

Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche

**Rainer Eppel, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer,
Andrea Weber (WIFO),
Jochen Knöller, Regina Konle-Seidl (IAB)**

Wissenschaftliche Assistenz: Stefan Fuchs, Doris Gabriel,
Silvia Haas (WIFO)



Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche

**Rainer Eppel, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer, Andrea Weber (WIFO),
Jochen Knöller, Regina Konle-Seidl (IAB)**

Juli 2012

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung,
Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OEG

Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

EDV: Georg Böhs (WIFO) • Wissenschaftliche Assistenz: Stefan Fuchs, Doris Gabriel, Silvia Haas (WIFO)

Inhalt

Die vorliegende Studie beleuchtet die Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der dafür eingesetzten Beratungs- und Vermittlungsleistungen hinsichtlich des Arbeitssuchverhaltens und des Sucherfolges der Arbeitslosen. Sie analysiert in einem ersten Teil das vielschichtige Vermittlungsgeschehen im AMS Österreich im Vergleich zu öffentlichen Einrichtungen in Deutschland, der Schweiz, Großbritannien, Dänemark, den Niederlanden und Australien. In einem zweiten Teil werden die Such- und Vermittlungsprozesse auf dem österreichischen Arbeitsmarkt im Detail untersucht. Demnach ist das AMS ein bestimmender Faktor in den Suchprozessen der Arbeitslosen und übt einen signifikanten Einfluss auf ihre Suchintensität und ihren Sucherfolg aus.

Rückfragen: Rainer.Eppel@wifo.ac.at, Ulrike.Huemer@wifo.ac.at, Regina.Konle-Seidl@iab.de, Helmut.Mahringer@wifo.ac.at,
Andrea.Weber@rwi-essen.de

2012/219-3/A/WIFO-Projektnummer: 8009

© 2012 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Lechner, Reiter & Riesenfelder Sozialforschung OEG

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	10
Überblick	25
 Öffentliche Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen in Österreich im internationalen Vergleich – Modul 1	
0 Einführung und Aufbau des Berichtes	29
1 Die organisatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen öffentlicher Arbeitsvermittlung	30
1.1 Die Bandbreite von "Public Employment Services" (PES) im internationalen Vergleich	30
1.2 Institutionelle Rahmenbedingungen	34
1.3 Organisatorische Rahmenbedingungen	35
1.3.1 Gesetzliche Vorgaben und externe Zielsteuerung	35
1.3.2 Zielsteuerung versus Wirkungssteuerung	35
2 Beratung- und Vermittlung im Ländervergleich	40
2.1 Vermittlung (Matching) oder Vermittlung (Integration)?	40
2.2 Beratung und Vermittlung in der internationalen LMP-Klassifikation	41
2.3 Sind die Ausgaben für Arbeitsmarktdienstleistungen in Österreich besonders niedrig?	43
3 Empirische Befunde zur Wirkung von vermittlungsorientierten Maßnahmen	48
3.1 Gemischte Evidenz von Maßnahmen zur "Unterstützung der Arbeitssuche"	48
3.2 Sind Förderketten effektiv?	50
3.3 Bestimmen Droheffekte die Wirkung von vermittlungsorientierten Maßnahmen?	51
4 Welche Beratungs- und Vermittlungsstrategien führen zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration?	52
4.1 Kausale Wirkungsfaktoren des Integrationserfolgs	52
4.2 Die Ausgestaltung von Vermittlungs- und Betreuungsprozessen im Ländervergleich	57
4.2.1 Die Prozessorganisation der Vermittlung	58
4.2.2 Ausgewählte Indikatoren des Vermittlungsprozesses	68
4.2.2.1 Early Intervention	68
4.2.2.2 Kontaktdichte	70
4.2.2.3 Sanktionshäufigkeit	75
4.2.2.4 Zwischenfazit	76
4.2.3 Zuweisungspraxis in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen	77
4.2.4 Zusammenarbeit mit Arbeitgebern	79

5	Die Bedeutung der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Such- und Rekrutierungsweg im Ländervergleich	83
5.1	<i>Befunde zu Nettoeffekten der öffentlichen Arbeitsvermittlung</i>	83
5.2	<i>Ist ein hoher Einschaltgrad wichtig für den Integrationserfolg?</i>	84
5.3	<i>Welche Rolle spielt das AMS bei Ausgleichsprozessen am Arbeitsmarkt?</i>	86
5.3.1	<i>Datengrundlage zur Ermittlung von Marktanteilen</i>	86
5.3.2	<i>Offene Stellen: Ergebnisse von Verwaltungs- und Befragungsdaten im Vergleich</i>	90
5.3.3	<i>PES als Rekrutierungsweg im Ländervergleich</i>	91
5.3.4	<i>Marktanteile von PES im Ländervergleich</i>	92
5.3.5	<i>Zwischenfazit</i>	95
6	Leistet Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsperformanz?	96
6.1	<i>Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Inaktivität im Ländervergleich</i>	96
6.2	<i>Makrowirkungen von Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung</i>	98
7	Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen von Modul 1	101
8	Literatur zu Modul 1	105
9	Anhang zu Modul 1	109

Suchverhalten der Arbeitslosen, Arbeitsvermittlung des AMS und Sucherfolg am österreichischen Arbeitsmarkt - Modul 2

1	Einführung	120
2	Befragung Arbeitsloser zu Suchverhalten und Sucherfolg	122
2.1	<i>Stichprobendesign</i>	122
2.2	<i>Charakteristika der ausgeschlossenen Kurzarbeitslosen</i>	124
2.3	<i>Arbeitssuchende nach Vormerkdauer und Einstellungszusage</i>	126
2.4	<i>Merkmale der Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage</i>	130
3	Vermittlungsunterstützende Maßnahmen des AMS	133
3.1	<i>Häufigkeit und Arten des Kontakts zum AMS</i>	134
3.2	<i>Rolle der Bewerbungsvorschläge des AMS</i>	136
3.3	<i>Nutzung der Informationen und Selbstbedienungsangebote des AMS zur Arbeitsplatzsuche</i>	140
3.4	<i>Inanspruchnahme und Einschätzung der Unterstützungsleistungen des AMS zur Vermittlung, Berufsorientierung und Qualifizierung</i>	141
3.5	<i>Unterstützungsangebote des AMS bei besonderen Problemlagen</i>	151
3.6	<i>Teilnahme an und Bewertung von Praktika oder Arbeitserprobungen</i>	156
4	Suchwege der Arbeitslosen	159
4.1	<i>Deskriptive Analyse der Wahl von Suchwegen</i>	159
4.1.1	<i>Verwendete Suchwege</i>	159

4.1.2	Wichtigster Suchweg	170
4.2	Schätzung der Determinanten der Wahl von Suchwegen	174
5	Intensität der Arbeitssuche	185
5.1	Deskriptive Analyse der Determinanten der Suchintensität	185
5.2	Schätzung der Determinanten der Suchintensität	189
6	Determinanten des Sucherfolgs	194
6.1	Erfolgreiche Suchwege	195
6.2	Determinanten der Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme	203
6.3	Einfluss des erfolgreichen Suchwegs auf Ausmaß und Qualität der Beschäftigungsintegration	216
7	Exkurs: Charakteristika, AMS-Betreuung, Suchverhalten und Sucherfolg der Personen mit Einstellungszusage	226
7.1	Charakteristika der Personen mit Einstellungszusage	226
7.2	Inanspruchnahme der Unterstützungsleistungen des AMS durch Arbeitslose mit Einstellungszusage	230
7.3	Suchverhalten der Arbeitslosen mit Einstellungszusage	237
7.3.1	Suchintensität	237
7.3.2	Verwendete Suchwege	243
7.4	Sucherfolg der Arbeitslosen mit Einstellungszusage	250
8	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen zu Modul 2	254
9	Literatur zu Modul 2	263

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Gesamtausgaben für Arbeitsmarktpolitik als Prozent des BIP, 2008	43
Abbildung 2:	Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik nach Kategorien, als Prozent des BIP, 2008	44
Abbildung 3:	Arbeitsmarktdienstleistungen (Kategorie 1) im Vergleich zu Aus- und Weiterbildung (Kategorie 2), Anteile an Gesamtausgaben 2008	45
Abbildung 4:	Ausgaben für Aus- und Weiterbildung (Kategorie 2) in % des BIP, 2004-2008	47
Abbildung 5:	Vermittlungsprozess in Österreich - Drei-Zonen-Modell	59
Abbildung 6:	Vermittlungsgeschehen in den Niederlanden - WERKformule	60
Abbildung 7:	Vermittlungsgeschehen in UK - Flexible New Deal	62
Abbildung 8:	Das dänische Profiling	64
Abbildung 9:	Betreuungspfade bei Job Services Australia	66
Abbildung 10:	Entwicklung der Arbeitslosenrate in den Vergleichsländern, 1990-2009	97
Abbildung 11:	Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit (Basisjahr 1995)	97
Abbildung 12:	Entwicklung der Beschäftigungsquote in den Vergleichsländern	98
Abbildung 13:	Typen von Arbeitssuchenden	127
Abbildung 14:	Anteil der Arbeitssuchenden mit Einstellungszusage und/oder Recall	129
Abbildung 15:	Arbeitssuchende nach Arbeitslosigkeitsdauer	130
Abbildung 16:	Häufigkeit des Kontakts zum AMS über Geldleistungsgewährung hinaus	135
Abbildung 17:	Häufigkeit des Kontakts zum AMS in Form von persönlichen Gesprächen mit dem/der BeraterIn	136
Abbildung 18:	Häufigkeit des Erhalts von Bewerbungsvorschlägen vom AMS	137
Abbildung 19:	Häufigkeit der bisherigen Nutzung von Informationen und Selbstbedienungsangeboten des AMS bzw. speziell der Angebote des AMS zur Arbeitsplatzsuche im Internet	140
Abbildung 20:	Häufigkeit des Erhalts von AMS-Unterstützung in der Form von Vermittlung, Orientierung und/oder Qualifizierung nach Geschlecht	142
Abbildung 21:	Häufigkeit des Erhalts von AMS-Unterstützung in der Form von Vermittlung, Orientierung oder Qualifizierung nach Arbeitslosigkeitsdauer	143
Abbildung 22:	Häufigkeit des Erhalts von AMS-Vermittlungshilfe nach unterschiedlichen Kanälen	144
Abbildung 23:	Häufigkeit des Erhalts von AMS-Orientierungshilfe nach unterschiedlichen Kanälen	145
Abbildung 24:	Häufigkeit des Erhalts von AMS-Qualifizierungshilfe nach unterschiedlichen Kanälen	146
Abbildung 25:	Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Unterstützungsleistungen des AMS zur Vermittlung, Orientierung oder Qualifizierung auf die Arbeitsplatzchancen durch die unterstützten Arbeitslosen	147
Abbildung 26:	Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Unterstützungsangebote des AMS durch die unterstützten Arbeitslosen nach Geschlecht	148

