

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Ulrich Cramer

Anpassungsvorgänge bei der Besetzung von
offenen Stellen durch Arbeitslose

13. Jg./1980

1

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

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

Herausgeber

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

Begründer und frühere Mitherausgeber

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

Redaktion

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

Rechte

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

Herstellung

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

Verlag

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

Bezugsbedingungen

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

Zitierweise:

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

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

Anpassungsvorgänge bei der Besetzung von offenen Stellen durch Arbeitslose

Ulrich Cramer*

Aus gleichzeitig durchgeführten Abgangsstichproben von offenen Stellen und Arbeitslosen werden auf den Karteikarten enthaltene Merkmale ausgewertet. Das Profil der offenen Stellen und der darauf vermittelten Arbeitslosen wird - soweit es aus diesen Merkmalen erkennbar ist - miteinander verglichen. Ziel der Untersuchung sind weitere Erkenntnisse über die Wirtschaftszweigmobilität der Arbeitslosen, berufliche Flexibilitätsvorgänge auf Arbeitsplatz- und Arbeitskraftseite und die Konzessionsbereitschaft der Arbeitgeber hinsichtlich ihrer Anforderungen an Ausbildung, Alter, Geschlecht und Gesundheit.

Insgesamt zeigt die Untersuchung, daß der größte Teil der Vermittlungen erst dann zustande kommt, wenn sich Arbeitgeber und Arbeitslose den Wünschen und Forderungen der anderen Seite in irgendeiner Form anpassen. Die wichtigsten Einzelergebnisse:

- Nur 22,2% der (in Arbeit abgegangenen) Arbeitslosen nahmen ihre Tätigkeit wieder in dem Wirtschaftszweig auf, in dem sie vor Beginn der Arbeitslosigkeit gearbeitet hatten.
- In 36,4% bzw. 56,1 % der untersuchten Vermittlungsfälle stimmte die zweistellige bzw. vierstellige Berufskennziffer der offenen Stelle nicht mit dem Berufswunsch des Arbeitslosen überein.
- Bei 13,9% der offenen Stellen mit Mindestaltersangabe wurde diese unterschritten, 21,2% der Stellen mit Höchstaltersangabe wurden durch Arbeitslose besetzt, die älter waren.
- 12,7% der Stellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung gefordert wurde, konnten durch Bewerber ohne eine derartige Qualifikation besetzt werden. Auf Facharbeiterstellen wurden zu 13,9% Nichtfacharbeiter vermittelt.
- Nur sehr selten dagegen wurden Stellen für Männer durch Frauen und umgekehrt Stellen für Frauen durch Männer besetzt.

Für die Arbeitsmarktbeobachtung folgt daraus, daß die üblichen Strukturvergleiche von Arbeitslosen und offenen Stellen vor allem für berufsfachliche Teilarbeitsmärkte nur bedingt aussagekräftig sind und nicht zu voreiligen arbeitsmarktpolitischen Schlußfolgerungen verleiten sollten. Den Vermittler im Amt können diese Ergebnisse ermutigen, den vorhandenen Spielraum verstärkt zu nutzen und auch weiterhin Arbeitslose und offene Stellen zusammenzuführen, die nach einem ersten Blick auf die Karteikarten nicht ganz zueinander zu passen scheinen.

Gliederung

1. Problemstellung und methodische Basis
2. Wirtschaftszweig-Mobilität der Arbeitslosen
3. Berufliche Flexibilität
4. Anforderungen der Arbeitgeber
 - 4.1 Ausbildung
 - 4.2 Geschlecht
 - 4.3 Alter
 - 4.4 Gesundheit
 - 4.5 Arbeitszeit
5. Zusammenfassung

1. Problemstellung und methodische Basis

Anbieter von offenen Stellen auf der einen Seite und Arbeitslose auf der anderen Seite haben in der Regel bestimmte Zielvorstellungen von potentiellen Bewerbern bzw. für sie interessanten Arbeitsplätzen, die sich im Rahmen der auf dem Arbeitsmarkt vorhandenen Möglichkeiten nicht immer verwirklichen lassen. In den Vermittlungsstellen der Arbeitsämter werden für offene Stellen und Arbeitslose Karteikarten geführt, auf denen zahlreiche Merkmale fixiert sind, die diese

Zielvorstellungen in gewissem Umfang wiedergeben. Dazu gehören Berufs- und Wirtschaftszweikkennziffern, Alters- und Geschlechtsangaben, Qualifikationsmerkmale, gesundheitliche Eignung und Vorstellungen über die Arbeitszeit. Objektiv schwer meßbare Merkmale wie das „Erscheinungsbild“ oder das „Auftreten“ eines Bewerbers einerseits und der „Ruf“ oder das „Betriebsklima“ einer Firma andererseits sind nicht vermerkt. Außerdem fehlen in den meisten Fällen die sicherlich in diesem Zusammenhang wichtigen Lohn- und Gehaltsangaben bzw. -Vorstellungen. Dennoch bleibt es aufschlußreich, einmal zu untersuchen, in welchem Umfang Arbeitslose bei der Wiedereinstellung beispielsweise Branche oder Beruf wechseln und in welchem Ausmaß Arbeitgeber bereit sind, ihre ursprünglichen Anforderungen an Qualifikationen, Alter, Gesundheit und Arbeitszeit zu revidieren. Weiteres Wissen um derartige Flexibilitätsvorgänge¹⁾ relativiert die üblichen Strukturvergleiche zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen und ermöglicht so eine realistischere Einschätzung der Arbeitsmarktprobleme, die aus dem langfristigen Strukturwandel der Volkswirtschaft oder auch konjunkturell bedingten Nachfrageschüben nach Arbeitskräften auf der einen Seite sowie von Veränderungen der Angebotsseite, die vom Bildungssystem her kommen, entstehen.

Datenbasis dieser Untersuchung sind die im Herbst 1977 durchgeführten Abgangsstichproben von Arbeitslosen und offenen Stellen. In 25 repräsentativen Arbeitsämtern wurden die Karteikarten der im Zeitraum vom 26.9. bis 7.10.1977 aus dem Bestand abgegangenen Arbeitslosen und offenen Stellen ausgewertet. Es waren dies 7795 offene Stellen und 14671

* Dr. Ulrich Cramer ist Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

¹⁾ In konzentrierter Form findet man Ergebnisse der Flexibilitätsforschung in „Berufliche Flexibilität und Arbeitsmarkt“, QuintAB 7, Nürnberg 1977. Der Band enthält außerdem zahlreiche weiterführende Literaturhinweise.

