quotienten berechnet, soweit die Zahlen verfügbar sind, entsprechend für die Jahre 2000, 2005 und 2007. Sie beziehen sich jeweils auf das erste Halbjahr. Im Zähler steht dabei die Zahl der Betriebe mit unbesetzten Stellen, im Nenner die Gesamt-

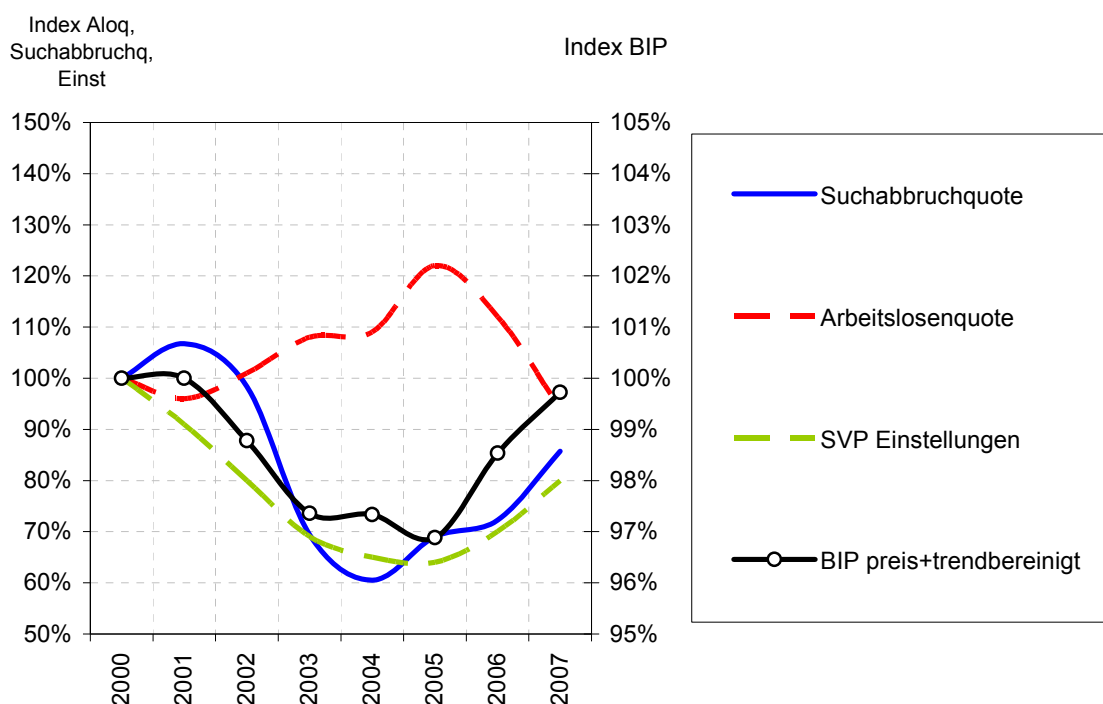
²⁷ Die schriftlichen Erhebungen des IAB-Betriebspanels finden seit 1993 regelmäßig bundesweit zur Mitte jedes Jahres statt. Die Befragung wird von TNS Infratest Sozialforschung im Auftrag des IAB durchgeführt. Es handelt sich um repräsentative Stichproben von Betrieben unterschiedlicher Größe aus allen Regionen und Wirtschaftszweigen. Die Betriebe werden unter anderem zu Stellenbesetzungsvorgängen im jeweiligen ersten Halbjahr befragt. Hier werden die Daten für Querschnittsanalysen herangezogen.

zahl der befragten Betriebe (vgl. Kölling 2002: 8; Bellmann u. a. 2006: 49; Fischer u. a. 2008: 39).

Wie Abbildung 6 zeigt, liegen die Balken der betrieblichen Nichtbesetzungsquoten aus dem IAB-Betriebspanel durchgängig unterhalb der jeweiligen Suchabbruchquoten aus den IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots (EGS). Dies kann Unterschieden in der Quotierung und der Erhebungstechnik (wie Fragenformulierungen, Filterführung oder Bezugszeitraum und damit saisonalen Effekten) geschuldet sein.²⁸ Unabhängig von den Abweichungen zwischen den beiden Datenquellen in der Höhe ist ein paralleler Verlauf bei beiden betrieblichen Misserfolgsquoten zu konstatieren.

Die Suchabbruchquote wird wiederum mit Hilfe einer indizierten Liniendiagramm auf konjunkturelle Einflüsse untersucht. Abbildung 7 indiziert die Quoten auf das Jahr 2000 und vergleicht sie mit den bereits bekannten Konjunkturindikatoren. Um die relativ geringen Ausschläge des trend- und preisbereinigten kettenindizierten BIP sichtbar zu machen, wird auf der Sekundärachse wieder eine eigene Skala verwendet.

Abbildung 7
Suchabbruchquote im Konjunkturverlauf



Suchabbruchquote, Arbeitslosenquote und sozialversicherungspflichtige Einstellungen: Index 2000 = 100, BIP trend- und preisbereinigt: Kettenindex 2000 = 100

Quelle: Genesis-Online Datenbank des Statistischen Bundesamtes, verschiedene Ausgaben der Monatsberichte der Bundesagentur für Arbeit sowie eigene Berechnungen an Hand der IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

²⁸ In beiden Befragungen gab es während des Beobachtungszeitraums Änderungen in der Erhebungstechnik z. B. in der Filterführung. Insofern ist die Vergleichbarkeit der beiden Datenquellen insgesamt eingeschränkt.

Die Liniengrafik (Abbildung 7) verdeutlicht, dass die Suchabbruchquote stark prozyklisch verläuft, sichtbar am parallelen Verlauf zur indizierten Einstellungszahl und zum indizierten BIP sowie sichtbar am gegenläufigen Verlauf zur indizierten Arbeitslosenquote. Dies ist plausibel unter der bereits in Abschnitt 5.1 dargestellten Vermutung, dass in Aufschwungphasen verstärkt eingestellt wird und sich das Arbeitskräfteangebot dabei zunehmend verknappen dürfte. So steigt für den einzelnen Betrieb in Konkurrenz zu anderen einstellenden Unternehmen die Wahrscheinlichkeit, keinen passenden Kandidaten zu finden. Suchabbrüche treten – ähnlich wie Einstellungen des dritten Verlaufstyps mit Suchvakanz – in Aufschwungphasen also verstärkt auf.

6.2 Deskriptive Analysen der erfolglosen Einstellungsvorhaben

In einem weiteren Schritt werden die berichteten erfolglosen Einstellungsvorhaben des Stopptyps deskriptiv näher untersucht. Hierfür werden in den nachfolgenden Unterkapiteln 6.2.1 bis 6.2.4 die beobachteten Suchdauern, verschiedene Kreuztabellenanalysen, die berichteten Gründe und Kompensationsstrategien für den Suchabbruch herangezogen.

6.2.1 Suchdauern bei Suchabbrüchen

Die gesamte Suchdauer vom Suchbeginn bis zum Suchabbruch wird durchgängig über alle Jahre 2000 bis 2007 direkt abgefragt. Sie lässt sich analog zu den erfolgreichen Suchfällen vom Suchbeginn bis zum tatsächlichen Eintritt interpretieren als Suchdauer im weiteren Sinne.²⁹ Erst seit 2007 werden darüber hinaus Datumsangaben zum Suchbeginn, dem geplanten Eintritt und dem Suchabbruch abgefragt. Da es bei erfolglosen Einstellungsvorhaben zu keiner Einigung mit einem Kandidaten kommt, können lediglich die Dauerkomponenten geplante Suchdauer und suchbegleitete Vakanzdauer berechnet werden. Deren Summe ergibt wiederum die Suchdauer i. w. S. Somit ist nur im Jahr 2007 ein Vergleich zwischen der errechneten Suchdauer i. w. S. und der erfragten Suchdauer i. w. S. möglich. Abbildung 8 zeigt die Ergebnisse im Beobachtungszeitraum.³⁰

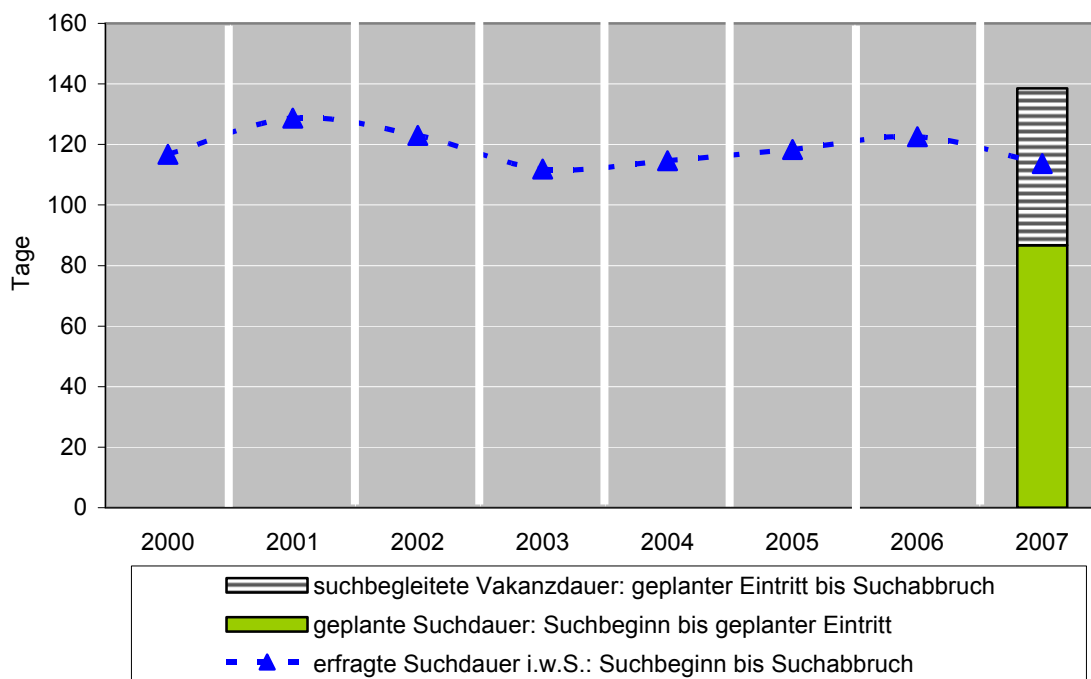
Wie in Anhang 10 erläutert, wird die direkt erfragte Suchdauer i. w. S. vermutlich um knapp einen Monat unterschätzt. Analog ist davon auszugehen, dass die Angaben zur erfragten Suchdauer i. w. S. der vorangegangenen Jahre 2000 bis 2006 in ähnlichem Maße unterschätzt sein könnten. Umso ausdauernder scheinen demnach die Betriebe zu sein, die von Suchabbrüchen berichten. Sie schätzen ihre Suchdauern

²⁹ Eine alternative Interpretation der Suchdauer vom Suchbeginn bis zum Suchabbruch wäre diejenige als tatsächliche Suchdauer – analog zu den erfolgreichen Suchfällen vom Suchbeginn bis zur Einigung mit einem Kandidaten.

³⁰ Die programmiertechnischen Hinweise zur Berechnung der Dauern bei den erfolglosen Suchfällen des Stopptyps stehen detailliert in Anhang 9. In Anhang 10 findet sich eine Übersicht über die Messwerte der Suchdauern sowie getrennte Abbildungen für West- und Ostdeutschland. Etwas geringere Suchvorläufe, Vakanzdauern und damit Suchdauern i. w. S. in Ostdeutschland sind wohl auch hier auf die vergleichsweise ungünstigere Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland zurückzuführen.

i. w. S. über alle acht Beobachtungsjahre hinweg auf durchschnittlich rund 119 Tage, was wohl als Mindestgrenze gedeutet werden kann. Damit suchen sie mindestens 43 Tage länger als bei erfolgreichen Einstellungen insgesamt, bei denen die entsprechende Kennzahl bei etwa 76 Tagen liegt, und immerhin mindestens 23 Tage länger als bei Einstellungen des problematischen dritten Verlaufstyps mit Suchvakanz, bei denen diese Größe bei etwa 96 Tagen liegt.³¹

Abbildung 8
Suchdauern erfolgloser Suchfälle im Beobachtungszeitraum



Ungewichtete Daten.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Die weiteren Informationen zu den Suchdauern über letztlich gescheiterte Suchverläufe aus dem Jahr 2007 sollte man vorsichtig interpretieren. Die Ergebnisse aus einem einzelnen Beobachtungsjahr können nicht ohne weiteres auf die anderen Jahre übertragen werden. Bei aller gebotenen Vorsicht ergibt sich jedoch der Hinweis darauf, dass sich die sehr langen Gesamtsuchdauern der Betriebe vor allem auf frühe Suchstarts und nicht so sehr auf lang andauernde Suchvakanz begründen. Erstens starten die Betriebe im Jahr 2007 die Personalsuche mit etwa 87 Tagen Suchvorlauf rund drei Wochen eher als bei der Gesamtheit erfolgreicher Einstellungen und immerhin etwa zwei Wochen eher als bei Einstellungen des planmäßigen Verlaufstyps Eins ohne Vakanz. Lediglich in etwa 6 % der in 2007 berichteten Suchabbruchfälle gibt es gar keinen Suchvorlauf. Zweitens liegen die Suchvakanzdauern der berichteten erfolglosen Einstellungsvorhaben 2007 mit rund 52 Tagen durchschnittlich nur etwa neun Tage über denen der letztlich erfolgreichen Suchva-

³¹ Diese und nachfolgende Vergleiche können an Hand von Anhang 5 und 10 nachvollzogen werden.

kanzen des dritten Verlaufstyps. Nach den bisherigen Ergebnissen zeichnet sich beim Stopptyp ein Gesamtbild von vermutlich sehr früh startenden, aber dennoch letztlich scheiternden Personalsuchen ab.

6.2.2 Merkmale der Betriebe und der Stellen bei Suchabbrüchen

Als weitere deskriptive Analysevariablen für berichtete Suchabbruchfälle können teilweise die gleichen Variablen wie bei den erfolgreichen Einstellungen herangezogen werden. Suchverlaufmerkmale über die Dauern hinaus, wie z. B. Anzahl der beschrittenen Suchwege, liegen nicht vor. Bei den vorliegenden Betriebs- und Stellencharakteristika ist ein Vergleich der jeweiligen relativen Verteilungen zwischen erfolgreichen und erfolglosen Besetzungsvorhaben sinnvoll.³² Flankierend werden einige Vergleiche mit relativen Verteilungen aus dem IAB-Betriebspanel herangezogen. Tabelle 3 stellt die Ergebnisse in einer Übersicht zusammen.

Offenbar handelt es sich bei Suchabbruchfällen des Stopptyps ähnlich wie bei Einstellungen des zweiten und des dritten Verlaufstyps gehäuft um Stellen, bei denen die Betriebe überdurchschnittlich hohe Ansprüche an die Bewerber stellen. Denn in Bezug auf Eigenschaften der zu besetzenden Stelle zeigt sich fast durchgängig, dass hier häufiger Jobs mit hohen qualifikatorischen Anforderungen besetzt werden sollen.³³ Laut den IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots sollten die Bewerber darüber hinaus auch längere Berufserfahrung mitbringen. Diese Befunde passen gut zu den im letzten Abschnitt – zumindest für 2007 – konstatierten überlangen geplanten Suchvorläufen, mit denen wohl die hohen qualifikatorischen Ansprüche an die Bewerber besser realisiert werden sollen. Zugespitzt heißt das, dass Betriebe beim Verlaufstyp Drei trotz ihrer hohen Anforderungen zwar relativ spät zu suchen beginnen. Und doch scheitern trotz langer Suchvorläufe die Betriebe beim Stopptyp. Dass es letztlich zum Suchabbruch kommt, kann einerseits ein Zeichen für tatsächlichen Fachkräftemangel sein, andererseits ist es eventuell auch als Indiz für überhöhte betriebliche Ansprüche zu werten. Etwa 20 % der Betriebe brechen im Jahr 2007 ihre Suche noch während des geplanten Suchvorlaufs ab, also vor dem geplanten Eintrittstermin. Eventuell spielt beim Suchabbruch also auch vorschnelles betriebliches Resignieren eine Rolle. Doch kann ein frühzeitiger Suchabbruch aus betrieblicher Sicht auch rational sein, um Suchkosten zu sparen, vor allem wenn vorab abzusehen ist, dass tatsächlich kein geeigneter Kandidat zu finden ist. Bei ähnlichen Vorerfahrungen tritt dies wahrscheinlich häufiger auf. Möglicherweise machen aber auch zwischenzeitliche betriebliche Umstrukturierungen oder die veränderte Marktsituation die weitere Personalsuche obsolet.