Abbildung 27:	Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Vermittlungsangebote des AMS auf die Arbeitsplatzchancen nach dem Kommunikationskanal	149
Abbildung 28:	Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Orientierungsangebote des AMS auf die Arbeitsplatzchancen nach dem Kommunikationskanal	150
Abbildung 29:	Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Qualifizierungsangebote des AMS auf die Arbeitsplatzchancen nach dem Kommunikationskanal	151
Abbildung 30:	Häufigkeit von Hindernissen bei der Arbeitssuche nach Geschlecht	152
Abbildung 31:	Häufigkeit eines oder mehrerer Vermittlungshindernisse nach der subjektiven Einschätzung Arbeitsloser	153
Abbildung 32:	Häufigkeit der Unterstützung durch das AMS im Fall spezifischer Problemlagen nach Geschlecht	154
Abbildung 33:	Anteil der vom AMS bei spezifischen Problemlagen Unterstützten und deren Einschätzung der Wirkung dieser Unterstützung auf ihre Arbeitsplatzchancen	155
Abbildung 34:	Teilnahme an Praktika oder Arbeitserprobungen	156
Abbildung 35:	Subjektive Bewertung der Teilnahme an Praktika oder Arbeitserprobungen auf AMS-Initiative hinsichtlich der Auswirkungen auf die Arbeitsplatzchancen	157
Abbildung 36:	Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach Geschlecht	161
Abbildung 37:	Häufigkeit der Inanspruchnahme unterschiedlicher Kategorien von Suchmethoden nach Altersgruppe	163
Abbildung 38:	Häufigkeit der Bezahlung für spezielle Vermittlungsdienste/Produkte	170
Abbildung 39:	Wichtigste Methode der Arbeitssuche	171
Abbildung 40:	Wichtigste Methode der Arbeitssuche nach Geschlecht	172
Abbildung 41:	Wichtigste Methode der Arbeitssuche (3 Nennungen) nach Altersgruppe	173
Abbildung 42:	Wichtigste Methode der Arbeitssuche nach Ausbildung	174
Abbildung 43:	Erfolgreicher Suchweg	197
Abbildung 44:	Determinanten des erfolgreichen Suchwegs	200
Abbildung 45:	Sucherfolg nach Geschlecht und Altersgruppe	204
Abbildung 46:	Sucherfolg nach besonderen Problemlagen	205
Abbildung 47:	Verlauf des Basisrisikos Arbeitsloser in Arbeit überzutreten und die Verbleibsrate außerhalb von Beschäftigung	209
Abbildung 48:	Determinanten des Sucherfolgs gemessen an der Chance auf einen Übergang in Beschäftigung	212
Abbildung 49:	Einfluss der AMS-Unterstützung auf den Sucherfolg gemessen an der Chance auf einen Übergang in Beschäftigung	216
Abbildung 50:	Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach Einstellungszusage	244
Abbildung 51:	Erfolgsquote (in %)	251

Übersichtenverzeichnis

Übersicht 1:	Bedeutung von "Contracting-Out" im Ländervergleich	33
Übersicht 2:	Wesentliche geschäftspolitische Ziele im Ländervergleich (Stand: 2010)	39
Übersicht 3:	Anteil der Ausgaben für Arbeitsmarktdienstleistungen (Kat. 1) an allen LMP Ausgaben, 2006-2008	45
Übersicht 4:	Ausgaben für AM-Dienstleistungen (Kat.1) und Weiterbildung (Kat.2) in % des BIP	46
Übersicht 5:	Steuerungsrelevante Wirkungsindikatoren	55
Übersicht 6:	Erfolgsfaktoren der Arbeitsvermittlung	57
Übersicht 7:	Profillagen im deutschen Vier-Phasen-Modell	63
Übersicht 8:	Prozessketten der Arbeitsvermittlung im Ländervergleich	67
Übersicht 9:	Betreuungspläne im Ländervergleich	70
Übersicht 10:	Häufigkeit und Dauer von Beratungs- und Kontrollgesprächen im Ländervergleich (2009/2010)	71
Übersicht 11:	Häufigkeit von Beratungs-/Vermittlungsgesprächen im AMS, 2009 (IST)	72
Übersicht 12:	Durchschnittliche Dauer einzelner Arbeitsschritte in der AMS Service- und Beratungszone in Minuten	73
Übersicht 13:	Workload und Personalanteil in direktem Kundenkontakt (in %)	74
Übersicht 14:	Sanktionsquoten und Sanktionsdauer im Ländervergleich	76
Übersicht 15:	Konzeptionelle Unterschiede zwischen Offener-Stellen-Erhebung von Statistik Austria und AMS Verwaltungsdaten	89
Übersicht 16:	Vergleich der Anzahl offener Stellen laut AMS Verwaltungsdaten und laut Unternehmensbefragung, 2009	90
Übersicht 17:	Vergleich der Merkmale offener Stellen laut AMS-Verwaltungsdaten und laut Unternehmensbefragung, 2009	91
Übersicht 18:	PES als Rekrutierungsweg im Ländervergleich	92
Übersicht 19:	Einschalt-, Ausschöpfungsgrad und Vermittlungsquote im Ländervergleich	94
Übersicht 20:	Charakteristika der ausgeschlossenen Kurzarbeitslosen (in %)	125
Übersicht 21:	Charakteristika der Arbeitssuchenden ohne Einstellungsusage	131
Übersicht 22:	Arbeitssuchende nach beruflichem Status vor Beginn der Arbeitslosigkeit	132
Übersicht 23:	Häufigkeit, mit der sich Arbeitslose bei Vermittlungsvorschlägen des AMS zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt fühlen	138
Übersicht 24:	Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat, insgesamt und durch Vermittlungsvorschlag des AMS	139
Übersicht 25:	Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach Ausbildung	164

Übersicht 26:	Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach besonderen Problemlagen, Behindertenstatus und Zugang zu PC und Internet	165
Übersicht 27:	Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach dem Kontakt zum AMS unter Personen ohne Einstellzusage und der Nutzung mindestens einer Suchmethode	167
Übersicht 28:	Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach dem wahrgenommenen Druck zur Arbeitsaufnahme durch das AMS	168
Übersicht 29:	Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach der Arbeitslosigkeitsdauer	169
Übersicht 30:	Schätzung der Determinanten der Wahl von Suchwegen	177
Übersicht 31:	Suchintensität nach persönlichen Merkmalen	186
Übersicht 32:	Suchintensität nach der Präsenz von Kindern im Haushalt	187
Übersicht 33:	Suchintensität nach dem Kontakt zum AMS	188
Übersicht 34:	Schätzung der Determinanten der Suchintensität, gemessen an der Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat und der Zahl der genutzten Suchwege	190
Übersicht 35:	Verwendete Sucherfolgs-Indikatoren und Methoden	195
Übersicht 36:	Erfolgreicher Suchweg nach der Ausbildung	198
Übersicht 37:	Wichtigster vs. erfolgreicher Suchweg	201
Übersicht 38:	Grad der Inanspruchnahme und Erfolgsrate nach Geschlecht (in %)	202
Übersicht 39:	Grad der Inanspruchnahme und Erfolgsrate nach Altersgruppe	202
Übersicht 40:	Grad der Inanspruchnahme und Erfolgsrate nach Ausbildung	203
Übersicht 41:	Sucherfolg nach der Inanspruchnahme vermittlungsunterstützender Leistungen des Arbeitsmarktservice	206
Übersicht 42:	Schätzung des Einflusses individueller Merkmale auf die Übergangschance von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, nach der Arbeitslosigkeitsdauer	213
Übersicht 43:	Dauer des ersten Jobs (in Tagen) nach dem erfolgreichen Suchweg	217
Übersicht 44:	Dauer des ersten Jobs (in Tagen) nach dem erfolgreichen Suchweg	218
Übersicht 45:	Einfluss des erfolgreichen Suchwegs auf den Sucherfolg, gemessen an der logarithmierten Dauer im ersten Job, dem Beschäftigungsanteil und dem Arbeitslosigkeitsanteil an der Nachkarriere	221
Übersicht 46:	Einkommen im ersten Job (in €) nach dem erfolgreichen Suchweg	221
Übersicht 47:	Einfluss des erfolgreichen Suchwegs auf den Sucherfolg, gemessen an dem logarithmierten (Monats-)Einkommen im ersten Job und der logarithmierten Differenz im (Monats-)Einkommen zwischen dem ersten Job nach und dem letzten Job vor der Arbeitslosigkeit	222
Übersicht 48:	Durchschnittliches (Monats-)Einkommen (in €) (während Beschäftigungszeiten) und kumuliertes Einkommen im ersten Jahr nach Arbeitslosigkeitsbeginn nach dem erfolgreichen Suchweg (arithmetisches Mittel)	223

Übersicht 49:	Einfluss des erfolgreichen Suchwegs auf den Sucherfolg, gemessen an dem durchschnittlichen Monatseinkommen (während Beschäftigungszeiten) und dem kumulierten Einkommen im ersten Jahr nach Arbeitslosigkeitsbeginn	224
Übersicht 50:	Charakteristika der Arbeitssuchenden mit und ohne Einstellungszusage	227
Übersicht 51:	Arbeitssuchende mit und ohne Einstellungszusage nach beruflichem Status vor Beginn der Arbeitslosigkeit	229
Übersicht 52:	Häufigkeit des Kontakts zum AMS über Geldleistungsgewährung hinaus	230
Übersicht 53:	Häufigkeit des Kontakts zum AMS über Geldleistungsgewährung hinaus nach Arbeitslosigkeitsdauer	231
Übersicht 54:	Häufigkeit des Erhalts von Bewerbungsvorschlägen vom AMS	231
Übersicht 55:	Häufigkeit, mit der sich Arbeitslose bei Vermittlungsvorschlägen des AMS zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt fühlen	232
Übersicht 56:	Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat, insgesamt und durch Vermittlungsvorschlag des AMS	232
Übersicht 57:	Häufigkeit des Erhalts von AMS-Unterstützung in der Form von Vermittlung, Orientierung und/oder Qualifizierung nach Geschlecht	233
Übersicht 58:	Häufigkeit des Erhalts irgendeiner AMS-Unterstützung (Vermittlung, Orientierung oder Qualifizierung) nach Arbeitslosigkeitsdauer	233
Übersicht 59:	Inanspruchnahme der AMS-Angebote nach dem Vorliegen von Einstellungszusagen und Recalls	235
Übersicht 60:	Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Unterstützungsleistungen des AMS zur Vermittlung, Orientierung oder Qualifizierung auf die Arbeitsplatzchancen durch die unterstützten Arbeitslosen	236
Übersicht 61:	Häufigkeit von Hindernissen bei der Arbeitssuche	236
Übersicht 62:	Häufigkeit der Unterstützung durch das AMS im Fall spezifischer Problemlagen	237
Übersicht 63:	Suchintensität, gemessen anhand der durchschnittlichen Zahl der verwendeten Suchwege und der Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat nach Einstellungszusage (arithmetisches Mittel)	239
Übersicht 64:	Suchintensität, gemessen anhand der Zahl der verwendeten Suchwege und der Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat nach Einstellungszusage und Arbeitslosigkeitsdauer	239
Übersicht 65:	Determinanten der Suchintensität, gemessen an der Zahl der verwendeten Suchwege und der Zahl der Stellenbewerbungen	240
Übersicht 66:	Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen unter Personen mit Einstellungszusage nach Geschlecht	244
Übersicht 67:	Wichtigster Weg der Arbeitssuche	245
Übersicht 68:	Einfluss einer Einstellungszusage auf die Wahl von Suchwegen	246
Übersicht 69:	Determinanten der Wahl von Suchwegen	248

Übersicht 70: Häufigkeit einer Beschäftigungsaufnahme und durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer nach dem Vorliegen einer Einstellungszusage	250
Übersicht 71: Erfolgreicher Suchweg	251

Übersichten zu Kapitel 9 Anhang

Übersicht A1: Inventory of Interventions, Austria 2008	109
Übersicht A2a: Leistungen bei Arbeitslosigkeit im Ländervergleich (ALV)	110
Übersicht A2b: Ausgestaltung der Grundsicherungsleistungen im Ländervergleich	113
Übersicht A3: Berechnung des Anteils der Mitarbeiter in direktem Kundenkontakt	115
Übersicht A4a: Rekrutierungswege in Deutschland und den Niederlanden, 2007-2009, Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent	117
Übersicht A4b: Rekrutierungswege in Großbritannien, 2004-2007, Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent	118

Executive Summary

Arbeitsvermittlung ist ein vielschichtiger Prozess, der ein breites Spektrum an Tätigkeiten umfasst, die sich grob den Kriterien Informationserhebung und -austausch, der eigentlichen Beratung und Betreuung mit dem Ziel, Hemmnisse für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu beseitigen, sowie der originären Vermittlungstätigkeit durch Suche nach passenden Stellen bzw. BewerberInnen zuteilen lassen. Die vorliegende Studie beleuchtet in einem ersten Teil diese unterschiedlichen Facetten im Ländervergleich (Österreich, Deutschland, Dänemark, Niederlande, Großbritannien, Schweiz und Australien). Neben der Bedeutung der öffentlichen Arbeitsvermittlung, und speziell des AMS als Such- und Rekrutierungsweg, wird das Beratungs- und Vermittlungsgeschehen anhand von Prozessindikatoren empirisch beschrieben. In einem zweiten Teil wird die Rolle öffentlicher Arbeitsvermittlung und der dafür eingesetzten Beratungs- und Vermittlungsleistungen hinsichtlich des Arbeitssuchverhaltens und des Sucherfolgs der Arbeitslosen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt im Detail empirisch untersucht.