Arbeitslose²). Dabei gelang es, in 1690 „gemeinsamen“ Fällen den abgegangenen offenen Stellen eindeutig die darauf vermittelten Arbeitslosen zuzuordnen, so daß für diese Fälle die Karteikartenmerkmale der offenen Stellen und der Arbeitslosen miteinander verglichen werden konnten. Diese Zahl erscheint angesichts von maximal 4872 möglichen Fällen (= vermittelte offene Stellen) gering, man muß jedoch berücksichtigen, daß die Identifizierungsmerkmale Geburtsdatum und vierstellige Berufskennziffer auf der Arbeitslosen- und (oder) auf der Offenen-Stellen-Datei nicht immer eingetragen waren.

Diese rein technisch bedingte Auswahl führte aber zu keinen wesentlichen Verzerrungen. Die Ergebnisse der Untersuchung basieren zum Teil auf dieser neuen Datei, aber auch auf der ursprünglichen Offenen-Stellen-Datei, die im Vermittlungsfall ebenfalls einige Angaben über den vermittelten Arbeitslosen enthält. Speziell zur Untersuchung der berufli-

chen Mobilität von Arbeitslosen wurde außerdem die Arbeitslosendatei gesondert ausgewertet.

2. Wirtschaftszweig-Mobilität der Arbeitslosen

Nur 22,2% der (in Arbeit abgegangenen) Arbeitslosen nehmen ihre Tätigkeit wieder in dem Wirtschaftszweig auf, in dem sie vor Beginn der Arbeitslosigkeit gearbeitet haben. Dieses Ergebnis wurde auf der Basis des dreistelligen Wirtschaftszweigschlüssels für die oben beschriebene – 1690 Fälle umfassende- kombinierte Datei aus Arbeitslosen- und Offenen-Stellen-Merkmalen ermittelt³). Daß es sich beim Wechsel von einem Wirtschaftszweig zum anderen um größtenteils wesentliche Veränderungen und nicht nur um Scheinmobilität in dem Sinn handelt, daß die meisten Abweichungen aus dem Zuordnungsspielraum der Wirtschaftszweig-Systematik resultieren, wird daran deutlich, daß 51 % derjenigen, die den Wirtschaftszweig wechselten, nunmehr sogar einer anderen Wirtschaftsabteilung zugerechnet werden müssen⁴). Ein starker Zusammenhang besteht auch zwischen dem Wechsel von Wirtschaftszweig und Beruf: Etwa $\frac{3}{4}$ derjenigen, die nach ihrer Arbeitslosigkeit eine Tätigkeit in einem anderen Wirtschaftszweig aufnehmen, wechseln dabei gleichzeitig den Beruf. Inwieweit es für einen Arbeitslosen eine Erschwernis darstellt, in einer anderen Branche zu arbeiten

²) Weitere Ergebnisse dieser Stichproben sind veröffentlicht in: Cramer, U., R. Leupoldt, Laufzeit und Besetzung von offenen Stellen. Ergebnisse einer Abgangsstichprobe, in: ittAB 4/1978 und in diesem Heft in dem Beitrag von Egle, F., W. Karr, R. Leupoldt.

³) Bezugsgröße sind nur diejenigen Arbeitslosen, die vor ihrer Arbeitslosigkeit gearbeitet haben (1421 Personen).

⁴) Zu einem Ergebnis ähnlicher Größenordnung (33%) gelangte Brinkmann bei 16 Wirtschaftszweigen für eine Bestandsstichprobe von Arbeitslosen, die ein Jahr später wieder erwerbstätig waren (vgl. Brinkmann, Chr., Arbeitslosigkeit und Mobilität, in: MittAB 2/1977; S. 209ff.).

Tabelle 1: Wirtschaftszweig-Mobilität

offene Stellen Arbeitslose	Landwirtschaft 0 – 31	Energie, Bergbau 40 – 80	Verarbeitendes Gewerbe 90 – 581	Baugewerbe 590 – 616	Handel 620 – 625	Verkehr und Nachrichtenübermittlung 630 – 683	Kreditinstitute und Versicherungen 690 – 691	sonstige Dienstleistungen 700 – 865	Organisationen ohne Erwerbscharakter 870 – 900	Gebietskörperschaften und Sozialversicherung 910 – 940	Arbeitslose insgesamt
ohne Wzw. – Zugehörigkeit	8	0	96	24	54	9	2	39	8	29	269
Landwirtschaft 0 – 31	3	0	13	2	2	1	0	1	0	2	24
Energie, Bergbau 40 – 80	0	0	2	4	0	0	0	0	0	1	7
Verarbeitendes Gewerbe 90 – 581	11	1	316	48	51	11	0	36	3	35	512
Baugewerbe 590 – 616	10	1	54	132	14	4	0	10	1	22	248
Handel 620 – 625	3	0	62	7	106	5	2	16	1	17	210
Verkehr und Nachrichtenübermittlung 630 – 683	0	1	21	7	8	12	0	1	0	3	53
Kreditinstitute und Versicherungen 690 – 691	0	0	2	1	6	0	1	3	0	5	18
sonstige Dienstleistungen 700 – 865	0	0	43	4	35	3	2	136	11	14	248
Organisationen ohne Erwerbscharakter 870 – 900	0	0	4	1	2	0	2	3	9	1	22
Gebietskörperschaften u. Sozialvers. 910 – 940	0	0	18	10	12	0	0	7	3	20	70
offene Stellen insgesamt	35	3	631	240	290	45	9	252	36	149	1690

bzw. für den Arbeitgeber problematisch ist, einen Branchenfremden einzustellen, konnte hier nicht untersucht werden, es scheint jedoch angesichts des hohen Mobilitätsgrades plausibel, anzunehmen, daß ein Branchenwechsel in den meisten Fällen als normal und weniger schwerwiegend empfunden wird.