³² Die für die Analyse der erfolgreichen Einstellungen in Anhang 7 vorgestellten bekannten Ausprägungen der Untersuchungsvariablen können hier analog herangezogen werden.

³³ Da im Jahr 2007 die entsprechenden Items im IAB-Betriebspanel nicht erhoben wurden, ist ein Vergleich mit der IAB-EGS nicht möglich.

Tabelle 3
Deskriptiver Vergleich: Erfolgreiche vs. erfolgreiche Fälle

Analysevariable	IAB-EGS: Suchabbruchfälle vs. Erfolgreiche Einstellungen*	IAB-BP: Nichtbesetzte Stellen vs. Erfolgreiche Einstellungen**
Betrieb		
Wirtschaftsbereich	Produzierendes Gewerbe + Sonstige Dienstleistungen –	.
Betriebsgröße	Kleinstbetriebe (<10) + Großbetriebe (>=250) –	Kleinstbetriebe (<10) – Kleinbetriebe (10-49) +
Erwartete Beschäftigungsentwicklung	Zunahme + Keine Änderung –	Zunahme + Keine Änderung –
Stelle		
Erforderliche Tätigkeit (2000-2003)	2000/01: Angestellte, qualif. Tät. + 2002/03: Facharbeiter + Ungelernte Arbeiter –	Qualifizierte Tät. + Unqualifizierte Tät. (2000, 2005) ³³
Geforderte Mindestqualifikation (2004-2007)	.	
Erforderliche längere Berufserfahrung (1=ja)	Ja +	- nicht erfragt -

* Leere Zellen: keine gleichgerichteten Abweichungen vom Durchschnitt >5 % oder seltener als in vier Jahren.
Quelle: Ungewichtete Daten der IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

** Leere Zellen: keine gleichgerichteten Abweichungen vom Durchschnitt >5 % oder seltener als in zwei Jahren.
Quelle: Gewichtete Daten des IAB-Betriebspanel 2000, 2005, 2007.

Es werden in Bezug auf Eigenschaften der Betriebe zwei Parallelen zu Verlaufstyp Drei gefunden. Es handelt sich laut IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots auch bei den Betrieben mit Suchabbrüchen häufiger um Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe.³⁴ Beide Datenquellen unterstreichen zudem plausiblerweise, dass vornehmlich diejenigen Unternehmen von Suchabbrüchen betroffen sind, deren Belegschaft wohl in den jeweils nachfolgenden 12 Monaten wachsen wird. Lediglich hinsichtlich der Betriebsgröße sind die Ergebnisse uneinheitlich. Laut den Daten des IAB-Betriebspanels sind Kleinbetriebe zwischen 10 und 49 Beschäftigten gehäuft und Kleinstbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten seltener von Suchabbrüchen betroffen. Laut den Erhebungen zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot sind es hingegen eher die Kleinstbetriebe.³⁵ Letzteres überrascht doch ein wenig. So wurde in Abschnitt 3.4 vermutet, es seien eher größere Betriebe betroffen, da sie die üblichen Kompensationsstrategien besser leisten können als kleinere Betriebe. Zudem liegt damit – neben den oben diskutierten Unterschieden in den Suchvorläufen – ein weiterer deutlicher Unterschied zu den problematischen Einstellungen des Verlaufstyps Drei mit Suchvakanz vor: Dort dominieren insbesondere Großbetriebe ab 250 Beschäftigten. Der Unterschied ist zum Teil wohl darauf zurückzuführen, dass kleinere Betriebe mit weniger monetären und

³⁴ Aus dem IAB-Betriebspanel ergibt sich keine eindeutige Tendenz.

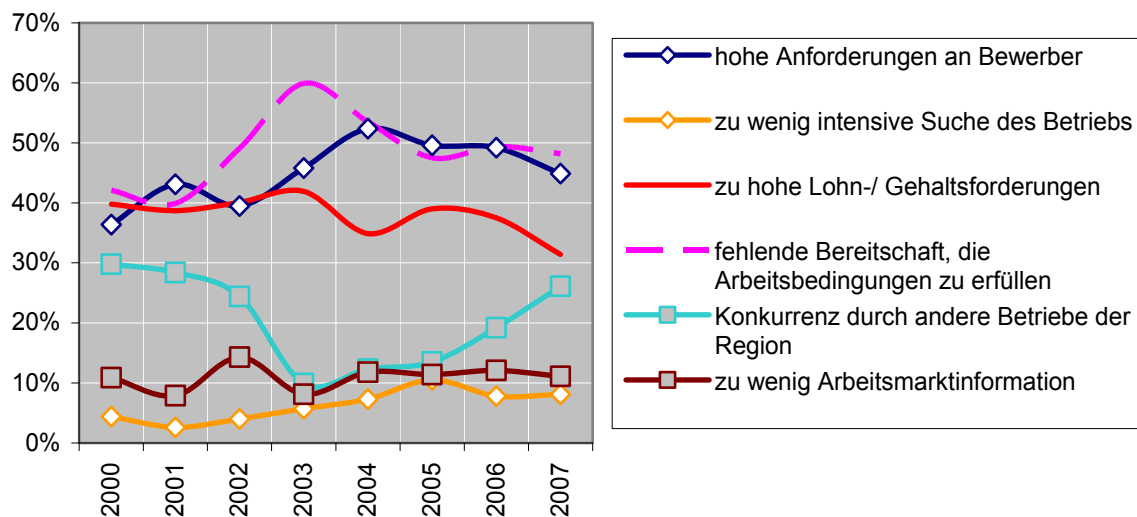
³⁵ Heckmann, Kettner, und Rebien (2009: 4) betonen an Hand der IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2008 ebenfalls, dass insbesondere Kleinstbetriebe unter 10 Beschäftigten besonders häufig von abgebrochenen Personalsuchen betroffen sind.

personellen Ressourcen zur Kompensation von Suchvakanzan eher zum Suchabbruch neigen.

6.2.3 Gründe für Suchabbrüche

Als Gründe für das Scheitern der Suche werden folgende Aspekte abgefragt: hohe Anforderungen an die Bewerber, arbeitgeberseitig zu niedrige Suchintensität, arbeitnehmerseitig zu hohe Lohnforderungen oder fehlende Bereitschaft die vorhandenen Arbeitsbedingungen zu akzeptieren, marktseitig Informationsprobleme oder Konkurrenz durch andere Betriebe. Ein Vergleich mit ähnlichen Fragen aus dem IAB-Betriebspanel 2000 scheitert an stark abweichend formulierten Zustimmungsabfragen. Als starkes Indiz kann dem Panel allerdings entnommen werden, dass der in der EGS-Befragung nicht explizit abgefragte Scheiternsgrund der Bewerberknappheit einer der wichtigsten sein dürfte und hier sicherlich teilweise in anderen Items enthalten ist. Die Auswertung der Gründe des Scheiterns der Personalsuche ergibt das in Abbildung 9 dargestellte Bild.³⁶

Abbildung 9
Gründe des Scheiterns der Personalsuche im Beobachtungszeitraum



Ungewichtete Daten. Mehrfachantworten möglich.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Als einer der wichtigsten Gründe für das Scheitern der Personalsuche nennen die Betriebe mit Zustimmungswerten zwischen 40 und 60 % die arbeitnehmerseitige fehlende Bereitschaft, die Arbeitsbedingungen zu erfüllen. Aus dem Verlauf der Kurve ist ersichtlich, dass dieser Aspekt in den mittleren und damit wirtschaftlich schwächeren Jahren tendenziell größere Bedeutung hat. Das ist auf den ersten Blick überraschend, sollten Arbeitsuchende in diesen Phasen mit höheren Arbeits-

³⁶ Im Anhang 11 findet sich eine Übersicht über absolute Nennungen und Zustimmungswerte für das Bundesgebiet sowie getrennt nach West- und Ostdeutschland. Daraus ist ersichtlich, dass regional getrennte Auswertungen insbesondere für die Items „zu niedrige Suchintensität“ und „Informationsprobleme“ wegen zu geringer Zellbesetzungen nicht möglich sind.

losenzahlen doch durchaus konzessionsbereiter sein. Plausibel wird es dann, wenn man annimmt, dass Betriebe in diesen Phasen eventuell marktlageninduziert zu überzogenen Ansprüchen tendieren und ihre Akzeptanzbedingungen höher ansetzen als sonst.³⁷

Als zweiten wichtigen Grund für das Scheitern der Suche berichten die Betriebe, es läge an ihren hohen Anforderungen an die Bewerber. Vermutlich meinen die Personalverantwortlichen damit vor allem Bewerberknappheit, dass also keine zu ihren Anforderungen passenden Kandidaten zur Verfügung stünden. Wiederum zeigt der Kurvenverlauf, dass dieser Aspekt in den mittleren und damit wirtschaftlich schwächeren Jahren 2003 bis 2005 größere Bedeutung hat. Damit verweist eventuell auch dieser Befund auf marktlageninduziert überzogene Ansprüche seitens der Arbeitgeber. Man könnte das Item freilich auch selbstkritisch als Verdacht verstehen, dass die eigenen betrieblichen Anforderungen überhöht waren. Es ist möglich, dass manche Befragte dies so meinten. Das ließe die höheren Werte in den mittleren und damit wirtschaftlich schwächeren Jahren plausibler erscheinen.

Etwas weniger bedeutsam mit recht stabilen Zustimmungswerten von knapp 40 % scheint das Problem in arbeitnehmerseitig zu hohen Entgeltforderungen zu liegen. Dieser Aspekt steht damit auf dem dritten Rang der genannten Gründe für das Scheitern der Personalsuche. Dass er nicht von noch größerer Wichtigkeit ist, liegt wohl daran, dass in Deutschland institutionalisierte Wege der Lohnfestsetzung (anhand von Tarifverträgen oder der Orientierung daran) in manchen Bereichen nach wie vor eine ausgeprägte Rolle spielen.³⁸ Mit Zustimmungswerten zwischen 10 und 30 % liegt die arbeitsmarktliche Konkurrenz zu anderen Betrieben als Grund des Scheiterns zwar auf einem der hinteren Ränge, weist aber plausiblerweise einen deutlich prozyklischen Verlauf auf. Marktinformationsprobleme werden nur von etwa jedem zehnten befragten Betrieb genannt und sind offenbar nicht von herausragender Bedeutung. Zudem berichten nur die wenigsten Betriebe selbstkritisch von zu niedriger Suchintensität, was aber wohl auch auf Antwortverzerrungen zurückzuführen ist.³⁹

³⁷ Bei (vermeintlich) hohem Bewerberpotenzial neigen Unternehmen möglicherweise zu höheren Ansprüchen. Eine theoretische Herleitung und Begründung des Problems der „statistischen Diskriminierung“ von arbeitsmarktschwächeren Bewerbern im Rahmen des Matchingprozesses findet sich z. B. in Franz (2006: 219).

³⁸ Die Flächentarifbindung der Betriebe ist zwar seit Mitte der 1990er Jahre in beiden Landesteilen deutlich rückläufig. Doch finden sich derzeit immerhin noch gut die Hälfte der westdeutschen und knapp die Hälfte der ostdeutschen Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. In den letzten Jahren stabilisierte sich die Lage in Ostdeutschland leicht (Ellguth und Kohaut 2008: 515).

³⁹ Möglicherweise empfinden manche Befragte die Frage nach zu niedriger Suchintensität als heikel, möchten sich nicht in ein schlechtes Licht rücken und stimmen unzutreffend und seltener zu. Knappe Erläuterungen zum Aspekt der Antworttendenz im Sinne „Sozialer Erwünschtheit“ finden sich z. B. in Schnell Hill und Esser (2005: 335 f.) und Bortz und Döring (2006: 232 f.).

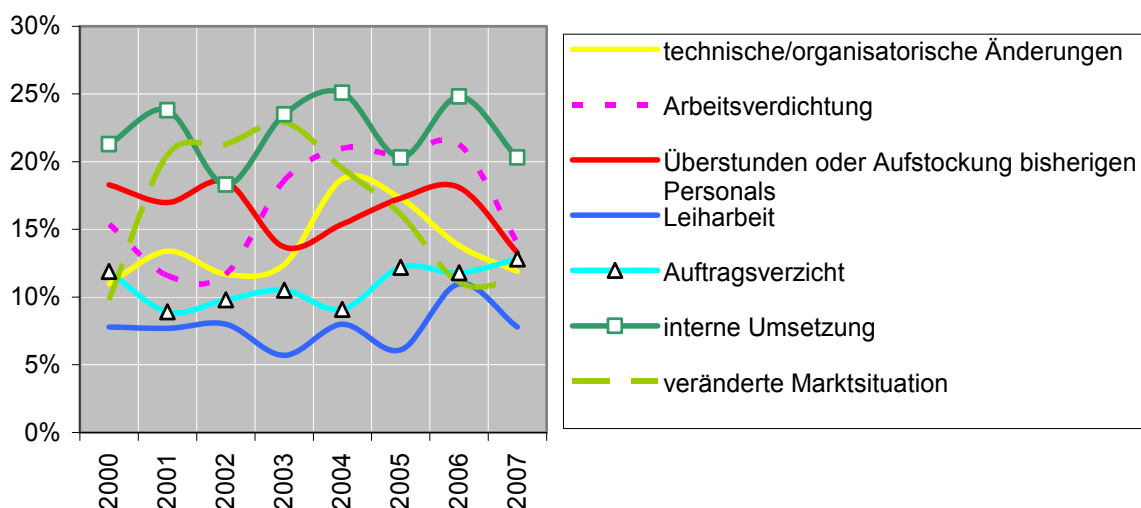
Nach den bisherigen Befunden liegen die Gründe für Suchabbrüche wohl teils auch in Fehleinschätzungen der realisierbaren Ansprüche. Möglicherweise beginnen die Betriebe zwar sehr frühzeitig mit der Personalsuche, beharren dann aber auf ihrem hohen Anspruchsniveau und sind auch und gerade in wirtschaftlich schwächeren Zeiten, in denen sich die Bewerberlage aus ihrer Sicht besser darstellen müsste, nur ungern zu Zugeständnissen bereit.

6.2.4 Strategien zur Kompensation von Suchabbrüchen

Zuletzt werden die abgefragten genutzten Kompensationsmöglichkeiten für berichtete Suchabbrüche erörtert. Die Auswertung der angegebenen Kompensationsstrategien ergibt das in Abbildung 10 dargestellte Bild.⁴⁰

Die größte Bedeutung hat offenbar die Kompensationsstrategie der internen Umsetzung mit recht stabilen Zustimmungsquoten um 20 bis 25 %. Mehrbeschäftigungspotenzial geht hier wohl nicht zwingend nachhaltig verloren, da mit einiger Wahrscheinlichkeit davon ausgegangen werden kann, dass über innerbetriebliche Substitutionsketten neuerliche externe Einstellungsvorhaben nachfolgen (Chase 1991).

Abbildung 10
Kompensationsstrategien für Suchabbrüche im Beobachtungszeitraum



Ungewichtete Daten. Mehrfachantworten möglich.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Häufig entfällt der Personalbedarf schlicht wegen der veränderten Marktsituation. Die Quote für dieses Item schwankt erwartungsgemäß antizyklisch. Auffällig ist, dass sich die Quote im Jahr 2001, als der Wirtschaftsaufschwung ausklingt, von 10 % auf über 20 % verdoppelt, und im Jahr 2006, als der nächste Aufschwung ge-

⁴⁰ In Anhang 12 findet sich eine Übersicht über absolute Nennungen und Zustimmungsquoten für das Bundesgebiet sowie getrennt nach West- und Ostdeutschland. Daraus ist ersichtlich, dass regional getrennte Auswertungen insbesondere für die Items „Auftragsverzicht“ und „Leiharbeit“ wegen zu geringer Zellbesetzung nicht möglich sind. Ein Vergleich mit ähnlichen Fragen im IAB-Betriebspanel 2000 ist aufgrund abweichend formulierter Zustimmungs-Items nicht möglich.

rade auf den Arbeitsmarkt übergreift, bereits wieder auf 10 % zurückgegangen ist. Offenbar läuft dieses Item arbeitsmarktdynamischen Prozessen zeitlich voraus. Umgekehrt scheinen Arbeitsverdichtung und technische und organisatorische Änderungen zeitlich nachzulaufen. Teils wird hierbei wohl Mehrbeschäftigungspotenzial eingebüßt, wenn der akute Personalbedarf entfällt, da Betriebe ihre Arbeitsabläufe optimieren und Produktivitätssteigerungen realisieren. Andererseits rüsten sie sich dabei auch für den nächsten Aufschwung und werden damit wohl wettbewerbsfähiger, was im nächsten Aufschwung in neuerlichen Stellenausschreibungen resultieren könnte.