Öffentliche Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen in Österreich im internationalen Vergleich

Der Charakter von „Beratung und Vermittlung“ hat sich – wie die Rolle und das Selbstverständnis der „Public Employment Services“ (PES) selbst – in den vergangenen zwei Dekaden grundlegend gewandelt. Dies spiegelt sich auch in den organisationsinternen Zielsetzungen wider, die – trotz aller Differenzen im Detail – in allen Vergleichsländern nicht mehr primär auf das Job-Matching, sondern auf den Beitrag zur Integration der Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt gerichtet sind. Neben der Unterstützung durch individuelle Beratungsdienstleistungen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, haben sich die PES zunehmend zur zentralen Instanz im Hinblick auf die Umsetzung von Aktivierungsstrategien entwickelt. Die Rolle als Disziplinierungs- und Sanktionierungsinstanz kollidiert deshalb zuweilen mit dem Anspruch, „erster Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt“ zu sein.

Diese strategischen Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik spiegeln sich in einer veränderten Ausgabenstruktur für aktive Arbeitsmarktpolitik (AAMP) wider. In Ländern, die vormals den größten Anteil ihres Budgets für (längerfristige) Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ausgaben – wie Dänemark, die Niederlande oder Deutschland – ist eine Akzentverschiebung hin zu kürzeren und vergleichsweise kostengünstigeren vermittlungsorientierten Maßnahmen festzustellen. Diese Länder folgen somit stärker dem – von internationalen Organisationen wie der OECD empfohlenen – angelsächsischen Weg, Arbeitssuchende stärker bei der Arbeitssuche zu unterstützen.

Eine Analyse der AAMP-Ausgabenstruktur zeigt, dass Österreich diesem Weg offenbar nicht gefolgt ist. Ein allgemeiner Anstieg der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik wurde durch den Ausbau von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und nicht durch stärker vermittlungsorientierte Maßnahmen getrieben. Unter den Vergleichsländern hat Österreich

inzwischen die höchsten Ausgaben in der Kategorie „Aus- und Weiterbildung“, aber die zweitniedrigsten in der Kategorie vermittlungsorientierte „Arbeitsmarktdienstleistungen“.

Die empirischen Befunde zur Wirkung von vermittlungsorientierten Maßnahmen, die direkt auf eine reguläre Arbeitsaufnahme abzielen, wirken in den angelsächsischen Ländern überwiegend positiv auf eine rasche Arbeitsaufnahme. In Deutschland und Österreich sind die Befunde demgegenüber eher gemischt, wobei sich in beiden Ländern die Teilnahme von Frauen an „Job Search Assistance“-Programmen positiver auswirkt als für Männer. Auch die empirischen Befunde für quasi-marktlich organisierte Vermittlungsdienstleistungen, die in Deutschland mit den Hartz-Reformen an Bedeutung gewonnen haben, zeigen in vielen Fällen und im Gegensatz zu OECD Evaluationen und Empfehlungen nicht immer den gewünschten Erfolg.

Empirische Befunde aus Österreich und Deutschland deuten zudem darauf hin, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit einer Dauer von nur wenigen Wochen mitunter lediglich ein erster Schritt zu einer erfolgreichen Eingliederung sind. Sie sollten durch eine weitere Förderung mittels Lohnkostenzuschüssen oder beruflicher Weiterbildung ergänzt werden. Vor diesem Hintergrund können Maßnahme-Sequenzen oder Förderketten eine sinnvolle Strategie sein. Empirische Analysen können dabei Hinweise geben, wie die zeitliche Abfolge einzelner Maßnahmen aussehen sollte. Die Untersuchung der Effekte verschiedener Programmsequenzen auf den individuellen Eingliederungserfolg steht bislang allerdings noch aus.

Auch im Hinblick auf die Zuweisungspraxis in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ist länderübergreifend wenig bekannt. Eine empirische Untersuchung für Österreich zeigt, dass den Fachkräften in den regionalen Geschäftsstellen (RGS) im Hinblick auf Art und Zeitpunkt der Maßnahmenzuweisung relativ große Freiräume eingeräumt werden. Eine frühe Maßnahmenzuweisung ist durchaus gängige Praxis. Allerdings nimmt nur ein Drittel aller Zugewiesenen auch tatsächlich an der Maßnahme teil, wobei die Teilnahmerate bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung am höchsten ist. In diesem Punkt besteht mitunter Handlungsbedarf, auch im Hinblick auf die Weiterentwicklung einer passgenaueren, regional und teilnehmer-spezifisch stärker differenzierten Maßnahmenzuweisung.

Aufschlussreich sind auch die Ergebnisse kontrollierter Experimente in den Niederlanden, Dänemark und Deutschland, die verschiedene zentrale Elemente von Beratungs- und Vermittlungsstrategien auf den Integrationserfolg untersuchen. Ein besserer Betreuungsschlüssel und eine höhere Kontaktdichte führen kausal zu größeren Eingliederungserfolgen. Bestimmte strategische Ausrichtungen treiben den Vermittlungserfolg. Neben einer günstigen Betreuungsrelation sind dies eine frühzeitige und konsequente Aktivierung in Verbindung mit einer stärker durchgreifenden Sanktionspolitik sowie eine an die Arbeitgeberbedürfnisse angepasste Bewerberzuweisung. Diese Maßnahmen führen über Ländergrenzen und Kundengruppen hinweg zu größeren Eingliederungserfolgen. Gesichert gilt auch die Erkenntnis, dass enge Betriebskontakte den Erfolg der Arbeitsvermittlung erhöhen, wobei nicht nur Arbeitgeberkontakte, sondern auch betriebsnahe Maßnahmen ein Türöffner sein können.

Die Analyse der Prozessorganisation zeigt länderübergreifend eine höhere Standardisierung und Angleichung der Dienstleistungsketten. Unterschiede lassen sich dennoch im Grad der

Ausdifferenzierung von Kundensegmentierung und den daraus abgeleiteten Dienstleistungsangeboten beobachten. So ist das österreichische Drei-Zonen-Modell ein vergleichsweise „grober“ Segmentierungsansatz, was wohl auch mit den im Ländervergleich homogenen Kundengruppen des AMS zu tun hat. Das Drei-Zonen-Modell könnte sich in Zukunft aber als unzureichend herausstellen, wenn das AMS auch eine größere Zahl an heterogener zusammengesetzten Mindestsicherungskunden zu betreuen hat.

Aus dem empirischen Vergleich der Vermittlungs- und Beratungstätigkeit des AMS im Ländervergleich anhand ausgewählter Prozessindikatoren können einige, vorsichtig zu interpretierende Schlussfolgerungen gezogen werden. Einerseits kann im Hinblick auf das Betreuungsverhältnis beobachtet werden, dass die Relation Fachkraft zu Kundinnen und Kunden in der Beratungszone zwar genauso hoch ist wie in den deutschen Arbeitsagenturen oder den britischen Jobcenter. Durch den ungünstigeren Workload in der Servicezone ist jedoch die Betreuungsintensität insgesamt ungünstiger. Zum anderen fällt auf, dass die Dauer von (Erst- und Folge-)Beratungsgesprächen im AMS vergleichsweise kurz ist. Dies mag den Fokus auf die Eigeninitiative der Kunden unterstreichen, kann aber auch ein Hinweis darauf sein, dass es inhaltlich nur noch um eine Überprüfung der Suchanstrengungen geht und nicht mehr um eine fallangemessene, qualitative Beratung. Auch im Hinblick auf die Verhängung von Sanktionen sind die Fachkräfte des AMS „milder“ als ihre KollegInnen aus den Niederlanden, Dänemark oder der Schweiz, wo sich der gezielte Einsatz von Sanktionen als erfolgreich erwiesen hat.

Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern hat das AMS schon frühzeitig die richtigen Weichen gestellt. In den RGS wird dem Arbeitgeberservice (SfU) eine wichtige Bedeutung eingeräumt. Es ist eine Bewerberzuweisung zu beobachten, die sich konsequent an den Arbeitgeberbedürfnissen ausrichtet. Dies wird durch den Abschluss von Servicevereinbarungen mit allen Dienstgebern im Hinblick auf die Vorauswahl von BewerberInnen erreicht. Durch die Weiterentwicklung des online-Portals e-Job-Room als auch die Qualifizierungsberatung für kleinere und mittlere Betriebe kann die strategische Arbeitgeberausrichtung in Österreich als vorbildlich in Europa betrachtet werden.

Eine gute Zusammenarbeit mit Arbeitgebern hat Auswirkungen auf die Einschaltung des AMS als Personal-Rekrutierungsweg. Öffentliche Arbeitsvermittlungen sehen sich grundsätzlich mit dem Dilemma konfrontiert, dass sie einerseits einen hohen Einschaltgrad erreichen müssen, um mehr Möglichkeiten zu haben, Problemgruppen (wie z.B. Geringqualifizierte) zu integrieren. Ein hoher Einschaltgrad ist aber nur zu erreichen, wenn die Arbeitsvermittlung auch auf der Arbeitgeberseite über eine gute Reputation verfügt. Viele Betriebskontakte und ein gutes Bewerbermanagement schaffen die Möglichkeit, dieses Dilemma aufzulösen. Im Hinblick auf die Meldequote als Gradmesser für die Einschaltung, konnte das AMS seine Marktstellung in den vergangenen Jahren ausbauen. Neben der zunehmenden Bedeutung der internetbasierten Dienste hat auch die stärkere Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen zu einem Anstieg der dem AMS bekannten Stellen geführt. Rund die Hälfte aller gemeldeten Stellen konnte das AMS zuletzt erfolgreich besetzen. Zwischen 11 und 12% aller Arbeitssuchenden

(Vorgemerkten) haben in den vergangenen Jahren aufgrund eines konkreten Vermittlungsvorschlages des AMS einen neuen Arbeitsplatz gefunden. Festzuhalten gilt aber, dass dieser Vermittlungsquote i. e. S. in Zeiten einer stärker auf Eigenaktivitäten und Aktivierung setzenden Arbeitsmarktpolitik keine steuerungsrelevante Bedeutung mehr beigemessen wird. Dies gilt für das AMS genauso wie für die anderen Arbeitsverwaltungen, mit Ausnahme der Niederlande.

Neben einer bedarfsorientierten individuellen Beratung von Arbeitssuchenden sowie passgenauer Vermittlung von BewerberInnen auf offene Stellen, besteht die Aufgabe einer öffentlichen Vermittlungsinstitution in Zeiten eines sich abzeichnenden Fachkräftebedarfs darin, die allgemeine Markttransparenz zu erhöhen. Deshalb ist es wichtig, dass sich die Bemühungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung verstärkt darauf ausrichten, den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten, um eine effektivere „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu gewährleisten und sowohl „Marktkunden“ als auch Betrieben attraktive Angebote zu unterbreiten. Von Interesse ist in diesem Kontext die Frage, ob sich die vom AMS angestrebte Erhöhung der Einschaltung auch im qualifizierten Bereich durch einen weiteren Ausbau von Selbsthilfeeinrichtungen (e-Services) und Multi-Channel-Strategien als erfolgversprechend erweist.

Suchverhalten der Arbeitslosen, Arbeitsvermittlung des AMS und Sucherfolg am österreichischen Arbeitsmarkt

Mangels verfügbarer Daten sind Analysen zu den Suchmechanismen und dem Suchverhalten am Arbeitsmarkt gegenüber Evaluierungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in der Literatur unterrepräsentiert. Vor diesem Hintergrund wurde für Teil 2 der vorliegenden Studie eine – von L&R Sozialforschung durchgeführte – Befragung von Arbeitssuchenden in Österreich vorgenommen, durch die nun für eine Stichprobe von Personen, die zwischen November 2009 und Mai 2010 in Arbeitslosigkeit eingetreten sind, detaillierte Informationen zu verwendeten und erfolgreichen Suchmethoden, persönlichen Merkmalen wie dem Zugang zu digitalen Medien und sozialen Netzwerken, zur bisherigen beruflichen Tätigkeit und der Erwerbshistorie ab Eintritt der Arbeitslosigkeit sowie zu den Vermittlungsdienstleistungen des AMS einschließlich deren subjektiver Wahrnehmung durch die befragten Arbeitslosen vorliegen. Diese Informationen aus der Erhebung wurden in anonymisierter Form mit administrativen Individualdaten des AMS und des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger angereichert und dienen als Grundlage für eine ausführliche Untersuchung des Arbeitssuchverhaltens und des Sucherfolgs von Arbeitslosen am österreichischen Arbeitsmarkt. Ein besonderer Stellenwert kommt in diesem Analyseteil der Frage zu, wie häufig die Vermittlungs- und Beratungsleistungen des Arbeitsmarktservice in Anspruch genommen werden, wie diese von den Arbeitssuchenden bewertet werden und wie sie sich auf Suchverhalten und Sucherfolg auswirken. Eine breite Palette an verwendeten Sucherfolgs-Indikatoren dient dem Ziel, wesentliche Faktoren aufzuzeigen, die sich auf die Chancen der arbeitssuchenden Individuen auf eine rasche Eingliederung in den Arbeitsmarkt ebenso wie auf eine stabile und gut entlohnte Beschäftigung auswirken.