Tabelle 1 zeigt für 10 Wirtschaftsabteilungen, woher die Arbeitslosen gekommen und wohin sie gegangen sind. 269 (ca. 16%) sind vorher nicht erwerbstätig gewesen, verteilen sich aber fast genauso auf die Wirtschaftsabteilungen der offenen Stellen wie alle Arbeitslosen. Auf die offenen Stellen, die mit vorher erwerbstätigen Arbeitslosen besetzt wurden, konnten im verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe und in den Wirtschaftszweigen 700 bis 865 (sonstige Dienstleistungen) etwa 36 bis 40% Arbeitslose einer anderen Wirtschaftsabteilung vermittelt werden, während im Handel 55% und im öffentlichen Dienst sogar 83% aus anderen Wirtschaftsabteilungen kamen. Diesen „Substitutionsraten“ aus der Sicht der Auftraggeber stehen nicht ganz so stark divergierende „Mobilitätsraten“ der Arbeitslosen gegenüber: 38% der Arbeitslosen aus dem verarbeitenden Gewerbe, 47% aus dem Baugewerbe, 51 % aus dem Handel, 45% aus sonstigen Dienstlei-

stungsbereichen und 71% von Gebeitskörperschaften und Sozialversicherungen wechselten die Wirtschaftsabteilung.

3. Berufliche Flexibilität

In Kenntnis der generellen Problematik der Berufskennziffern⁵⁾ blieb angesichts der in der vorliegenden Untersuchung verwendeten Karteikarten-Merkmale dennoch nichts anderes übrig, als Aussagen über das Ausmaß beruflicher Flexibilität durch den Vergleich der Berufskennziffern zu gewinnen. Es konnte die ursprüngliche Offene-Stellen-Datei herangezogen werden, die in 4317 Fällen Angaben über den Zielberuf des Arbeitslosen und die Berufskennziffer der offenen Stellen enthielt.

In 36,4% bzw. 56,1% der untersuchten Vermittlungsfälle stimmten die 2stellige bzw. 4stellige Berufskennziffer der offenen Stelle und der Zielberuf (Berufswunsch) des eingestellten Bewerbers nicht überein. Tabelle 2 zeigt anhand dieses insgesamt ausgeglichenen Systems von 4317 vermittelten Stellen, in welchen Berufen oder Berufsgruppen die Bewerber bzw. die Auftraggeber der offenen Stellen besonders flexibel reagierten oder reagieren mußten. Bei der Interpretation ist zu berücksichtigen, daß in der Tabelle die Vermittlungsergebnisse aller 25 Ämter der Stichprobe zusammengefaßt sind.

⁵⁾ Vgl. dazu im einzelnen: Hofbauer, H., P. König, Berufswechsel bei männlichen Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, in: MittAB 1/1973; S. 38.

Tabelle 2: Vergleich zwischen der Berufskennziffer (BKZ) des eingestellten Bewerbers und der offenen Stelle

	BKZ des Bewerbers (1)	von (1) konnten auf eine Stelle mit		BKZ der offenen Stellen
		gleicher BKZ ver- mittelt werden	der BKZ der gleichen Gruppe ver- mit. werden	
01 Landwirte	55	2	1	2
02 Tierzüchter, Fischereiberufe		2		
03 Verwalter, Berater in der Landwirtschaft u. Tierzucht	13	3	27	86
04 Landwirtschaftl. Arbeitskräfte, Tierpfleger		13		
05 Gartenbauer	7	38	2	15
06 Forst-, Jagdberufe		5		
07 Bergleute	9	7	1	17
08 Mineral-, Erdöl-, Erdgasgewinner		7		
09 Mineralaufbereiter	66	3	12	5
10 Steinbearbeiter		10		
11 Baustoffhersteller	25	3	0	1
12 Keramiker		6		
13 Glasmacher	108	6	12	8
14 Chemiarbeiter		29		
15 Kunststoffverarbeiter	17	37	70	25
16 Papierhersteller, -Verarbeiter		25		
17 Drucker	10	13	2	17
18 Holzaufbereiter, Holzwarenfertiger und verwandte Berufe		17		
19 Metallerzeuger, Walzer	7	7	1	2
20 Former, Formgießer		28		
21 Metallverformer (spanlos)	108	5	70	165
22 Metallverformer (spanend)		39		
23 Metalloberflächenbearbeiter, -vergüter, -beschichter	317	10	205	248
24 Metallverbinder		19		
25 Schmiede	18	3	8	4
26 Feinblechner, Installateure		61		
27 Schlosser	7	123	4	110
28 Mechaniker		79		
29 Werkzeugmacher	7	8	205	62
30 Metallfeinbauer und zugeordnete Berufe		4		