Von immerhin mittlerer Bedeutung scheint die Kompensationsstrategie der Überstunden mit recht stabilen Zustimmungsquoten um 17 % zu sein. Hier ist mit eingebüßtem Mehrbeschäftigungspotenzial zu rechnen. Als Kompensation für gescheiterte Einstellungsvorhaben scheinen Leiharbeit (meist unter 10 %) und Auftragsverzicht (10 bis 12 %) hingegen eine eher untergeordnete Rolle zu spielen. Alles in allem scheinen sich die beiden in ihren Beschäftigungswirkungen theoretisch unterscheidbaren Gruppen von Kompensationsstrategien für Suchabbrüche – einerseits tendenziell mehrbeschäftigungsneutrale Strategien (veränderte Marktsituation, interne Umsetzung, Auftragsverzicht, Leiharbeit) und andererseits tendenziell beschäftigungsmindernde Strategien (Überstunden, Arbeitsverdichtung, technische und organisatorische Änderungen) – in etwa die Waage zu halten.⁴¹

7 Zusammenfassung der Ergebnisse

In diesem Beitrag werden Erscheinungsformen und Ausmaß ungedeckter Arbeitskräftenachfrage aus stromgrößenbezogener Perspektive analysiert. Hierzu werden Stellenbesetzungsvorhaben nach der Art ihrer Verläufe unterschieden.

Erfolgreiche Einstellungen

Bei Einstellungen des unproblematischen ersten Verlaufstyps ohne Vakanz planen die Betriebe ihre ausreichenden, aber kaum überdurchschnittlich langen, Suchvorläufe wohl mit guten Marktkenntnissen. Offensichtlich wissen sie, dass ein früherer Suchbeginn hier nicht nötig ist. Es werden eher geringe qualifikatorische Anforderungen an die Kandidaten gestellt. Eventuell sind hier unter anderem häufiger Anlern Tätigkeiten oder Helferstellen zu besetzen. Es handelt sich öfter um befristete Stellenausschreibungen. Hierbei ist anzunehmen, dass das Besetzungsrisiko der Unternehmen geringer ist, und dass die Betriebe nicht allzu wählerisch sind. Vakanzfreie Einstellungen des ersten Verlaufstyps treten gehäuft in Kleinbetrieben unter zehn Beschäftigten auf, eventuell da sie sich mit ihrer kleinen Belegschaft Warte- oder Suchvakanz kaum leisten könnten.

⁴¹ Bereits in Textabschnitt 3.4 werden die potenziellen Beschäftigungswirkungen der verschiedenen Kompensationsstrategien theoretisch ausführlicher hergeleitet. Ein in Anhang 12 befindliches gestapeltes relatives Balkendiagramm prozentuiert die Mehrfachantwort-Items auf alle gegebenen Antworten und verdeutlicht den geäußerten Verdacht grafisch.

Bei Einstellungen des zweiten Verlaufstyps kommt es hingegen nach nahezu durchschnittlichen Suchvorläufen zu Wartezeiten von knapp einem Monat. Sie sind oft der Tatsache geschuldet, dass zuvor erwerbstätige, erst später zur Verfügung stehende Bewerber, eingestellt werden. Auch Lohnzugeständnisse treten öfter auf. Für die Betriebe scheint sich die Bereitschaft zu Zugeständnissen bezüglich Lohn und Wartezeit für die in ihren Augen besonders geeigneten Bewerber jedoch zu lohnen: Die zu besetzenden – im Übrigen tendenziell unbefristeten – Stellen verlangen höhere Qualifikationen. Vermutlich handelt es sich hier öfter um Facharbeiter- und Spezialistenstellen oder auch um Tätigkeiten mit Leitungsaufgaben. Bei solchen anspruchsvolleren Stellen besteht in der Regel mehr betrieblicher Spielraum für die berichteten Zugeständnisse. Plausibel ist daneben auch die berichtete hohe Zahl an beschrifteten Suchwegen, da mehr Suchkanäle auch mehr Auswahl aus einem wohl zugleich schmaleren Arbeitsangebotssegment bieten. Überdurchschnittlich oft sind Betriebe aus dem Produzierenden Gewerbe vertreten. Die gehäuft betroffenen Großbetriebe ab 250 Beschäftigten können sich die temporäre Umverteilung der Arbeitslast mit ihren größeren Belegschaften wohl eher leisten als kleinere Betriebe.

Bei Einstellungen des problematischen dritten Verlaufstyps planen die Betriebe unterdurchschnittliche, zumal angesichts ihrer tendenziell hohen qualifikatorischen Anforderungen, deutlich zu kurze Suchvorläufe. Sie scheitern jedoch nicht, sondern stellen nach durchschnittlich 40 bis 50 Tagen Suchvakanz und anschließend durchschnittlich 20 bis 25 Tagen Wartezeit schließlich doch noch erfolgreich ein. Die hier ebenfalls hohe Zahl beschrifteter Suchwege kann wiederum darin begründet sein, dass für die Besetzung höher qualifizierter Stellen mehr Suchkanäle gewählt werden, oder dass anfänglich eine ungeeignete Suchstrategie mit zu wenigen oder den falschen Suchkanälen gewählt wird. Hier wird zudem überdurchschnittlich oft die Arbeitsagentur eingeschaltet. Offenbar zwingt die Suchvakanz viele Betriebe dazu, ihre Ansprüche an die Marktgegebenheiten anzupassen, da auch hier häufiger von Lohnzugeständnissen berichtet wird. Möglicherweise herrscht anfänglich Bewerberknappheit. Eventuell kommt es aber auch – zumindest temporär – zu betrieblichen Fehleinschätzungen der realisierbaren Ansprüche. Auch vom Typ Drei mit Suchvakanz sind öfter Betriebe des Produzierenden Gewerbes und der Größenklassen ab 250 Beschäftigten betroffen.

Unter den letztlich erfolgreichen Einstellungen stellen die vakanzfreien Einstellungen des ersten Verlaufstyps im Durchschnitt über alle Beobachtungsjahre 2000 bis 2007 mit 55 bis 60% die Mehrheit. Ein Großteil der erfolgreichen Stellenbesetzungsprozesse funktioniert demnach ohne Friktionen. Die verbleibenden 40 bis 45 % verteilen sich zu etwa gleichen Teilen auf die verbleibenden Typen Zwei und Drei. Das überrascht insofern, als unter allen erfolgreichen Einstellungen der problematische Verlaufstyp Drei mit Suchvakanz mit 20 bis 25 % durchaus von erheblicher Bedeutung ist. Die beobachteten Schwankungen der Quoten scheinen – und das ist plausibel – teils konjunkturell induziert zu sein. Problematische Einstellungen vom Typ Drei treten in Aufschwungsphasen mit sich verknappendem Arbeitskräfte-

angebot verstärkt auf, während problemlose Einstellungen vom Typ Eins dann eher rückläufig sind.

Erfolgreiche Einstellungsvorhaben

Erfolgreiche Einstellungsvorhaben wurden aus methodischen Gründen in diesem Beitrag in einem gesonderten Kapitel erörtert. Die hierbei errechneten betrieblichen Suchabbruchquoten geben einen groben Eindruck davon, in welchem Ausmaß Stellenbesetzungsprozesse mit gravierenderen Friktionen einhergehen. Während der letzten Jahre 2000 bis 2007 hatten demnach etwa 6 bis 12 % der Personal suchenden Betriebe mindestens einen Suchabbruch bei der Personalsuche zu verzeichnen. Die Quote hat einen stark prozyklischen Verlauf. Auch Suchabbrüche treten also – wie Einstellungen des problematischen Verlaufstyps – in Aufschwungsphasen mit sich verknappendem Arbeitskräfteangebot verstärkt auf.

Hinsichtlich der Betriebsgröße sind die Ergebnisse uneinheitlich. Laut den IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots treten Suchabbrüche – etwas überraschend – eher in Kleinstbetrieben auf, obwohl sie gescheiterte Einstellungsvorhaben mit kleinerer Belegschaft vermutlich schwerer kompensieren können als größere Betriebe. Es besteht damit – neben den überdurchschnittlichen Suchvorläufen – ein weiterer deutlicher Unterschied zu den problematischen Einstellungen des Verlaufstyps Drei mit Suchvakanz: Dort dominieren insbesondere Großbetriebe ab 250 Beschäftigten. Der Unterschied könnte der Tatsache geschuldet sein, dass kleinere Betriebe mit weniger monetären und personellen Ressourcen zur Kompensation von Suchvakanz eher zum Suchabbruch neigen.

Offenbar handelt es sich bei Stopptypfällen ähnlich wie bei jenen des zweiten und des dritten Verlaufstyps gehäuft um Stellen, bei denen die Betriebe überdurchschnittlich hohe Ansprüche an die Bewerber stellen. Dabei sind wahrscheinlich die bei Suchabbrüchen berichteten sehr langen Gesamtsuchdauern der Betriebe vor allem auf frühe Suchstarts und nicht so sehr auf lang andauernde Suchvakanz begründet. Unter Umständen handelt es sich bei abgebrochenen Einstellungsvorhaben also um sehr früh startende, aber dennoch letztlich scheiternde Personalsuchen mit hohen qualifikatorischen Anforderungen. Dass es letztlich zum Suchabbruch kommt, kann einerseits ein Zeichen für tatsächlichen Fachkräftemangel sein, andererseits ist es eventuell auch als Indiz für überhöhte betriebliche Ansprüche zu werten. Eventuell spielt bei Suchabbrüchen die noch während des geplanten Suchvorlaufs erfolgende, auch vorschnelle betriebliche Resignation eine Rolle.

Die beiden in ihren Beschäftigungswirkungen theoretisch unterscheidbaren Gruppen betrieblicher Kompensationsstrategien für Suchabbrüche – einerseits tendenziell mehrbeschäftigungsneutrale Strategien (wie interne Umsetzung) und andererseits tendenziell mehrbeschäftigungsmindernde Strategien (wie Überstunden) – scheinen sich in etwa die Waage zu halten. Die Stromgröße der Suchabbrüche kann nicht einfach gänzlich mit nachhaltig verlorenem Mehrbeschäftigungspotenzial gleichgesetzt werden.

In der vorliegenden deskriptiven Untersuchung wird eine tragfähige Typologie von Stellenbesetzungsprozessen entwickelt. Weitere Analysen werden sich eingehender mit den Bestimmungsfaktoren für den Suchverlauf beschäftigen.

Literatur

- Arlt, Andrea; Dietz, Martin; Walwei, Ulrich (2009): Besserung für Ältere am Arbeitsmarkt: Nicht alles ist Konjunktur. IAB-Kurzbericht 16/2009. Nürnberg: IAB.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland – Dezember und das Jahr 2008. Nürnberg: BA.
- Bachmann, Ronald (2007): A dynamic approach to Germany's unemployment problem. Doktorarbeit. Berlin: Humboldt-Universität.
- Bellmann, Lutz; Bielenski, Harald; Bilger, Frauke; Dahms, Vera; Fischer, Gabriele; Frey, Marek; Wahse, Jürgen (2006): Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung. Erste Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. IAB-Forschungsbericht 11/2006. Nürnberg: IAB.
- Bender, Stefan; Koch, Susanne; Meßmann, Susanne; Walwei, Ulrich (2008): Was muten sich Arbeitslose zu? Lohnkonzessionen von ALG II-Empfängern. Sozialer Fortschritt, 57, Heft 3: 75–85.
- Bender, Stefan; Koch, Susanne; Mosthaf, Alexander; Walwei, Ulrich (2009): Erwerbsfähige Hilfebedürftige im SGB II: Aktivierung ist auch in der Krise sinnvoll. IAB-Kurzbericht 19/2009. Nürnberg: IAB.
- Biersack, Wolfgang; Kettner, Anja; Reinberg, Alexander; Schreyer, Franziska (2008): Akademiker/innen auf dem Arbeitsmarkt – Gut positioniert. IAB-Kurzbericht 8/2008. Nürnberg: IAB.
- Bortz, Jürgen; Döring, Nicola (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. 4. Auflage. Berlin u. a.: Springer.
- Burdett, Kenneth; Cunningham, Elizabeth J (1998): Toward a Theory of Vacancies. Journal of Labor Economics, 16, no. 3: 445–478.
- Cahuc, Pierre; Zylberberg, André (2004): Labor economics. Cambridge, Mass. u. a.: MIT Press.
- Chase, Ivan D. (1991): Vacancy Chains. Annual Review of Sociology, no. 17: 133–154.
- Christensen, Björn (2001): Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 4: 506–514.
- Dressel, Christian (2005): Erwerbstätigkeit – Arbeitsmarktintegration von Frauen und Männern. In: Gender-Datenreport, 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland, hg. v. Waltraud Cornelißen, erstellt durch das Deutsche Jugendinstitut e.V. in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt im Auftrag des BMFSFJ: München.
- Ellguth, Peter; Kohaut, Susanne (2008): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007. WSI-Mitteilungen, 61, Heft 9: 515–519.
- Esser, Hartmut (1986): Können Befragte lügen? Zum Konzept des "wahren Wertes" im Rahmen der handlungstheoretischen Erklärung von Situationseinflüssen bei der Befragung. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 38: 314–336.

Farm, Ante (2009): A Theory of Vacancy Statistics. Stockholm: Swedish Institute for Social Research (SOFI), Stockholm University, 19.05.2009, Download: www.sofi.su.se.

Fischer, Gabriele; Dahms, Vera; Bechmann, Sebastian; Bilger, Frauke; Frei, Marek; Wahse, Jürgen; Möller, Iris (2008): Langfristig handeln, Mangel vermeiden: Betriebliche Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs. IAB-Forschungsbericht 3/2008. Nürnberg: IAB.

Franz, Wolfgang (2006): Arbeitsmarktökonomik. Springer-Lehrbuch. 6. Auflage. Berlin u. a.: Springer.

Hartz-Kommission, Kommission „Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (2002): Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Vorschläge der Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit. Berlin: BMAS.

Heckmann, Markus; Kettner, Anja; Rebien, Martina (2009): Offene Stellen im IV. Quartal 2008: Einbruch in der Industrie – Soziale Berufe legen zu. IAB-Kurzbericht 11/2009. Nürnberg: IAB.

Infas (2007): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 3: Akzeptanz der Bundesagentur für Arbeit, Bericht Juni 2006. Berlin: BMAS.

Kettner, Anja; Rebien, Martina (2007): Hartz-IV-Reform: Impulse für den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 19/2007. Nürnberg: IAB.

Kettner, Anja; Spitznagel, Eugen (2008): Betriebliche Personalsuche: Stellenangebot geht zurück, bleibt aber auf hohem Niveau. IAB-Kurzbericht 7/2008. Nürnberg: IAB.

Klinger, Sabine; Rebien, Martina (2009): Betriebsbefragung: Soziale Netzwerke helfen bei der Personalsuche. IAB-Kurzbericht 24/2009. Nürnberg: IAB.

Kölling, Arnd (2002): Wer sucht, der findet ... oder doch nicht? – Analyse der betrieblichen Suche nach Fachkräften mit Daten des IAB-Betriebspanels 2000. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 256: 27–36.

Liebig, Stefan; Hense, Andrea (2007): Die zeitweise Verlagerung von Arbeitskräften in die Arbeitslosigkeit: eine "neue" personalpolitische Flexibilisierungsstrategie? Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 40, Heft 4: 399–417.

Magvas, Emil; Spitznagel, Eugen (2000): Arbeitskräftemangel – Bremse für Wachstum und Beschäftigung? Bei hoher Unterbeschäftigung sind partielle Knappheiten derzeit nicht das Kernproblem am deutschen Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 10/2000. Nürnberg: IAB.

Magvas, Emil; Spitznagel, Eugen (2002): Gesamtwirtschaftliches Stellenangebot und Stellenbesetzungsvorgänge. In IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 250: 249–263.

Mavromaras, Kostas G.; Rudolph, Helmut (1995): Recalls – Wiederbeschäftigung im alten Betrieb. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 28, Heft 2: 171–194.

OECD (Hrsg.) (2008): OECD Employment Outlook 2008. Paris: OECD.