Die untersuchte Personengruppe setzt sich aus Arbeitssuchenden zusammen, die länger als einen Monat lang als arbeitslos vorgemerkt waren. Arbeitslose, die zum Zeitpunkt des Zugangs in Arbeitslosigkeit über eine Einstellungszusage verfügt haben, werden getrennt analysiert. Im Zuge der Analysen des Sucherfolgs werden zusätzlich zu den Personen mit einer offiziellen Einstellungszusage auch jene ausgeschlossen, die im Beobachtungszeitraum ohne eine derartige Zusage bei ihrem ehemaligen Dienstgeber wiederbeschäftigt wurden (Recalls). Insgesamt bleiben damit 41,9% der Arbeitssuchenden in diesem Analyseteil unberücksichtigt. Da sie sich deutlich in ihrem Suchverhalten und Sucherfolg von den Personen ohne eine konkrete Jobaussicht unterscheiden, werden sie separat in einem eigenen Berichtsteil behandelt.

Die Ergebnisse der Befragung zur Inanspruchnahme und Bewertung der Beratungs- und Vermittlungsangebote des AMS belegen, dass das AMS mit seinen Unterstützungsleistungen im Suchprozess vieler Arbeitsloser eine bestimmende Rolle einnimmt. Dies ist daran ablesbar, dass

- die große Mehrheit der Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage (83,1%) mit einer Frequenz von bis zu einmal pro Monat oder öfter Kontakt zum AMS über die Abwicklung der Arbeitslosengeldleistungen hinaus hatte,
- rund zwei Drittel (65,2%) Bewerbungsvorschläge vom AMS erhielten,
- das AMS insgesamt an jeder fünften Bewerbung (20,5%) in der Form von Hinweisen auf offene Stellen beteiligt war,
- etwa jede zweite arbeitssuchende Person die Informationen und Selbstbedienungsangebote des AMS – darunter insbesondere aufliegende Listen mit offenen Stellen und Angebote zur Stellensuche im Internet wie den e-Job-Room – nutzte und
- knapp zwei Drittel aller Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage (63,0%) laut eigener Auskunft Unterstützung bei der Arbeitssuche von Seiten des AMS in der Form von Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen (Vermittlung), Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung (Qualifizierung) oder Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche (Orientierung) erhielten.

Ein großer Teil der vermittlungsunterstützenden Leistungen des AMS kommt einer breiten Gruppe von Arbeitslosen zugute. Gleichzeitig gibt es zielgruppenspezifische Angebote, die deutlich selektiver eingesetzt werden und sich an Personen mit schlechteren Vermittlungschancen richten. Dazu zählen Hilfestellungen im Fall von besonderen Problemlagen, mit denen viele Arbeitslose konfrontiert sind und die von den Betroffenen als Hindernis bei der Arbeitssuche empfunden werden, wie körperliche, psychische und finanzielle Probleme sowie Probleme der Kinderbetreuung oder der mangelnden Mobilität. Eine auffallend wichtige Rolle nehmen die Unterstützungsleistungen des AMS für Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen ein. Diese Gruppe fühlt sich besonders häufig im Hinblick auf ihr Problem unterstützt und hat auch zu einem vergleichsweise großen Anteil den Eindruck, dass sich die Hilfe in einer Verbesserung ihrer Arbeitsplatzchancen niederschlägt. Das AMS ist an jeder zweiten Bewerbung dieser Personen in der Form von Hinweisen auf offene Stellen beteiligt.

Die subjektive Einschätzung der vermittlungsunterstützenden Leistungen des AMS fällt gemischt aus. Mehr als die Hälfte der vom AMS unterstützten Personen (57,0%) räumt zumindest einer der Unterstützungsformen eine positive Wirkung auf die eigenen Arbeitsplatzchancen ein. Die Qualifizierungsangebote werden häufiger positiv beurteilt als die Hilfe bei Bewerbungen und die Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche. Während in den Bereichen Vermittlung und Orientierung knapp die Hälfte positive Auswirkungen wahrnimmt (jeweils 48,5%), glauben 58,2% der in Form von Qualifizierung Unterstützten, dass sich durch dieses Angebot ihre Arbeitsplatzchancen sehr oder eher verbessert haben. Bei allen drei Arten der Unterstützung ist rund ein Viertel der Arbeitslosen der Meinung, dass sie die Chancen auf einen Arbeitsplatz nicht heben.

Als Suchwege stehen für Arbeitssuchende in Österreich die Suche über Vermittlungsvorschläge und Stellenausschreibungen des Arbeitsmarktservice, die Befragung von FreundInnen oder Bekannten sowie die Durchsicht von Stellenanzeigen in Zeitung und Internet im Vordergrund. Sie werden jeweils von etwa zwei Drittel der Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage genutzt. Jede zweite Person nimmt direkt mit Betrieben Kontakt auf, obwohl offiziell keine Stelle ausgeschrieben ist. Aushänge bei Betrieben oder in Bildungseinrichtungen und private ArbeitsvermittlerInnen ergänzen das Spektrum an Suchwegen, haben aber eine untergeordnete Bedeutung.

Das quantitative Gewicht der Suchwege variiert zum Teil erheblich nach den individuellen Charakteristika der Arbeitssuchenden. Die Jungen (Personen unter 25 Jahre) nutzen vor allem Stellenanzeigen im Internet, aber auch die öffentliche und private Arbeitsvermittlung in verstärktem Ausmaß; die Älteren (Personen ab 45 Jahren) greifen demgegenüber verstärkt auf Stellenanzeigen in der Zeitung sowie auf private Kontakte zurück. Generell konzentriert sich die öffentliche Arbeitsvermittlung weitgehend auf Niedrigqualifizierte und vermittelt diese Personen entsprechend in einfachere, vergleichsweise niedrig entlohnte Tätigkeiten. Darüber hinaus kommt der Suche über das AMS für Personen mit wenigen sozialen Kontakten und mit besonderen Arbeitshindernissen eine erhöhte Bedeutung zu. Höher Qualifizierte greifen verstärkt auf Stellenanzeigen in Zeitung und Internet zurück.

Nicht nur die Wahl der verwendeten Suchwege, sondern auch die Suchintensität variiert stark nach persönlichen Merkmalen. Gemessen an der Zahl ihrer verwendeten Suchwege und der Zahl ihrer Stellenbewerbungen suchen Frauen, Jüngere und AkademikerInnen intensiver nach einem Arbeitsplatz als Männer, Ältere und niedriger qualifizierte Personen. Unabhängig davon, ob rein deskriptiv betrachtet oder unter Kontrolle für weitere Merkmale im Rahmen der Regressionsanalyse lässt sich ein klarer positiver Zusammenhang zwischen der Betreuungsintensität durch das AMS und der Intensität der Arbeitssuche feststellen. Je höher die Zahl der Kontakte zum AMS und der vom AMS erhaltenen Vermittlungsvorschläge, desto höher ist die durchschnittliche Zahl der verwendeten Suchwege und der getätigten Stellenbewerbungen. Personen, die bei der Befragung angaben, vom AMS in der Form von Vermittlung oder beruflicher Orientierung unterstützt worden zu sein, unternehmen höhere Suchanstrengungen als solche, die keine solche Hilfe in Anspruch genommen haben. Außerdem deuten die Auswer-

tungen auf einen positiven Zusammenhang zwischen Multi-Channeling – dem Kontakt zum AMS über mehrere Kanäle (persönliches Gespräch, Telefon, E-Mail, etc.) – und der Suchintensität. Abgesehen von der Häufigkeit, scheint auch die Qualität der Kontakte zwischen Arbeitssuchenden und AMS eine Rolle zu spielen: Zumindest unter jenen mit einer mittellangen Arbeitslosigkeitsdauer (3 bis 6 Monate) zeitigen Personen, die sich bei Vermittlungsvorschlägen von Seiten des AMS zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt gefühlt haben, signifikant höhere Suchanstrengungen als Personen ohne Wahrnehmung eines derartigen Drucks.

Personen mit einer offiziellen Einstellungszusage oder einer Wiederbeschäftigung bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber (Recall) ohne eine in den Daten erfasste Einstellungszusage weisen eine deutlich geringere Kontaktintensität zum AMS auf und nehmen die vermittlungunterstützenden Angebote seltener in Anspruch. Erst mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit gleichen sich die Unterschiede in der Betreuungsintensität etwas an. Personen mit einer konkreten Jobaussicht suchen mit einer deutlich geringeren Intensität nach einem Arbeitsplatz. Sie finden erwartungsgemäß häufiger innerhalb des beobachteten Zeitfensters eine Beschäftigung und sind im Durchschnitt nur halb so lange arbeitslos wie Personen ohne Einstellungszusage. Gleichzeitig realisiert sich für mehr als ein Drittel der Betroffenen die Jobzusage nicht im Sinne einer Wiedereinstellung beim ehemaligen Arbeitgeber; und es ist zu beobachten, dass auch diese Personen, bei denen sich eine Einstellungszusage nicht realisiert, mit deutlich reduzierter Intensität nach einem Arbeitsplatz suchen. Dies wirft die Frage nach dem optimalen Zeitpunkt auf, an dem eine intensivere Betreuung von Seiten des AMS bei dieser Personen-Gruppe einsetzen sollte.

All jene Personen, die die zum Befragungszeitpunkt bereits eine neue Beschäftigung aufgenommen oder eine fixe Einstellzusage binnen zwei Monaten hatten, wurden im Zuge der Erhebung nach dem Suchweg gefragt, über den sie letztlich ihren Arbeitsplatz gefunden haben. Das Internet wird zwar am häufigsten zu den wichtigsten Suchkanälen gezählt, für einen deutlich größeren Anteil der Arbeitsaufnahmen ist aber die Vermittlung über private Kontakte maßgeblich. Nur AkademikerInnen finden am häufigsten über das Internet zu ihrem Arbeitsplatz. Über alle Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage oder Recall betrachtet, haben 32,8% aller Personen mit einer Beschäftigungsaufnahme über die Befragung von bekannten Personen zu ihrem Arbeitsplatz gefunden (Männer 34,5%, Frauen 30,6%). Mit deutlichem Abstand folgt – wenn Bewerbungen über Vermittlungsvorschläge des AMS und die Reaktion auf Stellenausschreibungen des AMS zusammengefasst werden – die erfolgreiche Suche mithilfe des AMS (insgesamt 16,8%), wobei Frauen diesen Suchkanal mit 18,1% häufiger nennen als Männer (15,8%). Stellenanzeigen im Internet waren bei 14,2% der erfolgreich Arbeitssuchenden die Suchmethode, die ihnen zum Arbeitsplatz verholfen hat (Männer 14,5%, Frauen 13,8%), die Durchsicht von Stellenanzeigen in der Zeitung bei 11,0%. Hier ist der Prozentsatz für Frauen doppelt so hoch wie für Männer (14,7% gegenüber 8,3%). Die direkte Kontaktaufnahme mit einem Betrieb war für 9,0% der erfolgreich Arbeitssuchenden für ihre Beschäftigungsaufnahme ausschlaggebend (Männer 9,6%, Frauen 8,2%).