noch Tabelle 2

	BKZ des Bewerbers (1)	von (1) konnten auf eine Stelle mit		BKZ der offenen Stellen	
		gleicher BKZ ver- mittelt werden	der BKZ der gleichen Gruppe ver- mit. werden		
31 Elektriker	140	111			122
32 Montierer u. Metallberufe, a.n.g.	255	132			234
33 Spinnberufe	8	2			4
34 Textilhersteller	16	8			28
35 Textilarbeiter	102 { 63	41	63	116 { 63	63
36 Textilveredler	4	0			1
37 Lederhersteller, Leder- und Fellverarbeiter	11	4			20
39 Back-, Konditorwarenhersteller	51	41			52
40 Fleisch-, Fischverarbeiter	196 { 27	18			23
41 Speisensbereiter	106	68	131	234 { 118	118
42 Getränke-, Genußmittelhersteller	7	0			1
43 übrige Ernährungsberufe	5	1			40
44 Maurer, Betonbauer	81	49			70
45 Zimmerer, Dachdecker, Gerüstbauer	328 { 33	18	257	417 { 48	48
46 Straßen-, Tiefbauer	57	27			89
47 Bauhilfsarbeiter	157	87			210
48 Bauausstatter	52 { 45	31	35	53 { 48	48
49 Raumausstatter, Polsterer	7	4			5
50 Tischler, Modellbauer	62	47			62
51 Maler, Lackierer und verwandte Berufe	100	72			78
52 Warenprüfer, Versandfertigmacher	79	42			97
53 Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe	181	19			40
54 Maschinisten und zugehörige Berufe	25	13			19
60 Ingenieure	18	13			16
61 Chemiker, Physiker, Mathematiker					
62 Techniker	78 { 45	32	69	84 { 41	41
63 Technische Sonderfachkräfte	33	35			43
68 Warenkaufleute	318	238			290
69 Bank-, Versicherungskaufleute	24 { 14	5	11	18 { 9	9
70 Andere Dienstleistungskaufleute und zugehörige Berufe	10	6			9
71 Berufe des Landverkehrs	185	147			185
72 Berufe des Wasser- und Luftverkehrs	215 { 3	2	170	220 { 2	2
73 Berufe des Nachrichtenverkehrs	27	21			33
74 Lagerverwalter, Lager-, Transportarbeiter	248	140			282
75 Unternehmer, Organisatoren, Wirtschaftsprüfer	11	7			8
76 Abgeordnete, administrativ entscheidende Berufstätige	599 { 1	0	529	600 { 56	56
77 Rechnungskaufleute, Datenverarbeitungsfachleute	57	40			
78 Bürofach-, Bürohilfskräfte	530	469			536
79 Dienst-, Wachberufe	24	6			15
80 Sicherheitswahrer	27 { 2	0	6	19 { 4	4
81 Rechtswahrer, -berater	1	0			
82 Publizisten, Dolmetscher, Bibliothekare	6	1			1
83 Künstler und zugeordnete Berufe	11	6			15
84 Ärzte, Apotheker	98 { 1	1	78	81 { 1	1
85 Übrige Gesundheitsdienstberufe	97	77			80
86 Sozialpflegerische Berufe	43	35			45
87 Lehrer	69 { 12	8	52	64 { 9	9
88 Geistes- und naturwissenschaftl. Berufe a.n.g.	14	8			10
89 Seelsorger					
90 Körperpfleger	63	52			54
91 Gästebetreuer	432 { 77	58	345	453 { 80	80
92 Hauswirtschaftliche Berufe	98	48			81
93 Reinigungsberufe	194	143			238
Stellen insgesamt					

Dies wird der Grund dafür sein, daß für einige Berufe zwar die Zahl der Bewerber und die der freien Arbeitsplätze annähernd übereinstimmt, dennoch nur ein Teil der Bewerber auf die entsprechenden Stellen vermittelt werden konnte. Unabhängig davon gab es vermutlich in den Bauberufen (BKZ 44 – 47), bei Schlossern und Mechanikern (BKZ 25 – 30), Metallherzeugern und -bearbeitern (BKZ 19-24) und in den Berufsgruppen 01-05 (vor allem im Gartenbau) globale Bewerberdefizite. So konnten von 417 Stellen für Bauberufe nur 257 mit Bewerbern aus dieser Berufsgruppe besetzt werden, auf die restlichen 160 Stellen wurden berufsfremde Bewerber vermittelt. Im gewerblichen Bereich gibt es eine größere Zahl von Bewerbern, die als „Hilfsarbeiter ohne nähere Tätigkeitsangabe (BKZ 53)“, bei „Montierern und Metallberufen, anderweitig nicht genannt (BKZ 32)“ oder als „Lager- und Transportarbeiter (BKZ 74)“ eingeordnet werden. Diese Berufsgruppen haben offensichtlich eine Art Joker-Funktion, indem sie die Bewerberdefizite in anderen Bereichen ausgleichen. In den Dienstleistungsberufen stimmen die Berufskennziffern der Stellen und der Bewerber insgesamt besser überein als in den gewerblichen Berufen. Ursache hierfür kann eine ausreichende Zahl von Bewerbern in den einzelnen Berufsgruppen sein, aber auch das im Durchschnitt höhere Ausbildungsniveau. So stellt man fest, daß die zweistelligen Berufskennziffern von Stellen, bei denen eine Berufsausbildung (gleich welcher Art) gefordert wird, mit der der eingestellten Bewerber in fast 85% der Fälle übereinstimmen. Aus Tabelle 3 ist zudem ersichtlich, daß bei steigenden Anforderungen an Ausbildung und schulische Qualifikation die Flexibilität abnimmt.⁶⁾ Dieser Zusammenhang ist beim vierstelligen Berufskennziffernvergleich allerdings weniger stark ausgeprägt, weil hier der Wechsel in benachbarte Berufe mit vielleicht gleichem oder ähnlichem Ausbildungsgang ebenfalls erfaßt wird.

Tabelle 3: Zusammenhang zwischen Geschlecht, gefordertem Schulabschluß und verlangter Berufsausbildung einerseits und dem Nichtübereinstimmungsgrad der BKZ bei der Vermittlung

Anforderungen für die offenen Stellen	Nichtübereinstimmung der BKZ von offener Stelle und vermitt. Arbeitslosen	
	2stellig	4stellig
<i>Geschlecht</i>		
Männer	41,7	56,8
Frauen	29,6	54,4
<i>Schulabschluß</i>		
– unerheblich	47,3	61,9
– Hauptschule	23,3	52,2
– mitl. Abschluß	14,5	40,0
– Hochschulreife	7,1	50,0
<i>Berufsausbildung</i>		
– unerheblich	55,4	66,1
– Anlernung	32,7	60,5
– Lehre	12,6	43,3
– Fachschule	9,1	43,2

⁶⁾ Ähnliche Ergebnisse findet man auch schon bei Hofbauer, H., P. König, a.a.O., S. 44.

Die niedrigeren Flexibilitätsraten bei Stellen, die für Frauen ausgeschrieben sind, dürften auch auf die immer noch vorhandene geringere berufliche Bandbreite von Frauen zurückzuführen sein.