Rothe, Thomas (2009): Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt – eine Analyse aus gesamtwirtschaftlicher Perspektive. IAB-Bibliothek 317/2009. Bielefeld: Bertelsmann.

Scherl, Hermann (2004): Verlaufstypen, Bestands- und Stromgrößen beim gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot – mit einer "Stellenangebotsgesamtrechnung" für Westdeutschland 2001. Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37, Heft 1: 9–28.

Schnell, Rainer; Hill, Paul; Esser, Elke (2005): Methoden der empirischen Sozialforschung. 7. Auflage. München: Oldenbourg.

Schumpeter, Joseph A. (1946): Capitalism, Socialism and Democracy – Mensch und Gesellschaft (Übersetzung aus dem Englischen). Übers. v. Susanne Preiswerk. Bern: A. Francke.

Strecker, Heinrich; Wiegert, Rolf (1989): Wirtschaftsstatistische Daten und ökonomische Realität. Jahrbücher für Nationalökonomie und Statistik, 206, Heft 4–5: 487–509.

wzb, infas (2007): Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 1: Wirksamkeit der Instrumente, Modul 1a: Neuausrichtung der Vermittlungsprozesse, Bericht Juni 2006. Berlin: BMAS.

Anhang

Anhang 1

Berechnung der Suchdauern und erste Korrekturen

Die Dauern (in Tagen) werden zunächst so berechnet, dass es neben Verlaufstyp Eins „Einstellungen ohne Vakanz“, Verlaufstyp Zwei „Einstellungen mit Vakanz wegen Wartezeit“ und Verlaufstyp Drei „Einstellungen mit Vakanz wegen fortgesetzter Suche“ noch einen vierten Verlaufstyp „Einstellung mit Vakanz, ohne Suchvorlauf“ gibt. Bei dem letztgenannten Typ fällt der Suchbeginn mit dem geplanten Eintrittstermin zusammen und der Betrieb möchte die Stelle schon ab Suchbeginn besetzt haben. Dies ist z. B. bei Ersatzbedarf für überraschend ausgefallene Mitarbeiter der Fall. Da später gezeigt wird, dass der Typ für tiefer gegliederte Analysen deutlich zu schwach besetzt, wird er dann dem dritten Typen zugeschlagen. Die Dauern bzw. ihre Komponenten werden wie folgt berechnet:

	Dauern(komponente)	=	Erster Ereigniszeitpunkt bis zweiter Ereigniszeitpunkt	Zugelassener Wertebereich
1)	Tatsächliche Suchdauer	=	Suchbeginn	Einigung	$0 \leq d \leq 300$
2)	Geplante Suchdauer	=	Suchbeginn	Geplanter Eintritt	$0 \leq d \leq 300$
3)	Suchdauer i. w. S.	=	Suchbeginn	Tatsächlicher Eintritt	$0 \leq d \leq 300$
4)	Besetzungsdauer	=	Einigung	Tatsächlicher Eintritt	$0 \leq d \leq 300$
5)	Vakanzdauer	=	Geplanter Eintritt	Tatsächlicher Eintritt	$0 \leq d \leq 300$
6)	Wartebegleitete Vakanzdauer				
	a) Typ 1, wenn Vakanzdauer ≤ 0	=	.	.	0
	b) Typ 2, wenn Vakanzdauer > 0 und Einigung vor geplantem Eintritt		=Vakanzdauer		
		=	Geplanter Eintritt	Tatsächlicher Eintritt	$0 \leq d \leq 300$
	c) Typ 3 und 4, wenn Vakanzdauer > 0 und Einigung nach geplantem Eintritt	=	Einigung	Tatsächlicher Eintritt	$0 \leq d \leq 300$
7)	Suchbegleitete Vakanzdauer				
	a) für Typ 1, wenn Vakanzdauer ≤ 0	=	.	.	0
	b) für Typ 2, wenn Vakanzdauer > 0 und Einigung vor geplantem Eintritt	=	.	.	0
	c) für Typ 3, wenn Vakanzdauer > 0 und Einig. nach geplantem Eintritt und Suchbeginn vor geplantem Eintritt	=	Geplanter Eintritt	Einigung	$0 \leq d \leq 300$
	d) für Typ 4, wenn Vakanzdauer > 0 und Einigung nach geplant. Eintritt und Suchb. mit oder nach geplant. Eintritt		=Tats. Suchdauer		
		=	Suchbeginn	Einigung	$0 \leq d \leq 300$

Der zugelassene Wertebereich von Null bis +300 lehnt sich an die mit den gelieferten Daten gewöhnlich vorgeschlagene Dauernkorrektur des Daten liefernden Instituts Economix Research & Consulting an. Er wird schrittweise erzeugt, um prüfen zu können, wie viele Fälle bei jedem Schritt ausgeschlossen werden. Durch die Umkodierung von Werten kleiner als -300 sowie von Werten größer als +300 auf system-

definiert fehlend gehen in der Regel links und rechts weniger als 1 % der Fälle verloren, nur bei der „Suchdauer i. w. S.“ gehen knapp 2 % der Fälle verloren. Der Ausschluss von negativen Werten wird anschließend durch Umkodierung auf benutzerdefiniert fehlend bewerkstelligt, um überhaupt noch Analysen unter Einschluss der negativen Werte zu ermöglichen. Dies ist ohnehin nur bei den Variablen „geplante Suchdauer“ (0,1 % der Werte ausgeschlossen) und „Vakanzdauer“ (3,4 % der Werte ausgeschlossen) notwendig. Alles in allem ist das Ausmaß des Datenverlustes durch ausgeschlossene Werte völlig akzeptabel.

	Anfänglich gültige Werte	Verlust durch Maximum = +300		Verlust durch Minimum = -300		Abschließend gültige Werte		Davon negativ und später Missing gesetzt	
	n	n	%	n	%	n	%	n	%
Tatsächliche Suchdauer	34.371	269	0,8%			34.102	99,2%		
Geplante Suchdauer	33.916	326	1,0%	3	0,0%	33.587	99,0%	37	0,1%
Suchdauer i. w. S.	34.710	654	1,9%			34.056	98,1%		
Besetzungsdauer	36.480	75	0,2%			36.405	99,8%		
Vakanzdauer	36.079	76	0,2%	9	0,0%	35.994	99,8%	1.218	3,4%
Wartebegleitete Vakanzdauer	35.771	13	0,0%			35.758	100,0%		
Suchbegl. Vakanzdauer	35.635	34	0,1%			35.601	99,9%		

Ungewichtete Daten

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Anhang 2 Zuordnung zu den erfolgreichen Verlaufstypen

Die Zuordnung zu den erfolgreichen Verlaufstypen erfolgt nach dem in Textabschnitt 2 entwickelten theoretischem Schema, vgl. dort Abbildung 2. Eingesetzt werden dabei einfache „Wenn-dann“-Bedingungen über die Reihenfolge der zentralen Ereigniszeitpunkte bzw. mittels der Werte der im letzten Abschnitt entwickelten Suchdauer(komponente)n. Die Zuordnung zu den erfolgreichen Verlaufstypen erbringt folgende Ergebnisse:

	Jahr								Über alle Jahre
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	
Befragte Betriebe	7.554	7.331	5.773	7.310	11.707	11.742	13.537	14.381	79.335
Einstellung* beabsichtigt oder vorgenommen									
nein**	2.551	2.560	1.831	2.129	3.698	5.223	5.535	4.604	28.131
ja***	5.003	4.771	3.942	5.181	8.009	6.519	8.002	9.777	51.204
Einstellungen beabsichtigt, aber nicht vorgenommen	479	352	364	882	1.535	802	977	1.346	6.737
Einstellung vorgenommen	4.524	4.419	3.578	4.299	6.474	5.717	7.025	8.431	44.467
Verlaufstypen									
Typ 1: Einstellung ohne Vakanz	2.130	2.198	1.791	2.252	3.397	2.935	3.416	3.882	22.001
Typ 2: Einstellungen mit Vakanz nur wegen Wartezeit	720	672	596	545	863	777	901	1.135	6.209
Typ 3: Einst. mit Vakanz wg. fortgesetzter Suche	621	562	491	410	788	787	975	1.273	5.907
Typ 4: Einstellungen mit Vakanz, ohne Suchvorlauf	209	290	131	124	195	153	150	184	1.436
ohne Zuordnung (fehlende Datumsangaben)	844	697	569	968	1.231	1.065	1.583	1.957	8.914
gelungene Typzuordnung									
Anzahl	3.680	3.722	3.009	3.331	5.243	4.652	5.442	6.474	35.553
Quote	81,3%	84,2%	84,1%	77,5%	81,0%	81,4%	77,5%	76,8%	80,0%

*) Sozialversicherungspflichtiges Personal, ohne Auszubildende, ohne Mini-Jobs, ohne Ein-Euro-Jobs

***) Zusatzfragebogen (Fall der letzten Einstellung) ausgefüllt

**) kein Zusatzfragebogen (Fall der letzten Einstellung) ausgefüllt

Ungewichtete Daten

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Der Übersicht ist zu entnehmen, dass im Schnitt bei etwa 80 % der im Datensatz enthaltenen erfolgreichen Stellenbesetzungsvorgänge eine Typzuordnung gelingt, im Umkehrschluss also bei rund 20 % fehlschlägt. Dabei zeigen ergänzende bivariate Kreuztabellen- und multivariate Logitanalysen (vgl. nachfolgender Anhang 3, dass die Ausfälle keinen eindeutigen Mustern folgen, sodass die Verlaufstypenanalysen wohl nicht nennenswert von systematischen Ausfällen verzerrt sind.

Die ungewichteten Fallzahlen für die einzelnen Verlaufstypen und Jahre verdeutlichen, dass die Zellen in den Ausgangsdaten nur für Verlaufstyp Vier nicht ausreichend besetzt sind. Um zuverlässig hochrechnen zu können und tiefer gegliederte Analysen vornehmen zu können, wird darum der Verlaufstyp Vier – als Sonderfall des dritten Typs – demselben zugeschlagen. Die nachfolgende Übersicht gibt einen Überblick über die neue Verteilung über alle Beobachtungsjahre hinweg.

Typ	Definitionsgemäße Bedingungen	N	%	Gültige %	Label (mit Typ 4) [Var=typ4]	Label (ohne Typ 4) [Var=typ, typk]
1	Vakanzdauer <= 0	22.001	27,7%	61,9%	Typ 1: Einstellung ohne Vakanz	Typ 1: Einstellung ohne Vakanz
2	Vakanzdauer > 0 & Suchbegl. Vakanzdauer = 0	6.209	7,8%	17,5%	Typ 2: Einstellung mit Vakanz nur wg. Wartezeit	Typ 2: Einstellung mit Vakanz nur wg. Wartezeit
3	Vakanzdauer > 0 & Suchbegl. Vakanzdauer > 0	5.907	7,4%	16,6%	Typ 3: Einstellung mit Vakanz wg. fortgesetzter Suche	Typ 3: Einstellung mit Vakanz wg. fortgesetzter Suche
4	Vakanzdauer > 0 & Suchbegl. Vakanzdauer > 0 & Geplante Suchdauer <= 0	1.436	1,8%	4,0%	Typ 4: Einstellung mit Vakanz, ohne Suchvorlauf	
-77	Keine geplante Einstellung	28.131	35,5%	Miss.		
-88	Einstellung beabsichtigt, aber nicht vorgenommen	6.737	8,5%	Miss.		
-99	ohne Zuordnung wg. mindestens 1 fehlender Datumsangabe*	8.914	11,2%	Miss.		

*) Zu der Zuordnung zum Wert -99, also „ohne Zuordnung wg. (mindestens 1) fehlenden Datumsangaben“: Definitionsgemäß und programmiertechnisch sind für die Typzuordnung nur drei Angaben notwendig, die „Vakanzdauer“, die „Suchbegleitete Vakanzdauer“ und die „Geplante Suchdauer“. In 182 Fällen (2,0 %) fehlt eine der drei Angaben, in 552 Fällen (6,2 %) fehlen zwei davon und in 8.180 Fällen (91,8%) fehlen alle drei Angaben. Insofern ist die Zuordnung zu dieser Missing- bzw. Fehlend-Gruppe immer begründet und scheint auch nicht besorgniserregend hoch.

Ungewichtete Daten

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Weitere Hinweise:

- Man könnte auch – um mehr Fälle im Typ 4 zu gewinnen – den geplanten minimalen Suchvorlauf ab 1 Woche (getestet mit 6 Tage) setzen. Typ 4 umfasste damit 299 Fälle (21%) mehr, ohne dass die anderen wesentlich abgeschmolzen würden. Man hätte später weniger Probleme mit kleinen Zellbesetzungen. Die Variante „geplante Suchdauer“ <= 0 ist zwar strenger, wird aber beibehalten.
- Damit für den SPSS-Befehl „split file“ später nicht alle Analysen zeitintensiv auch für diejenigen Fälle gerechnet werden, bei denen die Typzuordnung benutzerdefiniert fehlend („Keine geplante Einstellung“, „Einstellung beabsichtigt, aber nicht vorgenommen“ oder „ohne Zuordnung wegen fehlender Datumsangaben“) ist, wird noch eine Verlaufstypvariable „typk“ erstellt. Sie ist identisch mit der ursprünglichen Verlaufstypvariablen „typ“, doch in „typk“ sind benutzerdefiniert fehlend auf systemdefiniert fehlend gesetzt.

Anhang 3

Analyse der gelungenen Typzuordnung

Die Ausprägung „ohne Zuordnung wegen mindestens 1 fehlender Datumsangaben“ (benutzerdefiniert fehlend-Wert=-99) wurde gegenüber der gelungenen Typzuordnung zu Typ 1, 2 oder 3 genauer untersucht. Kreuztabellenanalytisch ergeben sich Hinweise, dass signifikante Zuordnungsprobleme tendenziell a) bei kleineren Betrieben auftauchen, b) wenn lediglich ein einziger Suchweg beschriftet wurde und c) wenn die Stellenbesetzung betriebsintern (Kontakte, Ausschreibung o. Ä.) gelingt. Die Zusammenhänge sind allerdings sehr gering (durchweg nominale Zusammenhangsmaße Cramers V von kleiner 0,20). Umgekehrt ist daraus abzuleiten, dass die Typzuordnung eher 1) bei größeren Betrieben gelingt, 2) wenn mehrere Suchwege beschriftet wurden oder 3) wenn die Stellenbesetzung betriebsextern erfolgt. Das heißt, dass die Typzuordnung zum einen eher in Betrieben gelingt, in denen von der Betriebsgröße her zu vermuten ist, dass es für Einstellungen spezielles Fachpersonal gibt. Zum anderen gelingt sie bei tendenziell schwierigeren Fällen, die mehr Suchaufwand mit sich brachten, und die wohl auch besser erinnert werden.

Die Analyse der gelungenen Typzuordnung erfolgt zudem mittels logistischer Regression, deren abhängige Variable den Wert 1 annimmt, wenn die Typzuordnung gelingt (Typ 1, 2 oder 3), bzw. deren abhängige Variable den Wert 0 annimmt, wenn die Typzuordnung nicht gelingt, also die Ausprägung „ohne Zuordnung wegen mindestens 1 fehlender Datumsangabe“ (benutzerdefiniert fehlend-Wert=-99) ist. Als erklärende Variablen herangezogen werden zum einen betriebliche Merkmale (Wirtschaftsbereich, Betriebsgröße, Labour Turnover), Stellenmerkmale (von 2000 bis 2003 erforderliche Tätigkeit, von 2004 bis 2007 geforderte Mindestqualifikation, erforderliche längere Berufserfahrung, erforderliche spezifische Computerkenntnisse, Einstellungsgrund: Ersatz- oder zusätzlicher Bedarf, befristeter Vertrag), Suchverlaufsmerkmale (Anzahl beschrifteter Suchwege, Lohnzugeständnisse) und Personenmerkmale der eingestellten Person (Alter, Geschlecht, Vorbeschäftigung). Die Auswahl dieser potenziellen Erklärungsvariablen ist begründet durch die Datenverfügbarkeit und die Herleitung der Hypothesen in Textabschnitt 3. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Ergebnisse getrennt nach den acht Beobachtungsjahren 2000 bis 2007.