Wenn Erfolgsquoten betrachtet werden, die angeben, wie viel Prozent derjenigen, die eine Methode nutzen, auch über diesen Suchweg einen Arbeitsplatz finden, dann bestätigt sich, dass die Befragung von Bekannten für beide Geschlechter eindeutig mit den höchsten Erfolgsaussichten verbunden ist. Für Männer zählt sich die Nutzung sozialer Kontakte noch mehr aus als für Frauen. Auch die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben – und somit informelle Suchkanäle im Allgemeinen – sowie die Suche über Stellenanzeigen im Internet und über private Arbeitsvermittlung verhilft ihnen häufiger zu einem Arbeitsplatz. Frauen sind generell aktiver, aber – pro eingesetztem Vermittlungskanal – weniger erfolgreich bei der Nutzung von Suchwegen. Einzig die Durchsicht von Stellenanzeigen in der Zeitung bietet ihnen im Geschlechtervergleich bessere Aussichten auf eine Beschäftigung.

Mit Ausnahme des direkten Kontakts zu Betrieben nehmen die Erfolgsaussichten bei allen Suchwegen mit dem Alter ab. Die Suche über private Kontakte ist für alle Altersgruppen der erfolgversprechendste Suchweg. Junge Menschen erzielen auch bei der Nutzung von Stellenanzeigen im Internet eine hohe Erfolgsquote. AkademikerInnen wählen nicht nur häufig die Suche über Stellenanzeigen im Internet, sondern sind über diesen Weg auch noch erfolgreicher als über die Nutzung privater Kontakte. Im Kontrast dazu sind ihre Erfolgsaussichten bei der Suche mithilfe des AMS deutlich geringer als für niedrig qualifizierte Personen, die wiederum diesen Suchweg verstärkt verwenden und überproportional häufig damit ihren Arbeitsplatz finden. Die öffentliche Arbeitsvermittlung hat darüber hinaus auch für Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen, einer Behinderung oder einem schweren PC-Zugang eine erhöhte Bedeutung als erfolgsbringender Suchweg.

Die Arbeitssuchenden können ihren Sucherfolg durch die Wahl von Suchwegen und die allgemeine Intensität ihrer Arbeitssuche beeinflussen. Eine wesentliche Rolle spielen aber auch ihre individuellen Charakteristika wie das Geschlecht, Alter und die formale Qualifikation sowie auch Ressourcen wie soziale Kontakte oder ein PC-Zugang. Um zu untersuchen, welche Merkmale und Aktivitäten der Arbeitslosen die Chance auf einen Sucherfolg im Sinne einer Beschäftigungsaufnahme und den Zeitraum zwischen Eintritt in Arbeitslosigkeit und Antritt einer (neuen) Beschäftigung beeinflussen, werden in Teil 2 der vorliegenden Studie Suchdauermodelle geschätzt.

Gemäß den Schätzergebnissen hat, wenn gleichzeitig für eine Vielzahl anderer Faktoren adjustiert wird, die Suchintensität einen signifikanten positiven Einfluss auf den Sucherfolg gemessen an der Chance auf einen Übergang von der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Die Übertrittschance steigt mit der Zahl der verwendeten Suchwege ebenso wie mit der Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat. Auch ein großes Netz an sozialen Kontakten im beruflichen Umfeld wirkt sich positiv auf die Arbeitsplatzchancen aus. Spezifische Problemlagen, die als Hindernisse bei der Arbeitssuche empfunden werden, hemmen den Sucherfolg. Für die vermittlungsunterstützenden Leistungen des AMS lässt sich ein signifikanter positiver Einfluss nicht nur auf die Suchintensität, sondern auch direkt auf den Sucherfolg nachweisen – allerdings nur für Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall, nicht für Personen mit einer konkreten Jobaussicht:

- Personen, die an einem Gesamtindex gemessen, mehr Unterstützung von Seiten des AMS erhalten haben, weisen eine signifikant höhere Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme auf. Mit jeder zusätzlich in Anspruch genommenen Leistung (unterschieden werden Unterstützung in der Form von Informationen und Hilfestellungen bei Bewerbungen, beruflicher Orientierung und Qualifizierung sowie Vermittlungsvorschläge und die Selbstbedienungsangebote des AMS) erhöht sich die Chance auf einen Übergang in Beschäftigung um 9,4%.
- Für Personen, die gemäß ihren eigenen Aussagen bei der Befragung Unterstützung von Seiten des AMS in irgendeiner Form (Vermittlung, berufliche Orientierung und/oder Qualifizierung) erhalten haben, ist die Chance einen Arbeitsplatz zu finden um 13,8% erhöht. Von allen drei Unterstützungsformen scheint tendenziell ein positiver Einfluss auszugehen. Ein statistisch signifikanter Einfluss lässt sich allerdings nur für berufliche Orientierung feststellen.
- Mindestens einmal einen Vermittlungsvorschlag von Seiten des AMS zu erhalten, erhöht die Chance auf eine erfolgreiche Arbeitsplatzsuche um ca. ein Drittel (31,9%). Je größer die Zahl der Vermittlungsvorschläge, desto besser sind die Erfolgsaussichten: Für jeden Vorschlag im Monat steigt die Chance um 5,8%. Einen nennenswerten Einfluss dürften vor allem Bewerbungshinweise in den ersten drei Monaten, also der Anfangsphase der Arbeitslosigkeit haben.
- Multi-Channeling geht mit besseren Arbeitsmarktaussichten einher. Für Arbeitssuchende, die (über die Abwicklung von Geldleistungen hinaus) über mehr als einen Weg Kontakt zum AMS haben (z.B. in Form von persönlichen Beratungsgesprächen außer für Geldleistungen und via Telefon, E-Mail, Post oder Fax), ist die Übergangschance in Beschäftigung um 23,4% erhöht. Wer auf mehr als einem Weg Vermittlungsvorschläge von Seiten des AMS erhält, hat um 19,8% höhere Erfolgchancen.
- Bei Inanspruchnahme der Selbstbedienungsangebote des AMS erhöht sich für Arbeitslose die Chance auf einen Übergang in Beschäftigung um 24,9%.

Was den vom AMS ausgeübten Druck zu einer Arbeitsaufnahme bei vorgeschlagenen offenen Stellen betrifft, lässt sich kein statistisch signifikanter Einfluss beobachten.

Sowohl deskriptiv betrachtet als auch unter Kontrolle für andere Faktoren, verbleiben erfolgreich über das AMS vermittelte Personen gegenüber Personen, die ihren Arbeitsplatz über einen anderen Suchweg gefunden haben, relativ lange im ersten Job und weisen auch einen vergleichsweise hohen Beschäftigungsanteil an der gesamten Nachkarriere auf, sind also offensichtlich auch längerfristig gut in den Arbeitsmarkt integriert. Im Arbeitslosigkeits-Anteil an der Nachkarriere lassen sich keine signifikanten Unterschiede nach dem erfolgreichen Suchweg feststellen. Die AMS-Vermittlung scheint zu bewirken, dass sich Arbeitslose seltener aus dem Arbeitskräfteangebot zurückziehen und in Folge mehr in Beschäftigung sind.

Aus den Analysen wird deutlich, dass es eine starke Korrelation zwischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt und der Betreuungsintensität durch das AMS gibt. Personen mit schlechteren Beschäftigungschancen selektieren in die öffentliche Arbeitsvermittlung. Sie haben häufiger

Kontakt zum AMS und nehmen die vermittlungsunterstützenden Angebote stärker in Anspruch. Da das AMS in erster Linie Arbeitssuchende mit schlechteren Jobaussichten vermittelt, sind die vermittelten Jobs vergleichsweise niedrig entlohnt. Unter Kontrolle für diese „negative Selektion“ von Personen mit schlechteren Vermittlungschancen in die AMS-Betreuung verbleiben aber keine signifikanten Unterschiede mehr im ersten Einkommen zwischen Personen, die über das AMS und Personen, die über einen anderen Suchweg ihren Arbeitsplatz gefunden haben. Die in einem rein deskriptiven Vergleich niedrigen Verdienste der über das AMS vermittelten Jobsuchenden sind daher weitgehend durch diese Selektivität zu erklären und nicht durch eine schlechte Qualität der öffentlichen Arbeitsvermittlung.

Allerdings erfahren über das AMS vermittelte Personen tendenziell eine ungünstigere Entwicklung ihrer Einkommen (gemessen an der Differenz im Einkommen zwischen erstem Job nach und letztem Job vor der Arbeitslosigkeit) im Vergleich zu Personen, die über andere Suchwege zu ihrem Arbeitsplatz gefunden haben; und sie erzielen längerfristig aufgrund ihrer hohen Zahl an Beschäftigungstagen zwar vergleichsweise hohe kumulative Einkommen, aber relativ niedrige Durchschnittsverdienste. In dieser Hinsicht deuten die Ergebnisse der empirischen Untersuchungen darauf hin, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung in Österreich ein effektiver Suchkanal zur raschen und dauerhaften Wiedereingliederung von niedrig qualifizierten Arbeitskräften ist, aber „nur“ die Stabilität der aufgenommenen Beschäftigung und die längerfristige Beschäftigungsintegration in quantitativer Hinsicht positiv beeinflusst und nicht aber die am Einkommen gemessene Arbeitsplatzqualität.

Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik

Aus den Ergebnissen der Studie können eine Reihe von differenzierten Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik und speziell die Rolle und Ausgestaltung der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der Beratung und Unterstützung von Arbeitslosen bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz gezogen werden.

In der Studie wird klare Evidenz für das insgesamt wirkungsvolle Eingreifen der öffentlichen Arbeitsvermittlung in das Arbeitsmarktgeschehen vorgelegt. Der Beitrag ist quantitativ bedeutend und verbessert sowohl das Suchverhalten Arbeitsloser als auch die Chancen Arbeitsplätze zu finden, besonders für Gruppen von Arbeitslosen mit vergleichsweise schlechten Arbeitsmarktchancen, etwa Personen mit niedriger Qualifikation, ErsteinsteigerInnen oder Personen mit einer Behinderung. Dabei werden unterschiedliche Wirkungskanäle genutzt:

- Das AMS bietet eigene Vermittlungsdienstleistungen an und ist damit als eine Suchoption am Vermittlungsgeschehen beteiligt.
- Durch vermittlungsunterstützende Maßnahmen soll die Intensität und Effektivität der Suche erhöht werden.
- Ergänzende Maßnahmen im Bereich Qualifizierung oder zur Unterstützung bei besonderen Problemlagen versuchen vermittlungsrelevante Merkmale zu verbessern.

Zu allen Aspekten ist – wie zuvor gezeigt wurde – empirische Evidenz zu finden, die positive Effekte dieser Interventionen belegt.

Betreuungsintensität und Unterstützung durch das AMS haben einen signifikanten positiven Einfluss auf Suchintensität und Sucherfolg. Die Beschäftigungschancen steigen mit der Zahl der verwendeten Suchwege, wobei die Erfolgsaussichten bei anderen Suchkanälen (soziale Kontakte, Internet, private Arbeitsvermittlung) ähnlich hoch oder sogar noch höher sind als bei der Suche über das AMS. Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung weiterhin nicht nur darauf ausgerichtet sein sollte, möglichst viele selbst getätigte Vermittlungen zu erreichen, sondern auch darauf, durch verschiedene Interventionen und Dienstleistungen die allgemeine Suchintensität der Arbeitssuchenden zu erhöhen.

Die Kombination der verschiedenen Angebote (eigene Vermittlungsdienstleistungen, vermittlungsunterstützende Maßnahmen und ergänzende Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung oder zur Unterstützung bei besonderen Problemlagen) in einer Einrichtung scheint sich als sinnvoll und besonders für schlechter reintegrierbare Gruppen als effektiv zu erweisen. Arbeitslose mit stärkeren Vermittlungshindernissen werden im Durchschnitt intensiver betreut und finden in der Folge auch häufiger über die AMS-Vermittlungsdienstleistungen einen Arbeitsplatz (Personen mit niedriger Qualifikation, mit mangelnden Deutschkenntnissen, einer Behinderung oder einem schweren PC-Zugang).