In der Flexibilitätsforschung ist es üblich, zwischen beruflicher Substitution und beruflicher Mobilität zu unterscheiden⁷⁾. Berufliche Substitution meint dabei die Anpassung der Arbeitsplätze, berufliche Mobilität die der Arbeitskräfte. Aus Tabelle 2 ist nicht ersichtlich, ob Anpassungen von Arbeitslosen- oder Auftraggeberseite oder von beiden vorgenommen wurden. Da aber in der kleinen „gemeinsamen“ Datei Informationen über die ursprüngliche Berufskennziffer der offenen Stelle, über den Berufswunsch der Arbeitslosen und die endgültige berufliche Einordnung des Arbeitslosen und damit gleichzeitig der offenen Stelle vorliegen, kann mit großer Sicherheit vermutet werden, daß die Konzessionsbereitschaft hinsichtlich der endgültigen beruflichen Tätigkeit des eingestellten Bewerbers offensichtlich auf Arbeitslosenseite größer war als bei den Arbeitgebern: In 52,4% der Fälle (vierstellig gemessen) verzichteten die Arbeitslosen auf ihren ursprünglichen Berufswunsch, in 7,2 % der Fälle änderten die Arbeitgeber die Berufsangabe der offenen Stelle und in 40,4 % der Fälle kamen sich Arbeitslose und Arbeitgeber offenbar insoweit entgegen, daß die berufliche Tätigkeit des eingestellten Bewerbers weder seinen ursprünglichen Zielvorstellungen noch denen des Arbeitgebers entsprach. Die Ergebnisse in Tabelle 2 spiegeln also eher Mobilitäts- als Substitutionsvorgänge wider.

Berufliche Flexibilitätsvorgänge verringern die Laufzeit der offenen Stellen: Während Stellen mit derartigen Vorgängen im Durchschnitt nur 18,2 Tage im Bestand verblieben, wurden für die Stellen, bei denen nach der Vermittlung die (zweistelligen) Berufskennziffern übereinstimmten, im Durchschnitt 27 Tage benötigt. Beruflicher Flexibilität kommt damit auch eine nicht unbedeutende arbeitsmarktpolitische Bedeutung zu.

Daß Arbeitslose, die sich beruflich flexibel gezeigt haben, dagegen nicht kürzer arbeitslos waren als solche, die in ihrem ursprünglichen Beruf vermittelt werden konnten, liegt nicht etwa daran, daß die berufliche Mobilität die Dauer der Arbeitslosigkeit erhöht, sondern ist darauf zurückzuführen, daß offenbar ein Teil der Arbeitslosen erst nach längerer Arbeitslosigkeit bereit ist, hinsichtlich ihres Berufes Konzessionen zu machen. Insofern verwundert nicht, daß die auf einen anderen Beruf vermittelten Arbeitslosen im Durchschnitt 2,8 Monate arbeitslos waren, während diejenigen, die ihren Berufswunsch verwirklichen konnten, im Durchschnitt nur 2,3 Monate im Bestand verblieben.

In dem Zeitraum der Stichprobe waren die Vermittlungsstellen in den großen Arbeitsämtern in berufsfachlicher Hinsicht wesentlich feiner untergliedert als in kleinen Ämtern oder in den Nebenstellen. Betreut ein Vermittler aber größere Berufsbereiche, dann sind aufgrund der größeren Transparenz Flexibilitätsvorgänge wahrscheinlicher. Tabelle 4 weist dann auch für kleine Hauptämter mit 10 oder weniger Vermittlungsstellen und für Nebenämter deutlich höhere Flexibilitätsquoten aus als für die großen Hauptämter. Da in den kleinen Ämtern auch die Vermittlungsquoten höher sind, besteht in einer Verbesserung der Transparenz zwischen den Vermittlungsstellen offenbar noch Handlungsspielraum für die Politik der Bundesanstalt für Arbeit. Es sollte mit Hilfe späterer Erhebungen überprüft werden, ob die inzwischen erfolgte Umorganisation der Vermittlungsstellen die berufliche Flexibilität und damit auch die Vermittlungsergebnisse in großen Ämtern verbessert hat.

Tabelle 4: Nichtübereinstimmung der BKZ von offener Stelle und vermitteltem Bewerber für große und kleine Ämter der Stichprobe

Gruppe	Zahl der Fälle	Nichtübereinstimmung der BKZ %		Vermittlungsquote %
		2stellig	4stellig	
große Hauptämter*)	1 307	26,5	46,4	53,1
kleine Hauptämter und Nebenämter	3 010	40,7	60,4	67,7

*) „große“ Hauptämter sind Ämter mit 10 und mehr Vermittlungsstellen zum Zeitpunkt der Stichprobe: Düsseldorf, Gelsenkirchen, Wuppertal, Frankfurt, Heilbronn, Nürnberg, Regensburg

Die Abgangsstichprobe der Arbeitslosen macht jetzt auf der Arbeitskräfteseite weitere Analysen über die berufliche Mobilitätsbereitschaft möglich: Für einen Teil der im Untersuchungszeitraum abgegangenen Arbeitslosen (hauptsächlich die vermittelten Arbeitslosen) konnte auf den Karteikarten der letzte, vor der Arbeitslosigkeit ausgeübte Beruf, der bei der Arbeitslosigkeitsmeldung geäußerte Berufswunsch und der seit der Wiedereinstellung ausgeübte Beruf ermittelt werden. In Ergänzung zu den oben gefundenen Ergebnissen kann

damit vor allem noch der letzte ausgeübte Beruf mit dem eigentlichen Berufswunsch und dem künftigen Beruf verglichen werden. Im übrigen können jetzt auf Arbeitslose bezogene korrekte Mobilitätsraten bestimmt werden, die im Unterschied zu den vorher berechneten Flexibilitätsraten die Anpassungsvorgänge sowohl auf der Arbeitsplatz- als auch auf der Arbeitskräfteseite berücksichtigen.