Die logistischen Regressionen bestätigen insgesamt die in den Kreuztabellenanalysen gefundenen für weitere Analysen recht unproblematischen Befunde. Zusätzlich zeigt sich, dass die Typzuordnung gegenüber allen anderen Wirtschaftsbereichen (Land-, Forstwirtschaft, Fischerei; Produzierendes Gewerbe; Handel, Gastgewerbe, Verkehr) eher bei Betrieben aus sonstigen Dienstleistungen (inklusive dem öffentlichen Dienst) gelingt. Die Kennwerte für die Modellgüte der Analysen (Nagelkerkes R-Quadrat) liegen über alle Jahre zwischen 0,04 und 0,09. Sie sind mithin sehr gering. Die untersuchten Faktoren haben insgesamt wohl recht wenig Einfluss darauf, ob die Typzuordnung anhand der relevanten Datumsangaben gelingt oder nicht. Andere Einflüsse – insb. Zufallseinflüsse – dürften wohl von größerer Relevanz

sein. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass die weiter führenden Verlaufstypenanalysen nicht stark von systematischen Ausfällen verzerrt sind.

Logistische Regression; abhängige Variable: Dummy für gelungene Typzuordnung (1=ja)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Wirtschaftsbereich (Referenz = sonstige Dienstleistungen)		Prod+***	Prod+***, HG+**	Prod+**	Prod+***, HG+**	Prod+***, HG+**	Prod+***	Prod+***, HG+**
Betriebsgröße (Referenz = 250+)	–**	–***	–*		–***	–***	–***	–***
Labour Turnover (Referenz = 3. Terzil)							–*	
2000-2003: Erforderliche Tätigkeit / 2004-2007: Geforderte Mindestqualifikation	–**			–**				
Erforderliche längere Berufserfahrung (1 = ja)	–*	–**						
Erforderliche spezifische Computerkenntnisse (1 = ja)								–*
Einstellungsgrund: Ersatz (1) / zusätzlicher (0) Bedarf				–**	–***	–*		–**
Befristeter Vertrag (1 = ja)	–*			–**				–**
Anzahl beschrittener Suchwege (Referenz = 3+)		–***	–*	–**	–***	–***	–***	–***
Lohnzugeständnisse (1 = ja)		+*				–*		
Alter (Referenz = 50+)					–**		–*	
Geschlecht (weiblich = 1)	–*	–**	–***					
Vorbeschäftigung (Referenz = abh./selbst. et)	net+*			net+*				
N	3.076	3.234	2.589	2.962	4.861	4.274	5.034	6.341
Nagelkerkes R-Quadrat	0,038***	0,091***	0,060***	0,049***	0,065***	0,054***	0,039***	0,054***
Trennwert	0,145	0,115	0,112	0,121	0,119	0,120	0,158	0,162
Anteil richtiger Typzuordnungen	0,571	0,606	0,602	0,583	0,608	0,597	0,591	0,611

* signifikant auf dem 0,05-Niveau, ** auf dem 0,01-Niveau, *** auf dem 0,001-Niveau.

2000-2003 bzgl. „Erforderliche Tätigkeit“: Referenz = Angestellte/Beamte für qual. Tätigkeit, bei Typzuordnungsproblemen signifikant überrepräsentiert sind die Kategorien 1. un- oder angelernte Arbeiter/in und 2. Facharbeiter/in. 2004-2007 bzgl. „Geforderter Mindestqualifikation“: Referenz = (Fach)hochschulabschluss, tendenziell negative, aber nicht signifikanten Zusammenhänge. In der Tabelle nicht genannt, da keine signifikanten Zuordnungsprobleme: erwartete Beschäftigungsentwicklung, erforderliche Fortbildungskennntnisse, schwierige Arbeitsbedingungen, Einstellungsgrund: vorübergehender oder längerfristiger Bedarf

Ungewichtete Daten

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Anhang 4

Die Suchdauern und daran abschließend vollzogene Korrekturen

Um bei späteren Analysen nur mit denjenigen Dauern zu arbeiten, bei denen eine Typzuordnung gelang, werden „korrigierte“ Dauern berechnet (datensatztechnisch erkennbar am Zeiger „k“ am Ende der Variablennamen), die bei erfolgreicher Typzuordnung mit den wie in Anhang 1 berechneten Suchdauern befüllt werden und ansonsten systemdefiniert fehlend umkodiert sind.

	Anfänglich gültige Werte	Verlust wegen Beschränkung auf gelungene Typzuordnung		abschließend gültige Werte		davon negativ und später Missing gesetzt	
	n	n	%	n	%	n	%
tats. Suchdauer	34.102	1.073	3,1%	33.029	96,9%		
gepl. Suchdauer	33.587	427	1,3%	33.160	98,7%	29	0,1%
Suchdauer i.w.S.	34.056	1.132	3,3%	32.924	96,7%		
Besetzungsdauer	36.405	2.020	5,5%	34.385	94,5%		
Vakanzdauer	35.994	441	1,2%	35.553	98,8%	1.218	3,4%
Warteb. Vakanzdauer	35.758	205	0,6%	35.553	99,4%		
Suchb. Vakanzdauer	35.601	48	0,1%	35.553	99,9%		

Ungewichtete Daten

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Anhang 5 Die Suchdauern nach Verlaufstyp im Beobachtungszeitraum

Empirisch beobachtete Suchdauern bzw. deren Komponenten für das Bundesgebiet. Deren Herleitung ist bekannt aus Textabschnitt 2.

	Typ 1: Einstellung ohne Vakanz								Typ 2: Einstellung mit Vakanz nur wg. Wartezeit							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
tatsächliche Suchdauer: Suchbeginn bis Einigung																
Mittelwert	35,3	34,8	36,1	34,4	36,5	37,4	39,7	41,4	41,2	47,4	42,2	44,8	43,3	44,4	44,0	46,4
Standardabw.	37,1	38,3	37,1	39,0	39,8	39,2	39,8	40,1	36,3	43,9	36,9	41,2	42,2	39,7	40,0	39,6
Standardfehl.	0,9	0,9	0,9	0,9	0,7	0,8	0,7	0,7	1,4	1,7	1,5	1,8	1,5	1,4	1,4	1,2
Median	28	28	28	26	29	30	30	31	31	31	31	31	31	31	31	33
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	275	287	259	273	275	274	287	297	264	274	243	243	275	274	273	273
Anzahl	1.884	1.986	1.616	1.988	3.079	2.670	3.060	3.507	691	645	568	522	841	753	875	1.107
geplante Suchdauer: Suchbeginn bis geplanter Eintritt																
Mittelwert	63,2	61,1	64,4	61,8	64,8	65,7	69,3	72,9	58,0	68,1	62,4	64,0	63,4	67,0	64,2	65,7
Standardabw.	50,6	49,8	52,0	54,7	52,9	52,7	53,6	53,5	44,1	52,3	46,3	51,2	50,6	51,8	49,1	48,8
Standardfehl.	1,2	1,1	1,3	1,2	1,0	1,0	1,0	0,9	1,7	2,1	1,9	2,2	1,7	1,9	1,7	1,5
Median	52,5	50	53	47	59	61	61	61	47	61	59	59	60	60,5	59	61
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	274	283	275	290	288	295	295	296	244	274	273	288	282	274	274	273
Anzahl	1.898	1.971	1.621	2.007	3.090	2.679	3.064	3.534	689	642	567	520	837	750	872	1.105
Suchdauer i.w.S.: Suchbeginn bis tatsächlicher Eintritt																
Mittelwert	62,5	60,3	63,6	60,9	63,6	64,2	67,4	70,3	85,7	95,4	88,7	88,3	86,6	90,0	87,9	89,6
Standardabw.	50,0	49,2	51,6	54,2	52,8	52,3	52,4	52,0	58,1	61,6	57,8	57,2	59,0	59,8	57,9	57,6
Standardfehl.	1,1	1,1	1,3	1,2	1,0	1,0	0,9	0,9	2,2	2,4	2,4	2,5	2,1	2,2	2,0	1,7
Median	51	48	51	47	54	59	61	61	72	80	75	75,5	74	76	76	75
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	5	3	4	1	2	2	1	1
Maximum	274	275	275	290	288	295	295	296	291	282	287	288	288	292	278	287
Anzahl	1.898	1.971	1.622	2.007	3.092	2.681	3.070	3.536	687	636	565	514	825	741	862	1.098
Besetzungsdauer: Einigung bis tatsächlicher Eintritt																
Mittelwert	28,7	28,8	29,5	28,6	29,2	28,5	29,9	30,4	46,2	50,9	47,4	46,3	48,1	49,7	47,8	45,5
Standardabw.	30,0	33,9	33,6	34,0	33,2	31,8	33,1	31,8	41,9	42,7	41,7	38,8	44,6	46,6	43,6	39,0
Standardfehl.	0,7	0,7	0,8	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	1,6	1,6	1,7	1,7	1,5	1,7	1,5	1,2
Median	18	17	18	17	17	17	20	22	33	39	36	35	34	34	34	34
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	243	272	294	274	294	289	275	273	245	238	270	229	291	276	277	245
Anzahl	2.018	2.118	1.724	2.124	3.201	2.792	3.209	3.656	719	672	594	543	863	776	900	1.133
Vakanzdauer: geplanter Eintritt bis tatsächlicher Eintritt																
Mittelwert	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	28,7	29,2	27,4	26,8	26,6	25,9	26,6	25,9
Standardabw.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	31,3	28,5	31,5	27,2	29,9	27,9	29,1	27,2
Standardfehl.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	1,1	1,3	1,2	1,0	1,0	1,0	0,8
Median	0	0	0	0	0	0	0	0	20	25,5	17	18	15	16	17	16
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	0	0	0	0	0	0	0	0	214	183	275	212	199	212	214	214
Anzahl	2.060	2.123	1.729	2.162	3.194	2.723	3.186	3.606	720	672	596	545	863	777	901	1.135
wartebegleitete Vakanzdauer: bis tatsächlicher Eintritt																
Mittelwert	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	28,6	29,2	27,4	26,8	26,6	25,9	26,6	25,9
Standardabw.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	31,3	28,5	31,5	27,2	29,9	27,9	29,1	27,2
Standardfehl.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	1,1	1,3	1,2	1,0	1,0	1,0	0,8
Median	0	0	0	0	0	0	0	0	20	25,5	17	18	15	16	17	16
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1
Maximum	0	0	0	0	0	0	0	0	214	183	275	212	199	212	214	214
Anzahl	2.130	2.198	1.791	2.252	3.397	2.935	3.416	3.882	720	672	596	545	863	777	901	1.135
suchbegleitete Vakanzdauer: geplanter Eintritt bis Einigung																
Mittelwert	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Standardabw.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Standardfehl.	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Median	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Anzahl	2.130	2.198	1.791	2.252	3.397	2.935	3.416	3.882	720	672	596	545	863	777	901	1.135