Spezifische Unterstützungsangebote zeigen für einige Gruppen besonders positive Wirkungen. Arbeitslose mit mangelnden Deutschkenntnissen sind dafür ein deutliches Beispiel. Sie erhalten problemadäquate Unterstützung – die sie zudem auch subjektiv sehr positiv einschätzen – und finden in der Folge auch besonders häufig über das AMS in Beschäftigung. Hier zeitigt eine zielgruppenorientierte Ausrichtung der Angebote offensichtlich positive Effekte. Gleichzeitig können jedoch nicht für alle Felder von Vermittlungshindernissen vergleichbar gute Ergebnisse der Interventionen des AMS festgestellt werden. Besonders bei Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen sind einerseits die subjektiven Bewertungen der Arbeitslosen über problemspezifische Unterstützungsangebote überwiegend nicht positiv, andererseits sind Personen mit längerer Krankenstandsgeschichte auch weniger suchaktiv. Ähnliches gilt für Frauen mit Kleinkindern und zum Teil für Personen mit sonstigen familiären Problemen. Damit sind genau die Problemlagen, die typisch für den österreichischen Arbeitsmarkt sind – nämlich die Einbindung von älteren Personen, besonders mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders für Mütter mit Kleinkindern (vgl. z.B. Haas *et al.*, 2011) – auch jene, die im Vermittlungs- und Betreuungsprozess des AMS nicht sehr erfolgreich unterstützt werden können. Beide Gruppen werden in zukünftigen Strategien zur Nutzung des Erwerbspotentials in Österreich vermutlich eine große Rolle spielen. Um hier Änderungen im Erwerbsverhalten zu erreichen, kann der Beitrag der Arbeitsmarktpolitik wesentlich sein, muss aber mit Maßnahmen in anderen Politikbereichen (Gesundheitspolitik, Familienpolitik, Sozialpolitik) abgestimmt und begleitet werden. Mit der Erhöhung des Pensionsantrittsalters und der Reduktion des Zugangs zu gesundheitsbedingten Pensionen sowie einem eventuellen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder besteht hier Handlungsbedarf

auch zur Verbesserung der Integrationschancen der betroffenen Gruppen in den Arbeitsmarkt.

Hinsichtlich der älteren Personen ist evident, dass sie sowohl größere Schwierigkeiten haben einen Arbeitsplatz zu finden als jüngere Personen, als auch der Tendenz nach geringere Suchanstrengungen aufweisen. Wenn sie von Seiten des AMS Unterstützung erhalten, dann wirkt sich diese aber gerade bei ihnen besonders positiv auf ihre Sucherfolgschancen aus. Auch diese Evidenz spricht dafür, politische Veränderungen in anderen Politikbereichen wie in den Pensionszugangsregelungen durch passgenaue Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten für diese Personengruppe zu flankieren. Eine Förderung der Reintegration arbeitsloser Älterer in den Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Bestandteil einer Politik, die darauf abzielt, Personen länger in Beschäftigung zu halten und das durchschnittliche Pensionszugangsalter zu erhöhen.

In zweierlei Hinsicht erfolgreich scheinen die Initiativen der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Umgang mit neuen Informationstechnologien zu sein.

- Der Einsatz von internetgestützten Informations- und Vermittlungsangeboten wird, gerade von jüngeren Arbeitslosen, angenommen. Erste Evidenz zu Multi-Channeling – dem Einsatz mehrerer, auch IT gestützter Kommunikationswege zwischen AMS und Arbeitslosen – weisen auf einen positiven Zusammenhang mit Suchintensität und Sucherfolg hin. Mit einem Ausbau von e-Services und Multi-Channel-Strategien kann vor allem der Einschaltgrad auch im qualifizierten Bereich erhöht werden. Derzeit macht etwa jede zweite Person von den Selbstbedienungsangeboten und Angeboten des AMS zur Arbeitsplatzsuche im Internet Gebrauch. Hier könnte auch eine höhere Inanspruchnahme angestrebt werden, zumal Selbstbedienungsangebote über unterschiedliche Medien zur Verfügung gestellt werden und damit auch für Personen ohne PC- oder Internetzugang zur Verfügung stehen.
- Personen mit schlechtem Zugang zu PC und Internet können diesen Nachteil am ehesten durch die Vermittlungsunterstützung und Beratung des AMS kompensieren, wie der relativ hohe Vermittlungserfolg des AMS in dieser Gruppe beweist.

Insgesamt zeigen die Unterschiede im Suchverhalten zwischen älteren und jüngeren Arbeitslosen ebenso wie zwischen gering und hoch Qualifizierten, dass sich die Suchstrategien stärker auf neue Informationstechnologien verlagern. Dem trägt das AMS mit internetbasierten Angeboten und Multi-Channeling Rechnung. Über diese Schiene kann zudem auch die allgemeine Markttransparenz des AMS positiv beeinflusst werden. Nicht zu übersehen ist aber die ungebrochene Rolle informeller Vermittlungswege über FreundInnen und Bekannte. Zudem zeigt sich, dass die Matchingleistung von professionellen Vermittlungsinstitutionen (öffentliche und private Vermittlungsinstitutionen) anderen Vermittlungskanälen in Hinblick auf Geschwindigkeit und Dauerhaftigkeit der erzielten Arbeitsplatzbesetzung tendenziell überlegen sind.

Insgesamt zeigt die empirische Evidenz zu Indikatoren des Vermittlungserfolges ein sehr differenziertes Bild bezüglich der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit des AMS:

- Offensichtlich gelingt es sowohl über den positiven Einfluss auf die Suchintensität, als auch durch die eigene Arbeitsvermittlung die Suchdauer bis zu einer Beschäftigungsaufnahme zu verringern. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Erwartung, dass die professionelle Vermittlungsunterstützung in Richtung kürzerer Suchdauer wirkt. Zudem kann die Verbindung zwischen Existenzsicherung und Vermittlung und damit die Verpflichtung zur aktiven Suche und die Sanktionierbarkeit den Druck zu einer Arbeitsaufnahme erhöhen. Umgekehrt könnten jedoch Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der AMS Betreuung auch zu längeren Suchdauern führen, weil sie – für die Dauer der Qualifizierung – die Suchaktivitäten reduzieren und in erster Linie auf die Verbesserung der längerfristigen Vermittelbarkeit wirken sollen.
- Die über AMS-Vermittlung aufgenommenen Arbeitsplätze sind auch etwas stabiler als im Durchschnitt der anderen Vermittlungskanäle. Dies wäre auf Basis einer einseitigen Priorität auf raschest mögliche Vermittlung unter geltenden Zumutbarkeitsbestimmungen nicht unmittelbar zu erwarten und stellt einen Qualitätsaspekt der Matchingleistung durch das AMS dar. Denkbar wäre jedoch auch, dass die relativ geringen Löhne an vom AMS vermittelten Arbeitsplätzen für Unternehmen einen Anreiz darstellen, Arbeitskräfte länger zu beschäftigen (siehe nächster Absatz).
- Vom AMS vermittelte Jobs sind schlechter bezahlt als das im Durchschnitt der Beschäftigungsaufnahmen Arbeitsloser der Fall ist. Dies ist jedoch in erster Linie auf die Zusammensetzung der Gruppe der Arbeitslosen zurückzuführen, die über das AMS ihren Arbeitsplatz finden. Nach Kontrolle für ein umfangreiches Set von beschäftigungsrelevanten Merkmalen verringert sich dieser Unterschied erheblich und wird statistisch insignifikant. Durch die höhere Beschäftigungsdauer vom AMS Vermittelter übersteigt das erzielte Einkommensvolumen sogar jenes von Arbeitslosen, die über andere Kanäle ihren Arbeitsplatz gefunden haben. Die schlechtere Einkommensentwicklung und die geringeren Lohnsätze (gemessen am Monatslohn) weisen dennoch auf eine – gemessen am Einkommen – relativ geringe Qualität der vermittelten Jobs hin. Die im Vergleich zu anderen Suchkanälen spezifischere und aufwendigere Matchingleistung des AMS bei der Vermittlung von Arbeitslosen könnte sich jedoch auch in qualitativ hochwertigeren Arbeitsplätzen niederschlagen. Ein möglicher Grund für die relativ geringe Entlohnung an Arbeitsplätzen die vom AMS vermittelt wurden, mag in der Kombination der Existenzsicherung und für Vermittlungsdienstleistung liegen: Arbeitslose sind verpflichtet – nach Maßgabe der Zumutbarkeitsbestimmungen – Vermittlungsvorschläge des AMS anzunehmen. Dieses Drohpotential kann den Reservationslohn¹⁾ der Arbeitslosen senken und damit die Arbeitsaufnahme an relativ schlecht bezahlten Arbeitsplätzen begünstigen.

¹⁾ Das ist der Lohn ab dem eine Arbeitslose oder ein Arbeitsloser bereit ist Arbeit aufzunehmen.

Auf Basis der Ergebnisse könnte eine stärkere Beachtung der Qualität der vermittelten Arbeitsstellen – auch in Hinblick auf das erzielbare Einkommen – überlegt werden, die ein Merkmal eines guten Matchings darstellt. Druck von Seiten des AMS zu einer raschen Arbeitsaufnahme kann die Dauer von Arbeitslosigkeitszeiten und Leistungsbezügen verringern, aber auch auf Kosten der Qualität der aufgenommenen Arbeitsplätze gehen. Das stellt einen potenziellen Zielkonflikt (Trade-Off) in der Tätigkeit des AMS dar. Schlussfolgerungen könnten auch in Richtung einer stärkeren Beachtung von Qualitätskriterien bei der Akquisition offener Stellen und der Beratung von Unternehmen gehen, um Arbeitslosen bessere Karriereperspektiven zu eröffnen. Damit wird auch das Zusammenwirken von Dienstleitungen für Arbeitsuchende und für Unternehmen angesprochen. Das AMS weist nicht in allen Segmenten des Arbeitsmarktes einen hohen Einschaltgrad auf, besonders Stellenbesetzungen im hoch qualifizierten Bereich erfolgen selten über das AMS. Ob es eine qualitätsspezifische Selektion der beim AMS gemeldeten offenen Stellen auch innerhalb der für die AMS-Vermittlung besonders relevanten Arbeitsplätze im mittleren und unteren Qualifikationssegment gibt, kann aus der vorliegenden Untersuchung nicht nachgewiesen werden. Die vergleichsweise geringen Einkommen der vermittelten Stellen deuten jedoch in diese Richtung.

Die Studie findet Hinweise auf die Bedeutung frühzeitiger Interventionen des AMS; so sind Bewerbungsvorschläge besonders in früheren Phasen der Arbeitslosigkeit mit rascherem Sucherfolg verbunden. Die Kontakthäufigkeit Arbeitsloser mit AMS-BeraterInnen korreliert bereits in den ersten drei Monaten ab Eintritt der Arbeitslosigkeit deutlich negativ mit den Arbeitsmarktchancen. Das bedeutet, dass die Berater und Beraterinnen im Durchschnitt ihre Beratungs- und Betreuungstätigkeit auf Gruppen mit größeren Problemen bei der Arbeitsmarktintegration konzentrieren. Interessant ist auch die nur schwache Übereinstimmung der Kontaktintensität mit der Zoneneinteilung. Angesichts der Differenzierung der KundInnengruppen des AMS mit größerer Bedeutung Älterer (oftmals mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen), arbeitsmarktferner Gruppen aus dem Kreis der BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung oder Personen mit Migrationshintergrund mag eine Adaptierung des 3-Zonen-Modells in Richtung einer stärker ausdifferenzierten, der Heterogenität der Kundengruppen Rechnung tragenden Abschätzung der Reintegrationschancen und des Unterstützungsbedarfs (Profiling) sinnvoll erscheinen lassen.

Ein weiteres Spezifikum des österreichischen Arbeitsmarktes sind die vielen Einstellungszusagen und Recalls (Wiederbeschäftigung beim früheren Dienstgeber). Über 40% der Arbeitslosen in dem repräsentativen Sample von Zugängen in Arbeitslosigkeit (von November 2009 bis Mai 2010), das dieser Studie zugrunde liegt, hatten schon zu Beginn der Arbeitslosigkeit eine Einstellungszusage oder wurden direkt vom früheren Dienstgeber wieder eingestellt. Diese Gruppe von Arbeitslosen erhält zwar Existenzsicherung, nimmt aber kaum Vermittlungs- und Beratungsangebote des AMS in Anspruch. Obwohl viele dieser Arbeitslosen rasch wieder in Beschäftigung wechseln, fallen Einstellungszusagen mitunter weg (bei rund einem Drittel der Einstellungszusagen) und Betroffene bleiben länger arbeitslos. Sie weisen jedoch auch dann

eine geringere Suchintensität und Nutzung von Vermittlungsunterstützungen auf als andere Arbeitslose. Für diese Gruppe wäre eine frühere Einbeziehung in die Vermittlungs- und Beratungsangebote des AMS anzustreben, wobei eine a priori Identifikation vermutlich nicht leicht zu bewerkstelligen sein wird. Darüber hinaus sollte Überlegt werden die Auslagerung kurzfristiger betrieblicher Auslastungsrisiken an die Arbeitslosenversicherung weniger attraktiv zu gestalten und dadurch die quantitative Bedeutung dieser Gruppe insgesamt zu reduzieren.