In Tabelle 5 sind verschiedene Übereinstimmungsraten für die drei Berufsstationen der Arbeitslosen nach wichtigen persönlichen Merkmalen zusammengestellt. Aus Spalte 4 der Tabelle ergibt sich für alle Arbeitslosen auf der Basis der zweistelligen Berufskennziffern eine Mobilitätsrate von 41,3%. Berücksichtigt man, daß der künftige Beruf des Arbeitslosen bei etwa 7% der offenen Stellen von der ursprünglichen berufsfachlichen Einordnung der offenen Stellen abweicht, dann stimmt dieses Ergebnis größenordnungsmäßig sehr gut mit dem aus der Offenen-Stellen-Analyse überein. Diese Gesamtmobilitätsrate sinkt um 4,4%-Punkte, wenn man diejenigen Arbeitslosen nicht einbezieht, die sich gegenüber ihrem letzten ausgeübten Beruf eigentlich verändern wollten, dann aber doch in diesen Beruf vermittelt wurden (Spalte 3). Aufschlußreich sind auch die Ergebnisse in Spalte 2 und Spalte 6 der Tabelle, wonach nur bei gut der Hälfte der Arbeitslosen zuletzt ausgeübter, gewünschter und künftiger Beruf übereinstimmen, in 10% der Fälle aber keine der drei Kennzif-

Tabelle 5: Berufliche Mobilität der Arbeitslosen. Übereinstimmung von Berufswunsch (BW), zuletzt ausgeübtem Beruf (LB) und zukünftig ausgeübtem Beruf (ZB) auf der Basis der zweistelligen Berufskennziffern

Merkmale	Abgänge absolut	LB=BW=ZB %	BW = ZB oder LB = ZB %	BW = ZB %	LB = BW %	LB≠BW≠ZB %
	1	2	3	4	5	6
<i>Insgesamt</i>	7 847	51,5	63,1	58,7	78,2	10,2
Männer	4 668	44,9	58,1	53,4	74,1	12,7
Frauen	3 179	61,2	70,6	66,6	84,3	6,4
<i>Alter</i>						
unter 25 Jahre	3 253	49,7	61,4	57,3	77,8	10,5
25 bis unter 55 Jahre	4 357	52,4	64,2	59,5	78,2	10,0
55 Jahre und älter	218	59,6	69,3	65,6	82,5	7,8
<i>Familienstand</i>						
alleinstehend	4 227	49,4	62,1	57,6	76,5	10,7
verheiratet	3 611	53,9	64,3	60,1	81,1	9,5
<i>Nationalität</i>						
Deutsche	6 832	53,3	65,1	60,6	78,5	9,8
Ausländer	1 018	39,6	48,4	46,7	76,4	12,8
<i>Gesundheitliche Einschränkungen</i>						
vorhanden	1 325	39,5	53,1	46,8	70,9	15,5
nicht vorhanden	6 525	53,9	65,2	61,2	79,6	9,1
<i>Berufsausbildung</i>						
ohne Anlernung	3 525	41,4	53,2	48,1	73,9	14,2
Ausbildung/Lehre	3 485	58,5	69,7	66,1	78,5	7,4
Berufsfachschule/Fachschule	603	64,8	77,6	74,0	82,5	4,6
Fachhochschule/Hochschule	237	63,7	77,2	70,0	81,0	5,5
Unter 25 Jahre und ohne Berufsausbildung	1 250	33,6	47,7	41,9	69,1	16,8

fern⁸⁾). Im übrigen bestätigt die Tabelle die auch schon bei den offenen Stellen festgestellte größere Mobilität bei Männern, geringere Mobilität bei zunehmender Qualifikation mit der Ausnahme, daß Arbeitslose mit Fachhochschul- und Hochschulbildung eine geringfügig höhere Mobilität zeigen als Arbeitslose mit Berufsfach- und Fachschulabschlüssen. Dabei fällt auf, daß Arbeitslose mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluß überdurchschnittlich oft versuchen, ihren Beruf zu wechseln, aber dann doch wieder in den ursprünglich ausgeübten Beruf zurückkehren (Differenz der Spalten 3 und 4). Auf die qualifikationsbedingten Unterschiede dürfte dann auch die höhere Mobilität bei Ausländern zurückzuführen sein. Verständlicherweise deutlich geringere Mobilität weist dagegen die Gruppe der 55- bis 65jährigen auf, während die unter 25jährigen ohne Berufsausbildung die größte Mobilitätsrate haben. In dieser Altersgruppe wirkt sich die fehlende Berufsausbildung besonders stark aus. Mit überdurchschnittlicher beruflicher Mobilität versuchen offenbar die gesundheitlich eingeschränkten Arbeitslosen ihre möglicherweise geminderten Vermittlungschancen auszugleichen. Weitere Einzelergebnisse können Tabelle 5 entnommen werden.

4. Anforderungen der Arbeitgeber

4.1 Ausbildung

Offene Stellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung gefordert wird, benötigen wesentlich mehr Zeit zur Besetzung als Stellen, für die die Berufsausbildung potentieller Bewerber unerheblich ist⁹⁾. Im Zeitraum der Stichprobe war dies – wie die Zahl der Vermittlungsvorschläge zeigte – weniger auf genügend geeignete Bewerber als vielmehr auf die derartigen Stellen immanenten langwierigen Besetzungsabläufe zurückzuführen, in jüngster Zeit mehr sich aber auf der Auftraggeberseite Stimmen, die einen Mangel an Fachkräften konstatieren. Insofern ist es auch für die heutige Situation auf-

und gleichwertige Ausbildungsabschlüsse“ beschränkt bleiben: Insgesamt ergab die kombinierte Offene-Stellen-/Arbeitslosen-Datei, daß 12,7% der Stellen, für die eine Lehre oder ähnliche Ausbildung gefordert wurde, von Bewerbern ohne derartige Abschlüsse besetzt wurde (vgl. Tabelle 6). Diese Quote vergrößert sich auf 16,8%, wenn man die Stellen, bei denen zumindestens „Anlernung“ gefordert war, einbezieht. Weiterhin zeigt sich, daß sich die Arbeitgeber bei für Frauen vorgesehenen Stellen etwas weniger flexibel zeigen (müssen?) als bei Männern. Bleibt die Stelle längere Zeit unbesetzt, so sind sie eher bereit, sie durch einen formal nicht ausreichend qualifizierten Arbeitslosen zu besetzen. Speziell auf Facharbeiterstellen konnten zu 13,9% Arbeitslose ohne abgeschlossene Ausbildung vermittelt werden. Dies bedeutet nun aber nicht, daß ein großer Teil der Arbeitslosen sich hinsichtlich seiner beruflichen Stellung verbessert hätte: Bezogen auf die Gesamtzahl der auf »Arbeiter-Stellen« vermittelten Arbeitslosen ohne Ausbildung waren dies nur 6%, während umgekehrt 24,7% der Stellen in Arbeiter-Berufen, für die keinerlei Ausbildung gefordert wurde, durch Arbeitslose mit abgeschlossener Ausbildung besetzt wurden. Per Saldo ist die Arbeitslosigkeit daher wohl für die Arbeitslosen mit einer Dequalifizierung verbunden.