Fortsetzung nächste Seite

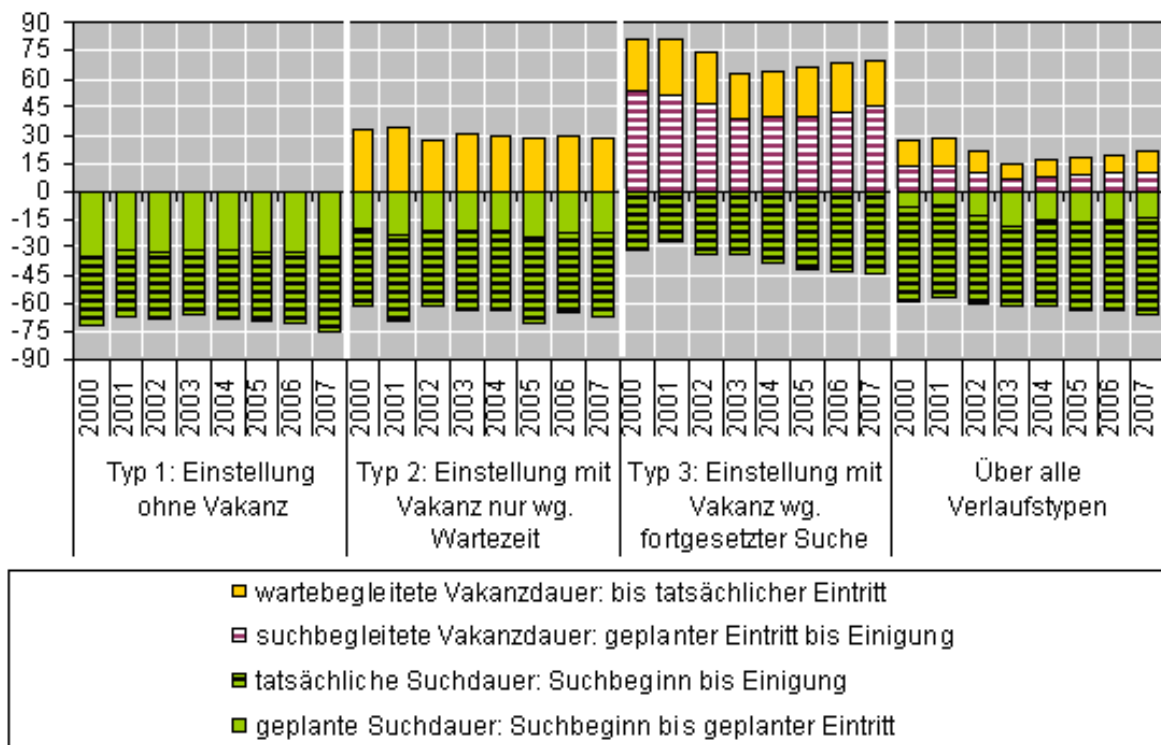
Fortsetzung von vorgehender Seite

	Typ 3: Einstellung mit Vakanz wg. fortgesetzter Suche								Über alle Verlaufstypen							
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
tatsächliche Suchdauer: Suchbeginn bis Einigung																
Mittelwert	84,4	75,1	78,4	70,8	75,2	78,0	80,3	83,0	48,4	46,9	46,6	42,6	45,3	47,2	49,3	52,2
Standardabw.	65,6	59,4	59,5	56,4	59,3	58,5	60,4	60,6	49,8	48,3	46,2	45,0	47,2	47,0	48,1	48,9
Standardfehl.	2,3	2,0	2,4	2,4	1,9	1,9	1,8	1,6	0,9	0,8	0,9	0,8	0,7	0,7	0,7	0,6
Median	62	60	61	57	60	63	62	66	31	31	31	31	31	31	32	36
Minimum	1	1	2	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	290	283	297	280	300	294	289	300	290	287	297	280	300	294	289	300
Anzahl	818	843	615	531	965	925	1.105	1.435	3.393	3.474	2.799	3.041	4.885	4.348	5.040	6.049
geplante Suchdauer: Suchbeginn bis geplanter Eintritt																
Mittelwert	33,8	27,7	34,8	33,5	39,1	41,7	43,4	43,7	55,2	54,2	57,5	57,2	59,5	60,8	62,7	64,6
Standardabw.	36,7	36,1	37,7	38,2	41,8	40,4	41,6	41,6	47,9	49,7	49,5	52,7	51,5	51,1	51,5	51,5
Standardfehl.	1,3	1,2	1,5	1,7	1,3	1,3	1,2	1,1	0,8	0,8	0,9	1,0	0,7	0,8	0,7	0,7
Median	30	17	30	30	31	31	31	31	37	35	44	38	47	49	55	59
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	244	244	203	214	274	274	275	273	274	283	275	290	288	295	295	296
Anzahl	797	851	620	534	975	936	1.118	1.454	3.384	3.464	2.808	3.061	4.902	4.365	5.054	6.093
Suchdauer i.w.S.: Suchbeginn bis tatsächlicher Eintritt																
Mittelwert	103,6	96,1	96,9	88,2	92,5	97,5	97,6	101,3	76,9	75,5	75,9	70,2	73,1	75,6	77,4	81,1
Standardabw.	70,7	66,4	65,9	62,9	67,3	65,6	67,0	66,9	59,7	58,8	58,1	57,8	58,4	58,5	58,2	58,3
Standardfehl.	2,5	2,3	2,7	2,8	2,2	2,2	2,0	1,8	1,0	1,0	1,1	1,0	0,8	0,9	0,8	0,8
Median	91	79	83	72	75	86	81	88	61	61	61	61	61	61	61	62
Minimum	2	2	3	1	1	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	300	290	295	287	296	300	300	300	300	290	295	290	296	300	300	300
Anzahl	800	830	603	523	949	913	1.083	1.418	3.385	3.437	2.790	3.044	4.866	4.335	5.015	6.052
Besetzungsdauer: Einigung bis tatsächlicher Eintritt																
Mittelwert	24,2	24,7	23,1	20,8	21,3	22,7	22,5	21,1	31,2	31,9	31,7	30,3	30,9	30,9	31,4	31,0
Standardabw.	28,2	28,4	28,6	25,9	28,5	27,4	27,1	24,8	33,3	35,7	35,4	34,6	35,6	35,2	34,9	32,7
Standardfehl.	1,0	1,0	1,1	1,1	0,9	0,9	0,8	0,7	0,6	0,6	0,7	0,6	0,5	0,5	0,5	0,4
Median	16	16	16	13	12	14	14	13	21	21	21	19	18	19	21	21
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	242	220	252	198	213	212	220	168	245	272	294	274	294	289	277	273
Anzahl	830	852	622	534	983	940	1.125	1.457	3.567	3.642	2.940	3.201	5.047	4.508	5.234	6.246
Vakanzdauer: geplanter Eintritt bis tatsächlicher Eintritt																
Mittelwert	79,2	74,5	68,9	59,7	60,7	62,1	63,0	64,3	23,9	22,8	20,1	14,3	16,4	17,7	18,2	19,9
Standardabw.	66,0	64,9	61,9	53,4	59,3	57,0	57,7	59,5	47,2	45,5	41,9	33,1	37,5	38,0	38,9	40,8
Standardfehl.	2,3	2,2	2,5	2,3	1,9	1,9	1,7	1,6	0,8	0,8	0,8	0,6	0,5	0,6	0,5	0,5
Median	61	59	50,5	40	36	43,5	44	45	0	0	0	0	0	0	0	0
Minimum	2	2	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	296	289	300	245	296	289	296	300	296	289	300	245	296	289	296	300
Anzahl	830	852	622	534	983	940	1.125	1.457	3.610	3.647	2.947	3.241	5.040	4.440	5.212	6.198
wartebegleitete Vakanzdauer: bis tatsächlicher Eintritt																
Mittelwert	24,2	24,7	23,1	20,8	21,3	22,7	22,5	21,1	11,1	10,9	10,2	7,7	8,4	8,9	9,0	9,3
Standardabw.	28,2	28,4	28,6	25,9	28,5	27,4	27,1	24,8	23,2	22,5	22,8	18,9	20,8	20,5	20,8	20,0
Standardfehl.	1,0	1,0	1,1	1,1	0,9	0,9	0,8	0,7	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Median	16	16	16	13	12	14	14	13	0	0	0	0	0	0	0	0
Minimum	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	242	220	252	198	213	212	220	168	242	220	275	212	213	212	220	214
Anzahl	830	852	622	534	983	940	1.125	1.457	3.680	3.722	3.009	3.331	5.243	4.652	5.442	6.474
suchbegleitete Vakanzdauer: geplanter Eintritt bis Einigung																
Mittelwert	53,9	49,8	45,8	38,9	39,3	39,5	40,5	43,3	12,1	11,4	9,5	6,2	7,4	8,0	8,4	9,7
Standardabw.	55,8	53,2	48,6	41,6	46,3	45,2	45,7	50,1	34,8	32,9	28,8	21,9	25,2	25,8	26,5	29,8
Standardfehl.	1,9	1,8	1,9	1,8	1,5	1,5	1,4	1,3	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4
Median	31	31	30	24,5	22	22	26	27	0	0	0	0	0	0	0	0
Minimum	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
Maximum	290	279	245	207	285	276	288	300	290	279	245	207	285	276	288	300
Anzahl	830	852	622	534	983	940	1.125	1.457	3.680	3.722	3.009	3.331	5.243	4.652	5.442	6.474

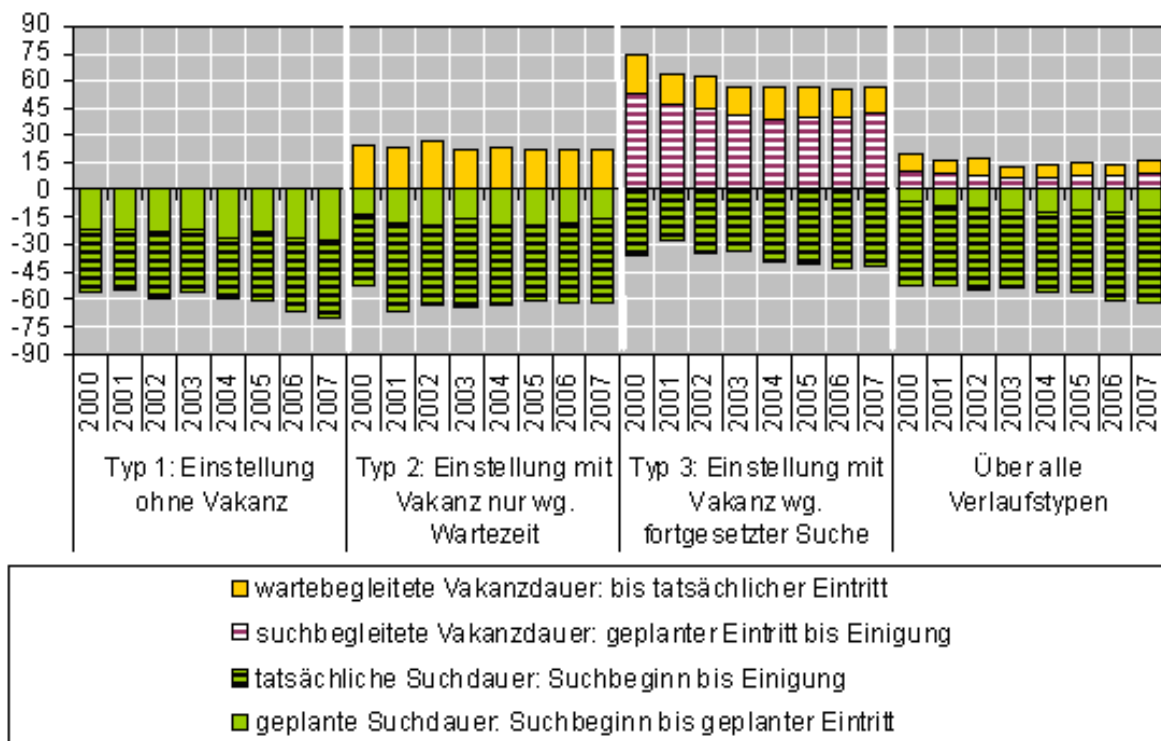
Ungewichtete Daten

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Normierte Suchdauern(komponenten), erfolgreiche Verlaufstypen im Beobachtungszeitraum – West



Normierte Suchdauern(komponenten), erfolgreiche Verlaufstypen im Beobachtungszeitraum – Ost



Jeweils: Ungewichtete Daten. Normierung: Die Nulllinie repräsentiert den geplanten Eintritt.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Es gibt wie zu erwarten Unterschiede bei den Suchdauern(komponenten) in der Hinsicht, dass in Ostdeutschland die Suchvorläufe, Vakanzdauern und damit insgesamt die Suchdauern i. w. S. etwas geringer sind. Dieser Befund dürfte wiederum auf die vergleichsweise ungünstigere Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland zurückzuführen sein.

Anhang 6

Die erfolgreichen Verlaufstypen im Beobachtungszeitraum nach Region

Die erfolgreichen Verlaufstypen verteilen sich ungewichtet bzw. gewichtet und getrennt nach Region wie folgt:

Gewicht	Region	Jahr	Typ 1: Einstellung ohne Vakanz		Typ 2: Einstellung mit Vakanz nur wg. Wartezeit		Typ 3: Einstellung mit Vakanz wg. fortgesetzter Suche		Über alle Verlaufstypen	
Ungewichtet	Deutschland	2000	2.130	57,9%	720	19,6%	830	22,6%	3.680	100,0%
		2001	2.198	59,1%	672	18,1%	852	22,9%	3.722	100,0%
		2002	1.791	59,5%	596	19,8%	622	20,7%	3.009	100,0%
		2003	2.252	67,6%	545	16,4%	534	16,0%	3.331	100,0%
		2004	3.397	64,8%	863	16,5%	983	18,7%	5.243	100,0%
		2005	2.935	63,1%	777	16,7%	940	20,2%	4.652	100,0%
		2006	3.416	62,8%	901	16,6%	1.125	20,7%	5.442	100,0%
		2007	3.882	60,0%	1.135	17,5%	1.457	22,5%	6.474	100,0%
	Westdeutschland	2000	928	53,0%	374	21,4%	448	25,6%	1.750	100,0%
		2001	1.057	54,4%	368	18,9%	519	26,7%	1.944	100,0%
		2002	901	57,5%	325	20,7%	341	21,8%	1.567	100,0%
		2003	1.163	66,2%	314	17,9%	279	15,9%	1.756	100,0%
		2004	1.737	63,7%	460	16,9%	529	19,4%	2.726	100,0%
		2005	1.575	61,4%	462	18,0%	528	20,6%	2.565	100,0%
		2006	1.822	61,0%	524	17,5%	641	21,5%	2.987	100,0%
		2007	2.077	57,9%	676	18,8%	836	23,3%	3.589	100,0%
	Ostdeutschland	2000	1.202	62,3%	346	17,9%	382	19,8%	1.930	100,0%
		2001	1.141	64,2%	304	17,1%	333	18,7%	1.778	100,0%
		2002	890	61,7%	271	18,8%	281	19,5%	1.442	100,0%
		2003	1.089	69,1%	231	14,7%	255	16,2%	1.575	100,0%
		2004	1.660	66,0%	403	16,0%	454	18,0%	2.517	100,0%
		2005	1.360	65,2%	315	15,1%	412	19,7%	2.087	100,0%
		2006	1.594	64,9%	377	15,4%	484	19,7%	2.455	100,0%
		2007	1.805	62,6%	459	15,9%	621	21,5%	2.885	100,0%

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung von vorangehender Seite

Gewicht	Region	Jahr	Typ 1: Einstellung ohne Vakanz		Typ 2: Einstellung mit Vakanz nur wg. Wartezeit		Typ 3: Einstellung mit Vakanz wg. fortgesetzter Suche		Über alle Verlaufstypen	
			Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote	Anzahl	Quote
Gewichtet*	Deutschland (in Tsd.)	2000	1.677	53,0%	486	15,4%	1.003	31,7%	3.166	100,0%
		2001	1.746	53,7%	535	16,4%	973	29,9%	3.254	100,0%
		2002	1.617	51,8%	675	21,6%	829	26,6%	3.120	100,0%
		2003	1.380	61,6%	414	18,5%	445	19,9%	2.240	100,0%
		2004	1.380	65,0%	295	13,9%	448	21,1%	2.123	100,0%
		2005	1.351	59,2%	397	17,4%	535	23,4%	2.283	100,0%
		2006	1.057	54,7%	375	19,4%	500	25,9%	1.932	100,0%
		2007	1.257	52,4%	429	17,9%	714	29,8%	2.400	100,0%
	Westdeutschland (in Tsd.)	2000	1.336	51,7%	403	15,6%	844	32,7%	2.584	100,0%
		2001	1.345	50,9%	451	17,1%	848	32,1%	2.645	100,0%
		2002	1.250	49,5%	567	22,5%	707	28,0%	2.524	100,0%
		2003	1.032	59,7%	346	20,0%	352	20,4%	1.730	100,0%
		2004	1.078	63,8%	235	13,9%	378	22,3%	1.690	100,0%
		2005	1.082	58,0%	344	18,5%	438	23,5%	1.864	100,0%
		2006	845	55,2%	301	19,7%	384	25,1%	1.530	100,0%
		2007	1.010	52,8%	347	18,2%	556	29,1%	1.914	100,0%
	Ostdeutschland (in Tsd.)	2000	340	58,5%	83	14,2%	159	27,3%	582	100,0%
		2001	401	65,8%	83	13,7%	125	20,6%	609	100,0%
		2002	367	61,5%	108	18,0%	122	20,5%	597	100,0%
		2003	348	68,2%	69	13,5%	93	18,3%	510	100,0%
		2004	303	69,9%	61	14,0%	70	16,1%	433	100,0%
		2005	269	64,3%	53	12,7%	97	23,1%	419	100,0%
		2006	212	52,7%	74	18,4%	116	28,8%	402	100,0%
		2007	247	50,8%	81	16,8%	158	32,5%	486	100,0%

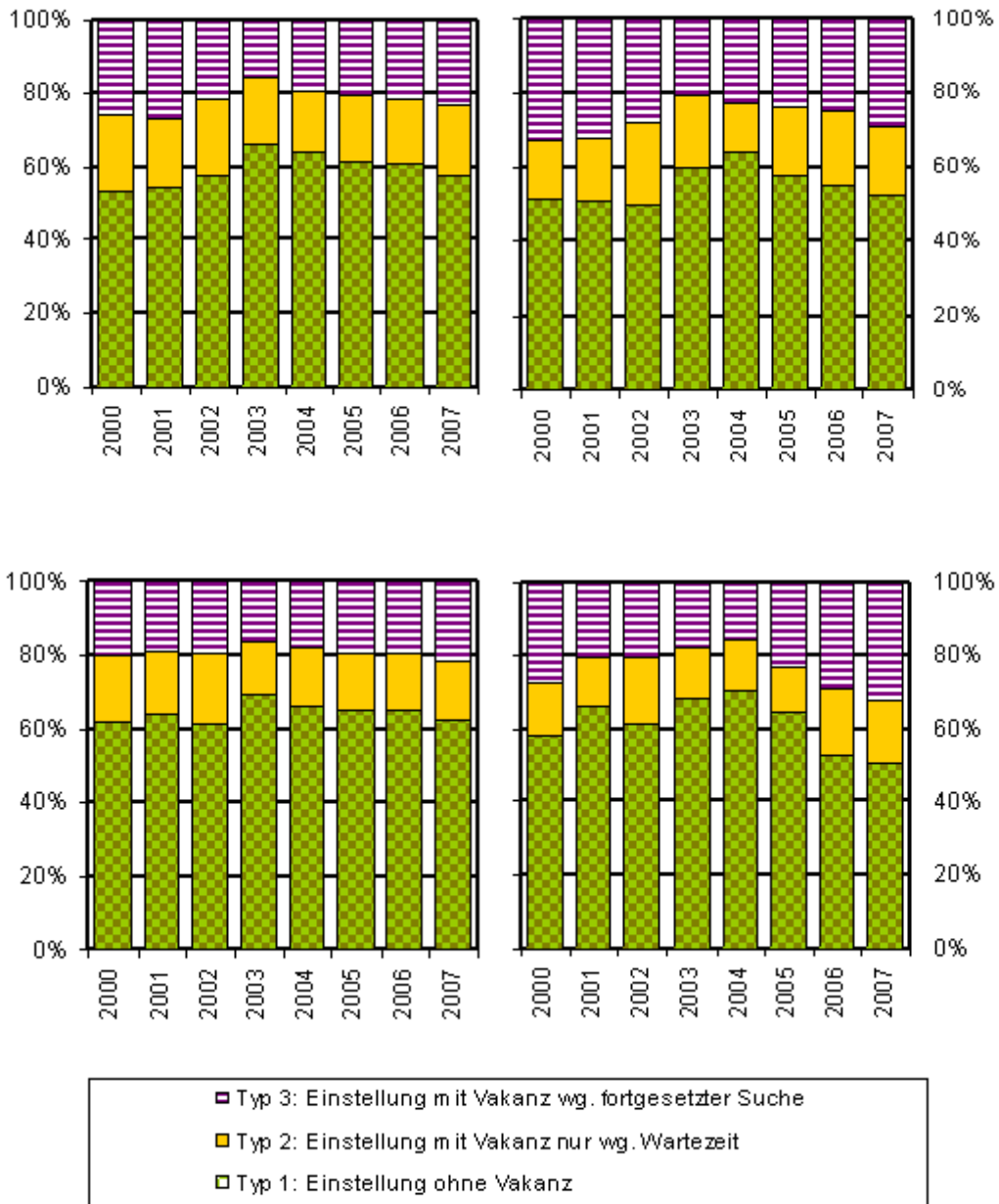
* Gewichtet mit betrieblichen Struktur Faktoren und Zahl der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen
Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Es gibt – wie zu erwarten – Unterschiede in den Quoten in der Hinsicht, dass der unproblematische Verlaufstyp Eins in Ostdeutschland etwas stärker und der problematische Verlaufstyp Drei hier etwas schwächer vertreten ist. Dieser Befund dürfte auf die vergleichsweise ungünstigere Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland zurückzuführen sein.

Ungewichtet

Gewichtet*

Westdeutschland



* Gewichtet mit betrieblichen Struktur Faktoren und Zahl der sozialversicherungspflichtigen Neueinstellungen

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Anhang 7

Weitere verwendete Variablen und ihre Ausprägungen

Nachfolgende Übersicht enthält weitere insbesondere für die Kreuztabellenanalysen verwendete Variablen mit ihren Ausprägungen.