Dieser Endbericht schließt das Forschungsprojekt „Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche“ zwar ab, lässt aber zwei mit eingeplante Ergänzungsmöglichkeiten offen:

- Die Schätzung der Einflussfaktoren auf den Vermittlungserfolg würde durch einen längeren Nachbeobachtungszeitraum an Aussagekraft gewinnen. Eine Ergänzung um einen um zumindest ein Jahr längeren Nachbeobachtungszeitraum würde besonders die Analyse der Wirkung der Vermittlung auf die Einkommen verbessern.

In anderen Ländern (Deutschland, Niederlande) wurden Änderungen in der Personalausstattung der Vermittlungsdienstleistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung dazu benutzt in einem experimentellen Design Wirkungen einer Änderung der Fallbelastung von Berater und Beraterinnen zu analysieren. Ein ähnliches Experiment wäre auch für die österreichische Situation anzustreben.

Überblick

Die Rolle öffentlicher Arbeitsvermittlung und der dafür eingesetzten Beratungs- und Vermittlungsleistungen findet in der internationalen Literatur im Vergleich zur Evaluierung der Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik geringe Beachtung. In diesen Evaluationen steht die Leistungsfähigkeit der Förderinstrumente im Mittelpunkt; jedoch nicht die Akteure, die in der Praxis über Auswahl und Kombination der Maßnahmen und Zuordnung der TeilnehmerInnen zu bestimmten Maßnahmen entscheiden, also weder die öffentliche Arbeitsvermittlung mit ihren lokalen und regionalen Dienststellen (Jobcenter, Arbeitsagenturen, regionale Geschäftsstellen oder Vermittlungszentren) noch die Fachkräfte (Vermittler, Berater und Fallmanager), die Arbeitssuchende vor Ort betreuen und vermitteln.

Aus der Sicht der Praxis sind aber nicht nur die "Impact Evaluationen" arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, welche die zielorientierte Wirksamkeit der Ressourceneinsätze nur im Nachhinein überprüfen, von Bedeutung. Praxis und Politik möchten auch wissen, warum sie mehr oder weniger wirksam agiert haben und welche Maßnahmenänderungen in Zukunft bessere Resultate erzeugen. Breiter und allgemeiner ansetzende kausale Prozessevaluierungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung liegen derzeit nur für die Schweiz (Arbeitslosenversicherung) und Deutschland (Grundsicherung für Arbeitssuchende) vor. Für Österreich existieren kaum Analysen, die sich mit kausalen Effekten von Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen befassen. Implementationsstudien in Form von deskriptiven Erhebungen zu Teilnehmerstrukturen, Merkmalen der Maßnahmendurchführung und Einschätzungen seitens der Beteiligten sowie deskriptive Verbleibsanalysen stehen bislang im Vordergrund. Mit einer Analyse zur "Rolle der Arbeitsvermittlung des AMS beim Suchverhalten und Sucherfolg" (Modul 2 des BMASK-Forschungsauftrages) soll die Lücke im Wissen um Bedeutung und Erfolg des AMS bei Ausgleichsprozessen am österreichischen Arbeitsmarkt geschlossen werden.

Die vorliegende Studie besteht aus zwei Teilen: Teil 1 bietet eine Analyse des vielschichtigen Vermittlungsgeschehens im AMS Österreich im Vergleich zu öffentlichen Einrichtungen in Deutschland (BA/AA und ARGE), der Schweiz (SECO/RAV), Großbritannien (DWP/JobcenterPlus), Dänemark (AMS/Jobcenter), den Niederlanden (UWV WERKbedrijf/WERKpleinen) und Australien (Centerlink/Jobservices Australia). In Teil 2 werden im Detail das Suchverhalten und der Sucherfolg von Arbeitslosen am österreichischen Arbeitsmarkt unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten des AMS untersucht.

Öffentliche Beratung und Vermittlung von Arbeitslosen in Österreich im internationalen Vergleich

Modul 1

BearbeiterInnen: Ulrike Huemer (WIFO), Jochen Knöller, Regina Konle-Seidl (IAB)

Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Bezeichnung	Land
4PM	Vier-Phasen-Modell	DE
AA	Agentur für Arbeit	DE
AAMP	aktive Arbeitsmarktpolitik	-
AGS	Arbeitgeberservice	DE
ALG II	Arbeitslosengeld II	DE
ALV	Arbeitslosenversicherung	-
AMS	Arbeitsmarktservice	AT
ARGEn	Arbeitsgemeinschaften von Kommunen und Agenturen	DE
Avig	Arbeitslosenversicherungsgesetz	CH
BA	Bundesagentur für Arbeit	DE
BIP	Bruttoinlandsprodukt	-
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales	DE
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz	AT
BO	Berufsorientierung	AT
BSC	Balanced Scorecard	-
CBS	Central Bureau voor de Statistiek	NL
CWI	Zentrum für Arbeit und Einkommen (Center for Work and Income)	NL
DWH	Data Warehouse	-
DWP	Department for Work and Pension	UK
EGS	Erhebungen zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot	DE
ESA	Employment and Support Allowance	UK
EU-JVS	European Job Vacancy Survey	-
FBA	Programm "aktive Arbeitssuche"	AT
FJR	Fortnightly Jobsearch Review	UK
FND	Flexible New Deal	UK
IB	Incapacity Benefit	UK
IS	Income Support	UK
JCP	Job Centre Plus	UK
JOT	Job Outcome Target	UK
JSA	Jobseeker's Allowance	UK

Abkürzung	Bezeichnung	Land
JSA	Job Services Australia	AU
JSCI	Jobseeker Classification Instrument	AU
KAM	Key Account Management	-
KuZ	Kundenzentrum der Zukunft	DE
LGS	Landesgeschäftsstelle	-
LMP	Labour Market Policy	-
MBO	Management by Objectives	-
MSZW	Arbeits- und Sozialministerium (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)	NL
NACE	Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft	-
NPM	New-Public-Management	-
ONS	Office for National Statistics	UK
PES	Public Employment Services	-
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum	CH
RD	Regionaldirektion	DE
RGS	lokale Geschäftsstelle	-
RWI	Rat für Arbeit und Einkommen	NL
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft	CH
SfA	Service für Arbeitnehmer	AT
SfU	Service für Unternehmen	AT
SGB II	Zweites Buch Sozialgesetzbuch (Grundsicherung für Arbeitssuchende)	DE
SGB III	Drittes Buch Sozialgesetzbuch (Arbeitslosenversicherung)	DE
TM	Trainingsmaßnahmen	DE
TReFFeER	Treatment Effect and Prediction	DE
UWV	Sozialversicherung (Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen)	NL
VGN	Dachverband der niederländischen Kommunen	NL
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung	AT
zKT	zugelassener kommunaler Träger	DE

0 Einführung und Aufbau des Berichtes

Die Rolle öffentlicher Arbeitsvermittlung und der dafür eingesetzten Beratungs- und Vermittlungsleistungen findet in der internationalen Literatur im Vergleich zur Evaluierung der Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik geringe Beachtung. In diesen Evaluationen steht die Leistungsfähigkeit der Förderinstrumente im Mittelpunkt; jedoch nicht die Akteure, die in der Praxis über Auswahl und Kombination der Maßnahmen und Zuordnung der Teilnehmer zu bestimmten Maßnahmen entscheiden, also weder die öffentliche Arbeitsvermittlung mit ihren lokalen und regionalen Dienststellen (Jobcenter, Arbeitsagenturen, regionale Geschäftsstellen oder Vermittlungszentren) noch die Fachkräfte (Vermittler, Berater und Fallmanager), die Arbeitssuchende vor Ort betreuen und vermitteln.

Aus der Sicht der Praxis sind die „Impact Evaluationen“ arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, welche die zielorientierte Wirksamkeit der Ressourceneinsätze nur im Nachhinein überprüfen, aber nur von begrenzter Bedeutung. Praxis und Politik möchten auch wissen, warum sie mehr oder weniger wirksam agiert haben und welche Maßnahmenänderungen in Zukunft bessere Resultate erzeugen. Breiter und allgemeiner ansetzende kausale Prozessevaluierungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung liegen derzeit nur für die Schweiz (Arbeitslosenversicherung) und Deutschland (Grundsicherung für Arbeitssuchende) vor. Für Österreich existieren kaum Analysen, die sich mit kausalen Effekten von Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen befassen. Implementationsstudien in Form von deskriptiven Erhebungen zu Teilnehmerstrukturen, Merkmalen der Maßnahmendurchführung und Einschätzungen seitens der Beteiligten sowie deskriptive Verbleibsanalysen stehen bislang im Vordergrund, wie einem Blick in die Evaluierungsdatenbank des BMASK zu entnehmen ist (<http://www.dnet.at/lmpeval/>).

Mit einer Analyse zur „Rolle der Arbeitsvermittlung des AMS beim Suchverhalten und Sucherfolg“ (Modul 2 des BMASK-Forschungsauftrages) soll die Lücke im Wissen um Bedeutung und Erfolg des AMS bei Ausgleichsprozessen am österreichischen Arbeitsmarkt geschlossen werden. Dieser Bericht ist als Modul 1 der empirischen Untersuchung zum Suchverhalten vorgeschaltet. Er analysiert das vielschichtige Vermittlungsgeschehen im AMS Österreich im Vergleich zu öffentlichen Einrichtungen in Deutschland (BA/AA und ARGEn), der Schweiz (SECO/RAV), Großbritannien (DWP/JobcenterPlus), Dänemark (AMS/Jobcenter), den Niederlanden (UWV WERKbedrijf/WERKpleinen) und Australien (Centerlink/Jobservices Australia).

Es handelt sich um eine deskriptiv-empirische Analyse, die keinerlei Anspruch auf kausale Wirkungszusammenhänge stellt, aber die vielschichtigen Facetten von Arbeitsvermittlung im Ländervergleich aufzeigt und bewertet. Auf Basis einer empirischen Erhebung zu ausgewählten Indikatoren des Vermittlungsprozesses wie z.B. Kontaktdichte oder Betreuungsverhältnis wird die Ausgestaltung der Vermittlungs- und Betreuungsprozesse im Ländervergleich beschrieben. Bei der Auswahl der für den Vermittlungs- bzw. Integrationserfolg wichtigen Prozessindikatoren rekurren wir auf kausalanalytisch ermittelte Befunde aus Evaluationsstudien. Informationen, die wir durch schriftliche, telefonisch und persönlich durchgeführte Experteninterviews gewonnen haben, werden durch PES Verwaltungsdaten und Daten aus Surveys wie z.B. Job Vacancy Surveys in ausgewählten Ländern ergänzt. Der empirische Vergleich ist nicht in allen Dimensionen vollständig. Zum einen liegt das an fehlenden Daten und organisa-

tionsinternen Informationen, die uns von den nationalen Arbeitsverwaltungen nicht bereit gestellt wurden bzw. aufgrund einer rein dezentralen Organisation nicht zur Verfügung stehen.