4.2 Geschlecht

Fast völlig unflexibel zeigen sich die Arbeitgeber (und vielleicht auch die Arbeitslosen selbst) bei Stellen, die ausschließlich für Männer bzw. für Frauen vorgesehen sind. Das wird schon daran deutlich, daß von den Auftraggebern nur knapp 5 % der insgesamt untersuchten offenen Stellen als für Frauen und Männer gleichermaßen geeignet angesehen werden. Speziell diese Stellen werden dann allerdings auch zu etwa 2/3 durch Frauen besetzt. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht wäre es wünschenswert, wenn mehr Männer-Stellen durch Frauen

Tabelle 6: Vermittelte offene Stellen, bei denen der eingestellte Bewerber nicht die Anforderungen erfüllte (%)

Merkmale der offenen Stellen	Anforderungen an						
	Berufsabschluß		Geschlecht		Gesundheit	Arbeitszeit	
	Anlernung oder Lehre	Lehre	nur für Frauen	nur für Männer	keine gesundheitlichen Einschränkungen	Vollzeit	Teilzeit
Insgesamt	16,8	12,7	3,4	2,2	16,2	2,9	50,5
Stellen für Männer	17,3	14,2			17,6		
Stellen für Frauen	15,2	9,4			13,7		
Stellen mit unterdurchschnittlicher Laufzeit	16,0	11,4	3,1	2,1	16,1	2,3	47,7
Stellen mit überdurchschnittlicher Laufzeit	19,5	16,7	4,8	2,5	16,8	6,3	69,2

schlußreich, festzustellen, wieviel derartige Stellen damals schon – und es spricht nichts dagegen, daß es heute nicht mehr sind – durch Arbeitslose ohne Ausbildung besetzt wurden. Da es in der Offenen-Stellen-Stichprobe zu wenig Stellen mit geforderter Fachschul- und Universitätsausbildung gibt, muß die Analyse auf die Qualifikation „Anlernung“ sowie „Lehre

besetzt werden könnten. So wurde aber selbst bei Stellen mit überdurchschnittlich langer Laufzeit nur in 2,5% der Fälle verfahren.

4.3 Alter

Auf 29% der Karteikarten der im Untersuchungszeitraum abgegangenen offenen Stellen waren Mindestalters- und bei etwa 32% Höchstaltersangaben vermerkt. Die Arbeitgeber zeigten sich insofern sehr flexibel, als die letztlich eingestell-

⁸⁾ Nach der subjektiven Einstufung von befragten Arbeitslosen (Bestandsstichprobe 1974/75) gaben damals 44% an, den Beruf nach ihrer Wiedereingliederung gewechselt zu haben. (Vgl. Brinkmann, Chr.; a.a.O., S.211)

⁹⁾ Vgl. dazu Cramer, U., R. Leupoldt, a.a.O., S.441.

ten Bewerber in knapp 14% der Fälle das angegebene Mindestalter und sogar in etwa 21 % der Fälle das vorgesehene Höchstalter unter- bzw. überschritten. Während jugendliche Arbeitslose in der Regel nur relativ kurz arbeitslos sind¹⁰⁾, gehören gerade die älteren Arbeitslosen zu den Zielgruppen mit der längsten Arbeitslosigkeitsdauer, denen das besondere arbeitsmarktpolitische Interesse vor allem auch der Arbeitsverwaltung gilt. Deshalb wurden die Höchstaltersangaben etwas genauer untersucht (vgl. Tabelle 7). Dabei ist zu bedenken, daß bei Stellen ohne Höchstaltersangabe ja auch ein bestimmter Prozentsatz mit – beispielsweise über 40jährigen – besetzt wird, mit dem die Überschreitungsquote bei Stellen mit dieser Höchstaltersangabe verglichen werden muß. So wurden 10% der Stellen mit Höchstalter 45 Jahre mit über 45jährigen besetzt, genau derselbe Prozentsatz für über 45jährige ergab sich aber auch für die Stellen der Stichprobe, für die keine Höchstaltersangabe vermerkt war. So gesehen hat die Höchstaltersangabe 45 Jahre hinsichtlich des Alters der eingestellten Bewerber überhaupt keinen Erfolg gehabt und die 50-Jahre-Grenze sogar bewirkt, daß mehr (6,9%) über 50jährige Arbeitslose eingestellt wurden als in der Vergleichsgruppe (5,2%). Geht man noch einen Schritt weiter und überprüft, ob Höchstaltersangaben einen Einfluß auf die (gesamte) Altersverteilung der eingestellten Bewerber haben, dann kommt man nach Anwendung des sog. U-Testes von Wilcoxon¹¹⁾ zu dem Ergebnis, daß das bei den stark genug besetzten Höchstaltersgrenzen 25, 40, 45 und 50 Jahre nur bei der 25-Jahre-Grenze in der von seiten der Auftraggeber gewünschten Form der Fall war, während sich bei der Altersgrenze 40 Jahre überhaupt kein signifikanter Einfluß nachweisen läßt und die Höchstaltersgrenzen 45 und 50 Jahre sogar jeweils eine Verschiebung der Altersverteilung zugunsten der Älteren bewirkt haben.

Diese Ergebnisse machen deutlich, daß die Höchstaltersangaben auf den Offenen-Stellen-Karteikarten wohl nicht viel Sinn haben, sie sollten jedenfalls nur auf ausdrücklichen Wunsch der Auftraggeber vermerkt werden, auf keinen Fall jedoch – etwa bei einem telefonischen Auftrag – vom Vermittler abgefragt werden. Wenn sie nicht ohnehin diesbezügliche Erfahrungen gemacht haben, sollten sich die Vermittler im übrigen nicht scheuen, auch ältere Bewerber vorzuschlagen.