Variable	Bedeutung und Ausprägungen
Wirtschaftsbereich	Land-, Forstwirtschaft, Fischerei – Produzierendes Gewerbe – Handel, Gastgewerbe, Verkehr – sonstige Dienstleistungen
Betriebsgröße	Kleinstbetriebe (<10 Beschäftigte) – Kleinbetriebe (<50 Beschäftigte) – Mittlere Betriebe (<250 Beschäftigte) – Großbetriebe (250+ Beschäftigte)
Erwartete Beschäftigungsentwicklung	Bis September nächsten Jahres: Zunahme – keine Änderung – Abnahme
Erforderliche Tätigkeit bis 2003	Un-/angelernte Arbeiter/in – Facharbeiter/in – Angestellte/Beamter für einfache Tätigkeit – Angestellte/Beamte für qualifizierte Tätigkeit
Geforderte Mindestqualifikation ab 2004	Ohne Berufsabschluss/ungelernt – Abschluss einer gewerblichen oder kaufmännischen Ausbildung – Fachschulabschluss – Fachhochschul-, Hochschulabschluss
Erforderliche längere Berufserfahrung (erforderlich = 1)	Nicht erforderlich – erforderlich
Erforderliche spezifische Fortbildungskennntnisse (erforderlich = 1)	Kenntnisse aus spezifischen u./o. längeren Fortbildungen erforderlich: Nicht erforderlich – erforderlich
Erforderliche spezifische Computerkenntnisse (erforderlich = 1)	Spezifische Computerprogrammkenntnisse o. Ä.: Nicht erforderlich – erforderlich
Schwierige Arbeitsbedingungen (ja = 1)	Wie z.B. Hitze, Lärm, unregelmäßige Arbeitszeiten o. Ä.: Nein – ja
Einstellungsgrund: vorübergehender oder längerfristiger Bedarf (vorübergehend = 1)	Vorübergehender Bedarf – längerfristiger Bedarf
Einstellungsgrund: Ersatz- oder zusätzlicher Bedarf (Ersatz = 1)	Ersatzbedarf – zusätzlicher Bedarf
Befristeter Vertrag (befristet = 1)	Nein, unbefristet – ja befristet
Anzahl beschrittener Suchwege	1 Suchweg – 2 Suchwege – 3 und mehr Suchwege
Beschrittener Suchweg Arbeitsagentur inklusive deren Internetdienste (ja =1)	Nein – ja
Besetzungsschwierigkeiten (ja = 1)	Nein, keine Schwierigkeiten – ja, Schwierigkeiten
Lohnzugeständnisse (ja = 1)	Erforderlich, mehr Entgelt als ursprünglich vorgesehen zu zahlen: Nein – ja
Alter	Alter der zuletzt eingestellten Person: Unter 25 Jahre – 25 bis unter 50 Jahre – 50 Jahre und mehr
Geschlecht (Frau = 1)	Geschlecht der zuletzt eingestellten Person: Weiblich – männlich
Vorbeschäftigung	Vorbeschäftigung der zuletzt eingestellten Person: Arbeitslos – abhängig beschäftigt oder selbständig – nicht erwerbstätig, in Aus-, Weiterbildung

Anhang 8

Die erfolglosen Einstellungsvorhaben im Beobachtungszeitraum nach Region

Die berichteten Suchabbruchfälle verteilen sich ungewichtet bzw. gewichtet und getrennt nach Region wie folgt:

Gewicht	Region	Jahr	Abbrüche von Betrieben, die von ...				Alle Abbrecher		Betriebe, die von Einstellung oder Absicht berichten	
			... einer erfolgreichen Einstellung berichten		... nicht von einer erfolgreichen Einstellung berichten		Anzahl	Suchabbruchquote	Anzahl	Suchabbruchquote
ungewichtet	Deutschland	2000	478	84,8%	86	15,2%	564	100,0%	5.003	11,3%
		2001	533	91,3%	51	8,7%	584	100,0%	4.771	12,2%
		2002	383	87,6%	54	12,4%	437	100,0%	3.942	11,1%
		2003	300	80,9%	71	19,1%	371	100,0%	5.181	7,2%
		2004	394	81,1%	92	18,9%	486	100,0%	8.009	6,1%
		2005	383	77,8%	109	22,2%	492	100,0%	6.519	7,5%
		2006	543	86,3%	86	13,7%	629	100,0%	8.002	7,9%
	2007	770	85,7%	128	14,3%	898	100,0%	9.777	9,2%	
	Westdeutschland	2000	289	85,5%	49	14,5%	338	100,0%	2.361	14,3%
		2001	321	90,7%	33	9,3%	354	100,0%	2.445	14,5%
		2002	228	88,4%	30	11,6%	258	100,0%	2.059	12,5%
		2003	165	80,5%	40	19,5%	205	100,0%	2.686	7,6%
		2004	204	81,6%	46	18,4%	250	100,0%	4.106	6,1%
		2005	211	80,2%	52	19,8%	263	100,0%	3.549	7,4%
		2006	295	88,9%	37	11,1%	332	100,0%	4.346	7,6%
	2007	431	85,7%	72	14,3%	503	100,0%	5.293	9,5%	
	Ostdeutschland	2000	189	83,6%	37	16,4%	226	100,0%	2.642	8,6%
		2001	212	92,2%	18	7,8%	230	100,0%	2.326	9,9%
		2002	155	86,6%	24	13,4%	179	100,0%	1.883	9,5%
		2003	135	81,3%	31	18,7%	166	100,0%	2.495	6,7%
		2004	190	80,5%	46	19,5%	236	100,0%	3.903	6,0%
2005		172	75,1%	57	24,9%	229	100,0%	2.970	7,7%	
2006		248	83,5%	49	16,5%	297	100,0%	3.656	8,1%	
2007	339	85,8%	56	14,2%	395	100,0%	4.484	8,8%		

Fortsetzung nächste Seite

Fortsetzung von vorangehender Seite

Gewicht	Region	Jahr	Abbrüche von Betrieben, die von ...				Alle		Betriebe, die von Einstellung oder Absicht berichten	
			... einer erfolgreichen Einstellung berichten		... nicht von einer erfolgreichen Einstellung berichten		Abbrecher		Anzahl	Suchabbruchquote
gewichteter	Deutschland (in Tsd.)	2000	101	65,1%	54	34,9%	155	100,0%	1.159	13,4%
		2001	112	76,0%	35	24,0%	147	100,0%	1.141	12,9%
		2002	125	75,8%	40	24,2%	164	100,0%	1.235	13,3%
		2003	87	70,6%	36	29,4%	124	100,0%	1.208	10,2%
		2004	63	74,2%	22	25,8%	85	100,0%	1.134	7,5%
		2005	84	64,8%	46	35,2%	129	100,0%	1.150	11,3%
		2006	93	80,2%	23	19,8%	115	100,0%	942	12,2%
		2007	89	69,6%	39	30,4%	128	100,0%	1.129	11,3%
	Westdeutschland (in Tsd.)	2000	87	64,5%	48	35,5%	134	100,0%	927	14,5%
		2001	93	74,6%	32	25,4%	125	100,0%	913	13,6%
		2002	103	75,4%	33	24,6%	136	100,0%	985	13,8%
		2003	74	70,2%	31	29,8%	105	100,0%	953	11,0%
		2004	53	75,4%	17	24,6%	70	100,0%	888	7,9%
		2005	72	67,4%	35	32,6%	107	100,0%	923	11,6%
		2006	75	81,5%	17	18,5%	92	100,0%	742	12,4%
		2007	70	67,7%	33	32,3%	103	100,0%	900	11,4%
	Ostdeutschland (in Tsd.)	2000	14	69,0%	6	31,0%	21	100,0%	231	8,9%
		2001	19	83,3%	4	16,7%	22	100,0%	227	9,8%
		2002	22	77,8%	6	22,2%	28	100,0%	249	11,3%
		2003	14	72,9%	5	27,1%	19	100,0%	255	7,4%
		2004	10	68,2%	5	31,8%	15	100,0%	245	6,0%
		2005	12	52,4%	11	47,6%	22	100,0%	226	9,9%
		2006	17	74,9%	6	25,1%	23	100,0%	200	11,6%
		2007	19	77,1%	6	22,9%	25	100,0%	228	10,9%

*Gewichtet mit betrieblichen Struktur Faktoren.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Anhang 9

Berechnung der Suchdauern bei erfolglosen Einstellungsvorhaben und daran vollzogene Korrekturen

Die gesamte Suchdauer vom Suchbeginn bis zum Suchabbruch wird durchgängig über alle Jahre 2000 bis 2007 direkt als Angabe in Wochen abgefragt. Sie lässt sich analog zu den erfolgreichen Suchfällen vom Suchbeginn bis zum tatsächlichen Eintritt interpretieren als Suchdauer im weiteren Sinne. Da alle anderen Dauern hier in Tagen verwendet werden, wird auch sie (multipliziert mit sieben) in Tage umgerechnet. Erst seit 2007 werden darüber hinaus Datumsangaben zum Suchbeginn, dem geplanten Eintritt und dem Suchabbruch abgefragt. Da es bei erfolglosen Einstellungsvorhaben zu keiner Einigung mit einem Kandidaten kommt, kann hier weder eine tatsächliche Suchdauer, eine Besetzungsdauer noch eine wartebegleitete Vakanzdauer berechnet werden. Die anderen hier denkbaren Dauern bzw. ihre Komponenten berechnen sich wie folgt:

	Dauern(komponente)	=	Erster Ereigniszeitpunkt	... bis zweiter Ereigniszeitpunkt	Zugelassener Wertebereich
1)	Geplante Suchdauer	=	Suchbeginn	Geplanter Eintritt	$0 \leq d \leq 600$
2)	Errechnete Suchdauer i. w. S.	=	Suchbeginn	Suchabbruch	$0 \leq d \leq 600$
3)	Erfragte Suchdauer i. w. S.	=	Erfragte Gesamtsuchdauer (Suchbeginn bis Suchabbruch) in Wochen multipliziert mit 7		$0 \leq d \leq 600$
5)	(Suchbegleitete) Vakanzdauer	=	Geplanter Eintritt	Suchabbruch	$-100 \leq d \leq 600$

Der zugelassene Wertebereich wird gegenüber dem zugelassenen Wertebereich bei erfolgreichen Suchfällen (Null bis +300) aus naheliegenden sachlogischen Erwägungen heraus deutlich erweitert⁴² und reicht von Null bis +600, bei der (suchbegleiteten) Vakanzdauer ausnahmsweise von -100 bis +600. Der negative Wertebereich kommt zu Stande, falls die Suche schon vor dem geplanten Eintritt abgebrochen wird. Dies ist aus betrieblicher Sicht durchaus rational, um Suchkosten zu sparen. Es wird wiederum geprüft, wie viele Fälle durch die Umkodierung auf systemdefiniert fehlend insgesamt verloren gehen. Bei der geplanten Suchdauer, der errechneten und der erfragten Suchdauer i. w. S. sind es weniger als 2 % und bei der (suchbegleiteten) Vakanzdauer weniger als 5 % der Fälle. Alles in allem ist das Ausmaß des Datenverlustes durch ausgeschlossene Werte also unproblematisch.

⁴² Insbesondere bei erfolglosen, abgebrochenen Suchfällen halten einige Betriebe die Personalsuche wohl überlange durch. Gegenüber den Dauern bei erfolgreichen Suchfällen wird die Maximalgrenze verdoppelt.

	anfänglich gültige Werte	Verlust durch Maximum = +600		Verlust durch Minimum = 0 bzw. -100*		abschließend gültige Werte	
		n	%	n	%	n	%
Geplante Suchdauer	398	3	0,8%	1	0,3%	394	99,0%
Errechn. Suchdauer i.w.S.	344	6	1,7%	0	0,0%	338	98,3%
Erfragte Suchdauer i.w.S.	4.061	73	1,8%	0	0,0%	3.988	98,2%
(Suchbeg.) Vakanzdauer	355	3	0,8%	16	4,5%	336	94,6%

* nur bei suchbegleiteter Vakanzdauer Minimum = -100. Ungewichtete Daten.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Anhang 10 Die Suchdauern erfolgloser Einstellungsvorhaben im Beobach- tungszeitraum

Empirisch beobachtete Suchdauern bzw. deren Komponenten für das Bundesgebiet

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
geplante Suchdauer: Suchbeginn bis geplanter Eintritt								
Mittelwert	86,7
Standardabweichung	75,4
Standardfehler	4,3
Median	61
Minimum	0
Maximum	365
Anzahl	314
errechnete Suchdauer i. w. S.: Suchbeginn bis Suchabbruch								
Mittelwert	138,5
Standardabweichung	96,7
Standardfehler	5,5
Median	116,5
Minimum	0
Maximum	549
Anzahl	314
erfragte Suchdauer i. w. S.: Suchbeginn bis Suchabbruch								
Mittelwert	116,8	128,7	122,9	111,9	114,7	118,3	122,6	113,7
Standardabweichung	92,1	104,2	98,1	94,1	105,8	102,3	101	96,3
Standardfehler	4,1	4,5	5	5,2	5	4,8	4,2	3,5
Median	84	84	84	84	84	84	84	84
Minimum	7	7	7	7	7	0	7	7
Maximum	560	560	546	546	595	560	546	560
Anzahl	512	536	382	326	441	452	585	754
(suchbegleitete) Vakanzdauer: geplanter Eintritt bis Suchabbruch								
Mittelwert	51,8
Standardabweichung	76,7
Standardfehler	4,3
Median	31
Minimum	-93
Maximum	426
Anzahl	314

Ungewichtete Daten

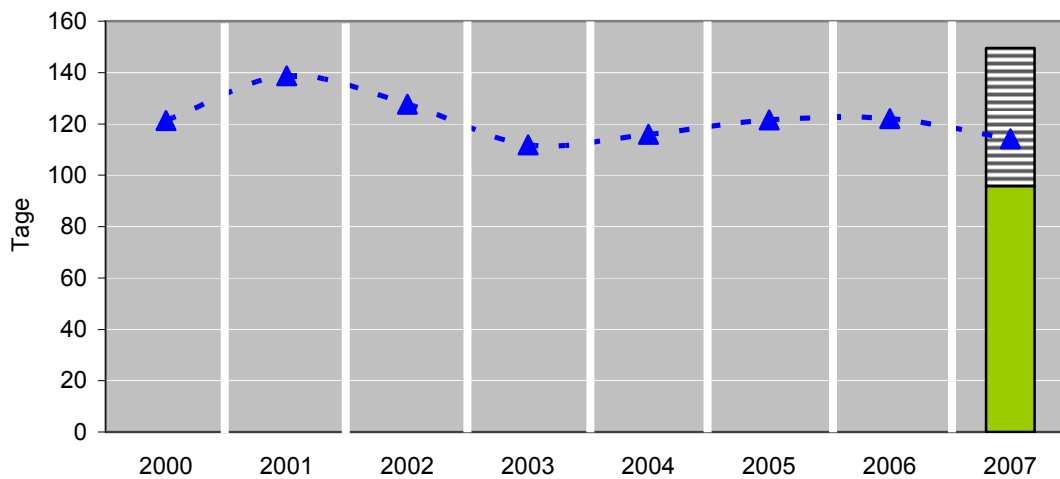
Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Ein Plausibilitätsvergleich zwischen der erfragten und der errechneten Suchdauer i. w. S. ist nur für das Befragungsjahr 2007 möglich. Dabei zeigt sich, dass die erfragte Suchdauer i. w. S. deutlich *unter* der aus den Daten errechneten Suchdauer i. w. S. liegt. Für das Bundesgebiet ergibt sich eine deutliche Abweichung von 25 Tagen. Darüber hinaus zeigt sich, dass die direkte Abfrage eine deutlich höhere Fallzahl erbringt als die aus den Daten errechnete Kennzahl. Es ist wohl davon auszugehen, dass die exakte Datenabfrage, wenn sie erfolgt, wohl zuverlässiger erfolgt, aber vielen Respondenten mangels Erinnerung auch erheblich schwerer fällt als die direkte Angabe der Suchdauer i. w. S., die wohl als mehr oder minder grobe Schätzung erfolgt. Die direkte Abfrage wird deswegen zwar häufiger beantwortet, führt aber – wiederum wegen Erinnerungsfehlern – sicher oft zu systematischen Unterschätzungen. Ein Teil der beobachteten Differenz von 25 Tagen ist eventuell auch der Umrechnung der direkt erfragten Angabe von Wochen in Tage – multipliziert mit 7 – geschuldet. Doch ein deutlich überwiegender Anteil der Abweichung ist sicherlich auf den beschriebenen systematischen Angabefehler zurückzuführen. Analog ist davon auszugehen, dass die Angaben zur abgefragten Suchdauer i. w. S. der vorangegangenen Jahre 2000 bis 2006 auch um etwa einen Monat unterschätzt sein könnten.