Tabelle 7: Höchstaltersangaben bei offenen Stellen

Höchstalter	Fälle	Überschreitungen des Höchstalters %	Anteil der über ...jährigen in der Vergleichsgruppe*)	Testgröße (U-Test von Wilcoxon)
25 Jahre	244	35,5	52,4	5,37
40 Jahre	279	11,1	17,3	0,45
45 Jahre	282	10,0	10,0	- 2,65
50 Jahre	188	6,9	5,2	- 3,09

*) 3 242 Stellen ohne Höchstaltersangaben

¹⁰⁾ Vgl. dazu den Beitrag von F. Egle, W. Karr, und R. Leupoldt in diesem Heft.
¹¹⁾ Der U-Test ist ein Signifikanz-Test für die Nullhypothese $H_0: F_x = F_y$ (d. h. die Altersverteilungen in den beiden Gesamtheiten sind gleich). Bei einem Signifikanzniveau von 1 % wird die Nullhypothese zugunsten der Alternativhypothese „die Verteilungsfunktion mit Höchstaltersgrenze steigt schneller an als die ohne Höchstaltersangabe“ verworfen, wenn der Wert der Testgröße größer als + 2,33 ist. Umgekehrt wird die Nullhypothese beim gleichen Signifikanzniveau zugunsten der Alternative „die Verteilungsfunktion ohne Höchstaltersangabe steigt schneller an als die mit Höchstaltersangabe“ abgelehnt, wenn der Wert der Testgröße kleiner als - 2,33 ist.
¹²⁾ Ende September 1977 lag bei 27% der gesundheitlich eingeschränkten Arbeitslosen eine anerkannte Minderung der Erwerbsfähigkeit von mindestens 30% vor (vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit 1/1978 S. 89).

4.4 Gesundheit

Bei knapp $\frac{2}{3}$ der abgegangenen offenen Stellen wurden ursprünglich Bewerber ohne gesundheitliche Einschränkungen verlangt, 16,2% dieser Stellen konnten dann aber doch durch behinderte Arbeitssuchende besetzt werden. Angesichts des sehr unscharfen Begriffs „gesundheitliche Einschränkung“ muß dies nicht sehr viel bedeuten, weil die meisten Arbeitslosen mit gesundheitlichen Einschränkungen in ihrer Erwerbsfähigkeit zu weniger als 30% gemindert sind¹²⁾ und derartige Einschränkungen für viele Stellen vermutlich gar nicht relevant sind. Entsprechend schwach variiert die Konzessionsbereitschaft hinsichtlich dieses Merkmals dann auch mit der Laufzeit der Stellen.

4.5 Arbeitszeit

Bei der Interpretation der Flexibilitätsergebnisse für die eigentlich vorgesehene Arbeitszeit der Stellen ist zu beachten, daß hier im Unterschied zu den vorangegangenen Merkmalen dieses Abschnittes auf beiden Seiten Zugeständnisse gemacht werden können. Leider ermöglichen die Karteikarten keine Informationen darüber, ob beispielsweise ein Arbeitsloser mit Teilzeitwunsch, der auf eine Vollzeitstelle vermittelt wurde, hinterher tatsächlich ganztags arbeitet oder – bei Anpassung des Arbeitgebers – nur halbtags. Es fällt auf, daß nur sehr wenige Vollzeitstellen mit Teilzeitkräften besetzt werden (vgl. Tabelle 6), allerdings wird dieser Prozentsatz erheblich größer bei Stellen mit überdurchschnittlich langer Laufzeit. Berücksichtigt man, daß seit der Erhebung bereits $2\frac{1}{2}$ Jahre vergangen sind, in denen die Laufzeit der Stellen im Durchschnitt beträchtlich anstieg, dann dürfte in diesem Punkt heute bei den Arbeitgebern größere Konzessionsbereitschaft bestehen. Erstaunlich ist, in wie hohem Maße Teilzeitstellen durch Arbeitslose mit Vollzeitwunsch besetzt werden. Wenn auch diese Quote in der Größenordnung von 50% (bezogen auf die offenen Stellen!) wegen der geringen Fallzahl von derartigen Stellen in der (kleineren) kombinierten Datei als nicht sehr gut gesichert gelten kann, so ist nicht auszuschließen, daß sich darunter einige – vor allem weibliche – Arbeitslose befinden, die den Wunsch nach Vollzeitarbeit nur deshalb äußern, weil sie befürchten, daß ihnen sonst das Arbeitslosengeld gekürzt wird. Im übrigen ist der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei arbeitslosen Frauen zumindest latent auch bei denjenigen vorhanden, die auf ihrer Karteikarte den Wunsch nach Vollzeitarbeit vermerken lassen.

5. Zusammenfassung

Die vorliegende Flexibilitätsanalyse über Karteikartenmerkmale von Arbeitslosen und offenen Stellen läßt insgesamt ein erhebliches Ausmaß von Anpassungsvorgängen sowohl auf der Arbeitskraft- als auch auf der Arbeitsplatzeite erkennen. Angesichts des konjunkturellen Auftriebs vor allem im vergangenen Jahr und der damit auch verbundenen leicht erhöhten Anspannung auf dem Arbeitsmarkt spricht zudem nichts dafür, daß diese Vorgänge in der seit der Erhebung vergangenen Zeit an Bedeutung verloren haben.

Der Arbeitsmarktbeobachter sollte diese Prozesse immer im Auge haben, wenn er die Strukturen von Arbeitslosen und offenen Stellen vergleicht: Die Gegenüberstellung von Arbeitslosen und offenen Stellen auf berufsfachlichen Teilarbeitsmärkten, für Wirtschaftszweige und bestimmte Stellenanfor-

derungen muß daher mit äußerster Vorsicht erfolgen und sollte nicht zu voreiligen arbeitsmarktpolitischen Schlußfolgerungen verleiten. Den Vermittler in den Ämtern sollten diese Ergebnisse ermutigen, den vorhandenen Spielraum verstärkt zu nutzen und auch weiterhin Arbeitslose und offene

Stellen zusammenzuführen, die nach einem ersten Blick auf die Karteikarten nicht ganz zueinander passen. Bei der Einführung der computerunterstützten Arbeitsvermittlung (CoArb) dürfen diese Spielräume zudem nicht eingeengt, sondern müssen konzeptionell berücksichtigt werden.