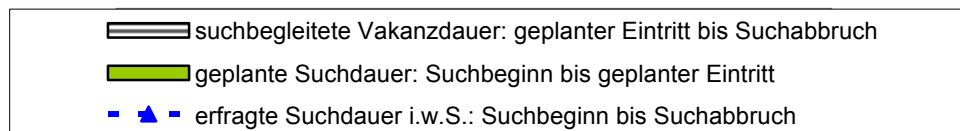
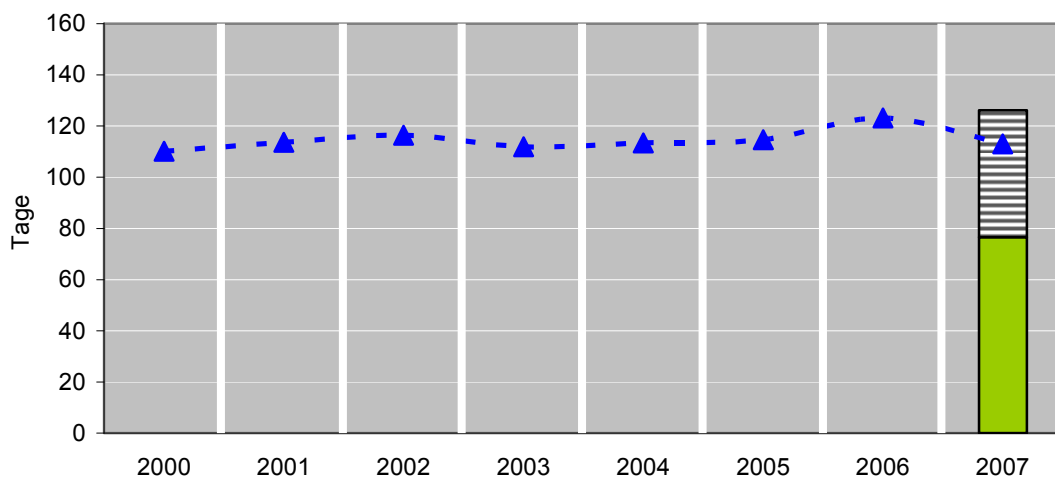
Gegenüber den Abbildungen in Anhang 5 zu den erfolgreich abgeschlossenen Suchfällen wird nachfolgend bei den erfolglosen Suchfällen auf die grafische Normierung auf den geplanten Eintritt verzichtet. Sie wäre nur für das Befragungsjahr 2007 möglich. Auch hier zeigt sich wiederum die oben erläuterte Unterschätzung der direkt erfragten Suchdauer i. w. S. Dieser vermutete systematische Angabefehler dürfte in beiden Landesteilen gleichermaßen ausgeprägt sein. Insofern bewegen sich die „wahren“ Werte der Suchdauer i. w. S. wohl jeweils auf deutlich höherem Niveau, doch die Unterschiede zwischen den Landesteilen – etwas niedrigere Werte in Ostdeutschland als in Westdeutschland – sind wohl wiederum der vergleichsweise ungünstigeren Arbeitsmarktlage in Ostdeutschland geschuldet.

Suchdauern(komponenten) erfolgloser Suchfälle im Beobachtungszeitraum

Westdeutschland



Ostdeutschland



Ungewichtete Daten.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Anhang 11 Gründe für das Scheitern der Suche im Beobachtungszeitraum nach Region

Die berichteten Gründe für das Scheitern der Personalsuche verteilen sich ungewichtet für das Bundesgebiet und getrennt nach Region wie folgt:

	Jahr	zu hohe Anforderungen an Bewerber		Arbeitgeberseitig		Arbeitnehmerseitig				Marktseitig				Alle Gründe für Scheitern der Suche	
				zu wenig intensive Suche des Betriebs		zu hohe Lohn-/ Gehaltsforderungen	zu hohe Erwartungen bzgl. Arbeitsbedingungen	Konkurrenz durch andere Betriebe der Region	zu wenig Arbeitsmarktinformation						
Deutschland	2000	181	36,4%	22	4,4%	198	39,8%	209	42,1%	148	29,8%	54	10,9%	812	163,4%
	2001	217	43,1%	13	2,6%	195	38,7%	201	39,9%	143	28,4%	40	7,9%	809	160,6%
	2002	149	39,5%	15	4,0%	151	40,1%	185	49,1%	92	24,4%	54	14,3%	646	171,4%
	2003	153	45,8%	19	5,7%	140	41,9%	200	59,9%	33	9,9%	27	8,1%	572	171,3%
	2004	230	52,4%	32	7,3%	153	34,9%	235	53,5%	54	12,3%	52	11,8%	756	172,2%
	2005	221	49,6%	47	10,5%	174	39,0%	212	47,5%	60	13,5%	51	11,4%	765	171,5%
	2006	277	49,2%	44	7,8%	211	37,5%	278	49,4%	108	19,2%	68	12,1%	986	175,2%
	2007	329	44,9%	59	8,1%	230	31,4%	353	48,2%	191	26,1%	81	11,1%	1.243	169,8%
Westdeutschland	2000	110	37,0%	17	5,7%	109	36,7%	115	38,7%	107	36,0%	26	8,8%	484	162,9%
	2001	120	39,5%	8	2,6%	114	37,5%	106	34,9%	101	33,2%	25	8,2%	474	155,9%
	2002	83	37,2%	5	2,2%	86	38,6%	100	44,8%	66	29,6%	32	14,3%	372	166,7%
	2003	85	45,9%	12	6,5%	76	41,1%	110	59,5%	22	11,9%	13	7,0%	318	171,9%
	2004	112	49,3%	14	6,2%	71	31,3%	111	48,9%	36	15,9%	28	12,3%	372	163,9%
	2005	101	41,9%	27	11,2%	89	36,9%	124	51,5%	38	15,8%	31	12,9%	410	170,2%
	2006	139	46,8%	21	7,1%	113	38,0%	138	46,5%	69	23,2%	38	12,8%	518	174,4%
	2007	194	45,6%	39	9,2%	127	29,9%	203	47,8%	134	31,5%	38	8,9%	735	172,9%
Ostdeutschland	2000	71	35,5%	5	2,5%	89	44,5%	94	47,0%	41	20,5%	28	14,0%	328	164,0%
	2001	97	48,5%	5	2,5%	81	40,5%	95	47,5%	42	21,0%	15	7,5%	335	167,5%
	2002	66	42,9%	10	6,5%	65	42,2%	85	55,2%	26	16,9%	22	14,3%	274	178,0%
	2003	68	45,6%	7	4,7%	64	43,0%	90	60,4%	11	7,4%	14	9,4%	254	170,5%
	2004	118	55,7%	18	8,5%	82	38,7%	124	58,5%	18	8,5%	24	11,3%	384	181,2%
	2005	120	58,5%	20	9,8%	85	41,5%	88	42,9%	22	10,7%	20	9,8%	355	173,2%
	2006	138	51,9%	23	8,6%	98	36,8%	140	52,6%	39	14,7%	30	11,3%	468	175,9%
	2007	135	44,0%	20	6,5%	103	33,6%	150	48,9%	57	18,6%	43	14,0%	508	165,6%

Ungewichtete Daten. Mehrfachantworten möglich. Kursive Schrift: kritische Zellbesetzung <30.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Anhang 12 Kompensationsstrategien im Beobachtungszeitraum nach Region

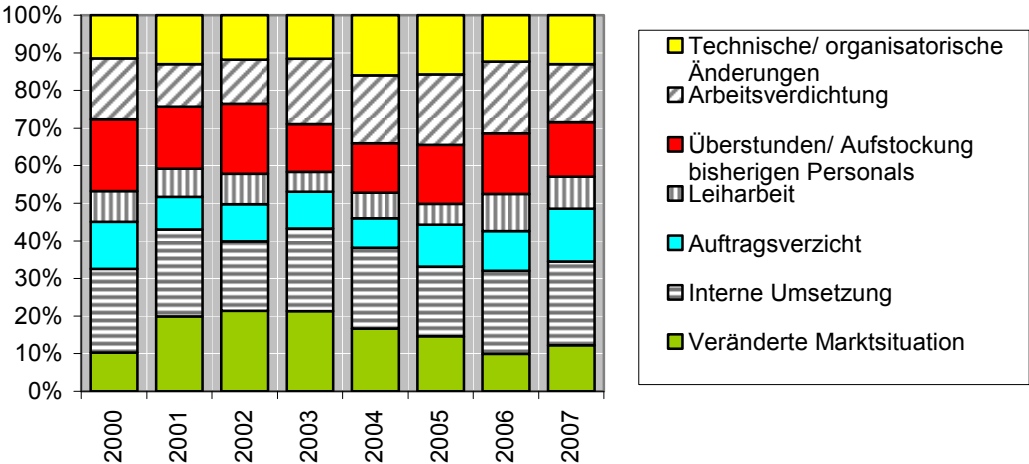
Die berichteten Kompensationsstrategien für Suchabbrüche verteilen sich ungewichtet für das Bundesgebiet und getrennt nach Region wie folgt:

	Jahr	Veränderte Marktsitua- tion		Überstunden oder Aufstockung		Arbeits- verdichtung		Techn./ organisat. Änderungen		Auftrags- verzicht		Leiharbeit		Interne Umsetzung		Alle	
Deutsch- land	2000	55	9,8%	103	18,3%	87	15,4%	62	11,0%	67	11,9%	44	7,8%	120	21,3%	538	96,0%
	2001	120	20,5%	99	17,0%	68	11,6%	78	13,4%	52	8,9%	45	7,7%	139	23,8%	601	102,9%
	2002	93	21,3%	81	18,5%	51	11,7%	51	11,7%	43	9,8%	35	8,0%	80	18,3%	434	99,3%
	2003	85	22,9%	51	13,7%	69	18,6%	46	12,4%	39	10,5%	21	5,7%	87	23,5%	398	107,3%
	2004	95	19,5%	75	15,4%	102	21,0%	91	18,7%	44	9,1%	39	8,0%	122	25,1%	568	116,8%
	2005	79	16,1%	85	17,3%	101	20,5%	85	17,3%	60	12,2%	30	6,1%	100	20,3%	540	109,8%
	2006	70	11,1%	114	18,1%	134	21,3%	87	13,8%	74	11,8%	69	11,0%	156	24,8%	704	111,9%
	2007	101	11,2%	119	13,3%	126	14,0%	107	11,9%	115	12,8%	70	7,8%	182	20,3%	820	91,3%
West- deutsch- land	2000	22	6,5%	66	19,5%	52	15,4%	37	10,9%	40	11,8%	31	9,2%	71	21,0%	319	94,3%
	2001	73	20,6%	64	18,1%	45	12,7%	50	14,1%	27	7,6%	27	7,6%	81	22,9%	367	103,6%
	2002	52	20,2%	54	20,9%	31	12,0%	37	14,3%	20	7,8%	23	8,9%	45	17,4%	262	101,5%
	2003	52	25,4%	31	15,1%	36	17,6%	29	14,1%	21	10,2%	16	7,8%	47	22,9%	232	113,1%
	2004	48	19,2%	40	16,0%	56	22,4%	43	17,2%	21	8,4%	25	10,0%	54	21,6%	287	114,8%
	2005	33	12,5%	54	20,5%	57	21,7%	44	16,7%	24	9,1%	14	5,3%	52	19,8%	278	105,6%
	2006	37	11,1%	68	20,5%	75	22,6%	46	13,9%	51	15,4%	42	12,7%	72	21,7%	391	117,9%
	2007	50	9,9%	75	14,9%	65	12,9%	50	9,9%	67	13,3%	47	9,3%	105	20,9%	459	91,1%
Ost- deutsch- land	2000	33	14,6%	37	16,4%	35	15,5%	25	11,1%	27	11,9%	13	5,8%	49	21,7%	219	97,0%
	2001	47	20,4%	35	15,2%	23	10,0%	28	12,2%	25	10,9%	18	7,8%	58	25,2%	234	101,7%
	2002	41	22,9%	27	15,1%	20	11,2%	14	7,8%	23	12,8%	12	6,7%	35	19,6%	172	96,1%
	2003	33	19,9%	20	12,0%	33	19,9%	17	10,2%	18	10,8%	5	3,0%	40	24,1%	166	99,9%
	2004	47	19,9%	35	14,8%	46	19,5%	48	20,3%	23	9,7%	14	5,9%	68	28,8%	281	118,9%
	2005	46	20,1%	31	13,5%	44	19,2%	41	17,9%	36	15,7%	16	7,0%	48	21,0%	262	114,4%
	2006	33	11,1%	46	15,5%	59	19,9%	41	13,8%	23	7,7%	27	9,1%	84	28,3%	313	105,4%
	2007	51	12,9%	44	11,1%	61	15,4%	57	14,4%	48	12,2%	23	5,8%	77	19,5%	361	91,3%

Ungewichtete Daten. Mehrfachantworten möglich. Kursive Schrift: kritische Zellbesetzung <30.

Quelle: IAB-Erhebungen des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots 2000 bis 2007.

Prozentuiert auf alle gegebenen Antworten ergibt sich folgendes Bild:



In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
5/2008	Kleinert, C. Matthes, B. Jacob, M.	Die Befragung „Arbeiten und Lernen im Wandel: Theoretischer Hintergrund und Konzeption	8/08
6/2008	Hartig, M. Jozwiak, E. Wolff, J.	Trainingsmaßnahmen: Für welche unter 25-jährigen Arbeitslosengeld II-Empfänger erhöhen sie die Beschäftigungschancen?	8/08
7/2008	Konle-Seidl, R.	Hilfereformen und Aktivierungsstrategien im internationalen Vergleich	8/08
8/2008	Dauth, W. Hirschenauer, F. Rüb, F.	Vergleichstypen 2008: Neufassung der SGB-III-Typisierung	8/08
9/2008	Sproß, C. Lang, K.	Länderspezifische Ausgestaltung von Aktivierungspolitiken: Chronologie und gesetzliche Grundlagen	11/08
1/2009	Deeke, A. Cramer, R. Gilberg, R. Hess, D. Baas, M.	Evaluation der Förderung beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms: Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen von Teilnehmenden und Vergleichsgruppen	3/09
2/2009	Baas, M. Deeke, A.	Evaluation der Nachhaltigkeit beruflicher Weiterbildung im Rahmen des ESF-BA-Programms: Eine Wirkungsanalyse auf der Grundlage von Befragungen der Teilnehmenden und Vergleichsgruppen	3/09
3/2009	Deeke, A. Ohlert, C.	Qualifizierungsmaßnahmen während Kurzarbeit nach endgültigem Arbeitsausfall: Analysen zur Förderung im Rahmen des ESF-BA-Programms 2000 bis 2006 und zum Verbleib nach der Teilnahme	3/09
4/2009	Fischer, G. Dahms, V. Bechmann, S. Frei, M. Leber, U.	Gleich und doch nicht gleich: Frauenbeschäftigung in deutschen Betrieben	8/09
5/2009	Bach, H.-U. Gartner, H. Klinger, S. Rothe, Th. Spitznagel, E.	Die IAB-Prognose der kurzfristigen Entwicklung auf dem deutschen Arbeitsmarkt: Eine Darstellung der Methode auf Basis der Sommerprognose 2008	8/09
6/2009	Fuchs, J. Mai, R. Micheel, F. Otto, A. Weber, B. Göttner, D.	Entwicklung des saarländischen Erwerbspersonenpotenzials bis zum Jahr 2020 mit Ausblick bis 2050: Methoden, Annahmen und Datengrundlage	9/09

Stand: 26.11.2009

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter <http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 7/2009

Herausgeber

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

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Jutta Sebald

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2009/fb0709.pdf>

Rückfragen zum Inhalt an:

Susanne Noll

Telefon 0911.5302 636

E-Mail susanne.noll@wiso.uni-erlangen.de

Markus Heckmann

Telefon 0911.179 1370

E-Mail markus.heckmann@iab.de

Martina Rebien

Telefon 0911.179 3154

E-Mail martina.rebien@iab.de