Der Bericht ist folgendermaßen aufgebaut. Im ersten Kapitel wird zunächst die internationale Bandbreite von Public Employment Services (PES) aufgezeigt. Die für die PES relevanten organisatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen werden im Ländervergleich kurz skizziert. In Kapitel 2 wird auf den Bedeutungswandel von „Beratung und Vermittlung“ in Zeiten einer stärker auf Aktivierung ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik eingegangen. Anhand der Ausgaben für „Beratung und Vermittlung“ im Ländervergleich (Kategorie 1 der LMP-Datenbanken von EUROSTAT und OECD) wird die Frage erörtert, ob die Ausgaben für Arbeitsmarktdienstleistungen in Österreich im internationalen Vergleich besonders niedrig sind. Informationen zu Nettoeffekten vermittlungsorientierter Maßnahmen aus verschiedenen Ländern liefert ein Review aktueller Evaluationsergebnisse in Kapitel 3. In Kapitel 4 präsentieren wir die Ergebnisse zu ausgewählten Prozessindikatoren des Vermittlungs- und Beratungsprozesses. Bemerkenswert ist, dass es in einigen Ländern nicht nur graduelle Änderungen hinsichtlich der strategischen Ausrichtung von Vermittlungs- und Beratungsprozessen gibt, sondern auch grundlegende Veränderungen in der Governance (z.B. die Kommunalisierung in Dänemark oder Zusammenlegung von Leistungsgewährung und Arbeitsvermittlung in den Niederlanden in 2009) und strategischen Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik (in Großbritannien ab 2011) auf der Tagesordnung stehen. In Kapitel 5 steht die originäre Vermittlungsfunktion der PES, das Zusammenführen des Angebotes und der Nachfrage nach Arbeitskräften (Matching) im Mittelpunkt. Auf der Basis von Bruttoindikatoren wie Einschalt- und Ausschöpfungsgrad wird die Bedeutung des AMS im Hinblick auf Stellenbesetzungsprozesse im Ländervergleich analysiert. In Kapitel 6 erörtern wir die Frage, ob Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung überhaupt einen Beitrag zur Verringerung der Arbeitslosigkeit leisten können. Basis hierfür bildet der aktuelle Stand der makroökonomischen Wirkungsforschung. In Kapitel 7 werden schließlich die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst und Schlussfolgerungen für das Beratungs- und Vermittlungsgeschehen in Österreich gezogen.

1 Die organisatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen öffentlicher Arbeitsvermittlung

1.1 Die Bandbreite von "Public Employment Services" (PES) im internationalen Vergleich

In den vergangenen zwei Dekaden haben zwei wesentliche Entwicklungen zu grundlegenden Änderungen in den Systemen der öffentlichen Arbeitsvermittlung geführt: eine graduelle Entwicklung von bürokratisch organisierten Behörden zu modernen Dienstleistern und der Wandel von einer Matching- zu einer Aktivierungsinstanz. Unter öffentlicher Arbeitsvermittlung – im Englischen treffender als im Deutschen als "Public Employment Services" (PES) bezeichnet – verstehen wir nicht nur die klassische öffentliche Arbeitsvermittlung, die im Kontext der Arbeitslosenversicherung entstanden ist, sondern fassen darunter - analog der Definition von EUROSTAT: "The national employment service and regional/local equivalents together with any other publicly funded bodies whose main responsibility is to facilitate the integration". Diese Definition umfasst neben zentral-staatlich organisierten Systemen

- AMS Österreich
- BA (Arbeitslosenversicherung/SGB III) Deutschland

- Jobcenter Plus Großbritannien
- UWV WERKbedrijf Niederlande

auch stärker kommunal organisierte Systeme bzw. Mischformen im Sinne einer "dezentralen Zentralisierung"

- Dänemark (AMS/ für Vermittlung und Integration sind seit 2009 allein die Kommunen zuständig)
- Deutschland (SGB II-Grundsicherung/ ARGE n und Optionskommunen)
- Niederlande (WWB/Kommunen)

sowie "privatisierte" auf quasi-wettbewerblichen Prinzipien basierende Vermittlungssysteme

- Australien /Centrelink/Job Services Australia

Ein reines "Marktsystem", in dem nur private Agenturen im Bereich der Arbeitsvermittlung agieren, existiert in keinem der OECD-Länder. Bei den "privatisierten" Systemen werden vielmehr im Rahmen der staatlichen Gewährleistungsverantwortung private Unternehmen mit der Aufgabendurchführung beauftragt. Aufgabenzuständigkeit und Aufgabenverantwortung, einschließlich der Finanzierung, verbleiben aber bei der öffentlichen Hand. Diese Form der externen Bereitstellung von Vermittlungs- und Integrationsdienstleistungen wird in Anlehnung an die verwaltungswissenschaftliche Literatur als "funktionelle Privatisierung" bezeichnet. In allen Ländern mit einer "privatisierten" Arbeitsvermittlung gibt es eine öffentliche Instanz, die in Form eines One-Stop-Shops für die vom Bund, den Kommunen oder den Sozialversicherungskassen verwalteten Sozialleistungen zuständig ist. Diese einheitliche Anlaufstelle dient als "Pforte" oder "Türwächter". Dort wird der Anspruch auf Sozialleistungen überprüft und teils auch das Kontraktmanagement (Contracting-out) mit den privaten Anbietern organisiert

Australien ist das einzige der untersuchten Länder, das seit der Einführung des Job Network im Jahre 1998 den kompletten Vermittlungsprozess an externe private und gemeinnützige Dienstleister ausgelagert hat. Quasi-Wettbewerbsmechanismen spielen aber auch in andern Ländern eine unterschiedlich starke Rolle (siehe

Übersicht 1). Die Niederlande, die zu Beginn der 2000er Jahre stärker auf Wettbewerbsmechanismen in der Arbeitslosenversicherung und teils auch in der Sozialhilfe setzten, sind gerade dabei, ihr Vermittlungssystem wieder stärker zu "verstaatlichen". Dagegen setzt Großbritannien seit 2009 stärker auf private Anbieter zur Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik, die künftig mehr Kundengruppen (Sozialhilfeempfänger, Erwerbsgeminderte, Alleinerziehende) aktivieren will. In Deutschland werden seit 2002 verstärkt Wettbewerbsmechanismen in Form von Vermittlungsgutscheinen und der Beauftragung Dritter mit der Vermittlung sowie PersonalSERVICEagenturen genutzt. Im Zuge der "Instrumentenreform" 2009 wurden die meisten dieser quasi-wettbewerbslichen Instrumente in einem einzigen Maßnahmenbündel (§ 46 SGB III "Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung") zusammengefasst. Die Nutzung von privaten Anbietern wird in Deutschland wie auch in Dänemark stärker unter pragmatischen als unter ideologischen Gesichtspunkten gesehen. So wird vor allem in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit die Einschaltung Dritter ausgebaut, um Kapazitätsengpässen entgegenzutreten.

Übersicht 1: Bedeutung von "Contracting-Out" im Ländervergleich

	Contracting-Out...		
	der kompletten Vermittlung	Betreuung von Langzeit-arbeitslosen	"nach Bedarf"
Österreich			
Australien	✓		
Dänemark			✓
Deutschland			✓
Großbritannien		✓	
Niederlande		✓	
Schweiz			

Ausgehend von der Einschätzung der öffentlichen Arbeitsvermittlung als ineffiziente bürokratische Behörde (OECD 1994, Grubb und Martin 2001), favorisiert die OECD die Etablierung von "Quasi-Wettbewerbsmechanismen" nach australischem Vorbild als einen Weg zur Steigerung der Effizienz von Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen. Die EU-Kommission setzt dagegen stärker auf die Modernisierung der öffentlich organisierten Arbeitsvermittlung.

Die wesentlichen Vorschläge zur Modernisierung der PES stammen interessanterweise aus derselben (New-Public-Management) Quelle wie die Vorstellungen über die Nutzung von externen Wettbewerbsstrukturen auf Quasi-Märkten. Das Neue am New-Public-Management (NPM) liegt in der Betrachtung der Verwaltung als Institution und in den konzeptionellen Vorstellungen darüber, wie diese Institution gesteuert werden soll. Charakteristisch für NPM-Reformen ist der Wechsel von einer Input- zur Output-Steuerung. Dienstleistungs-, Qualitäts-, Kunden- und Wirkungsorientierung beschreiben die strategischen Ziele des NPM, die durch Schaffung marktähnlicher Situationen erreicht werden sollen. NPM-Ansätze sind folglich sowohl mit wirkungsorientierten Steuerungsmethoden innerhalb einer öffentlichen Arbeitsverwaltung als auch mit dem Konzept einer "funktionellen Privatisierung" vereinbar. Reformen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Österreich (1994)²⁾, der Schweiz (1996) und Deutschland (2003-2005), bauen auf diesen Ansätzen auf. Eine konsequente Steuerung nach Zielen (D, AT) oder Wirkungen (CH) soll zusammen mit Performanzmessung und internem Benchmarking zu Effizienzsteigerungen beitragen (Konle-Seidl 2002, 2006)³⁾.

Die einflussreiche Job Study der OECD von 1994 propagierte aber auch, dass die PES als Matchinginstanz für den Integrationserfolg letztlich nicht ausschlaggebend sind. Wichtiger sei es, dass die PES, arbeitssuchende Leistungsempfänger "aktiviert". Weniger die Vermittlungsfunktion (Matching) als eine kundengerechtere Ausrichtung der Dienstleistungsprozesse sei für

²⁾ In Österreich wurde bereits in den 1980er Jahren das Modell der 'Programmbudgetierung', das als Vorläufer von 'New Public Management' gesehen werden kann, als strategische Orientierung in der Arbeitsmarktpolitik herangezogen. In diesem Sinne wurde die 'aktive Arbeitsmarktpolitik' als neuer Politikbereich von vorneherein auf Basis eines technokratischen 'Steuerungskonzeptes' der Zielsteuerung entwickelt. In den 1990ern erfolgte die Ausgliederung des Arbeitsmarktservice aus der öffentlichen Verwaltung mit dem Arbeitsministerium als Aufsichtsbehörde. Es wurde auch ein System der Zielsteuerung der Arbeitsmarktpolitik mittels Indikatoren eingerichtet (Lassnigg, 2008).

³⁾ Eine aktuelle, extern von unabhängigen Experten durchgeführte, (technische) Effizienzmessung der öffentlichen Arbeitsvermittlung liegt nur für die Schweiz vor. Sheldon (2008) kommt auf Basis eines Input-Output-Vergleichs (DEA-Analyse) zu dem Ergebnis, dass sich die Effizienz der öffentlichen Stellenvermittlung im Zeitraum 1998-2007 um rd. 20 Prozent erhöht hat.

eine effektive Aktivierungspolitik eine unabdingbare Voraussetzung. Zur Aktivierung von Sozialleistungsempfängern gehöre eine engere Verknüpfung des Leistungsbezugs mit Integrationsdienstleistungen im Sinne der "Aktivierung passiver Leistungen", an deren Ende die Unabhängigkeit von Transferleistungen durch die Aufnahme einer bezahlten Arbeit stehen soll. In allen sieben Vergleichsländern haben seit Mitte der 1990er Jahre Aktivierungsstrategien an Bedeutung gewonnen. Als Aktivierungsinstanz sind die PES folglich nicht nur "Erster Dienstleister am Arbeitsmarkt", sondern auch Disziplinierungs- und Sanktionsinstanz.

1.2 Institutionelle Rahmenbedingungen

Unabhängig davon, ob die öffentliche Arbeitsvermittlung stärker staatlich, kommunal oder durch Einschaltung von Dritten organisiert ist, wird die Leistungsfähigkeit der PES sowohl durch das wirtschaftliche als auch das arbeitsmarktliche (institutionelle) Umfeld beeinflusst. Saisonarbeit, flexible Beschäftigungsformen, Niedriglohnsektor, Kündigungsschutz oder das Ausbildungssystem sind, neben der allgemeinen Wirtschaftslage, für die Arbeitsmarktdynamik und damit für die zu organisierenden Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt entscheidend. Zum anderen prägen Finanzierung und Ausgestaltung der sozialen Absicherungssysteme bei Erwerbslosigkeit (Arbeitslosigkeit, Inaktivität) und Hilfebedürftigkeit die organisatorische und inhaltliche Ausrichtung der PES (eine Übersicht über die Leistungssysteme in den Vergleichsländern findet sich in den Übersichten A2a und A2b im Anhang).

Organisationsreformen in Ländern mit einer stärkeren Steuerfinanzierung auch im Versicherungsbereich – insbesondere in Dänemark und Großbritannien – haben versucht, die organisatorische Trennung der Gewährung von Versicherungsleistungen einerseits und Fürsorgeleistungen andererseits zu überwinden. In den Niederlanden wurde mit dem SUWI-Gesetz von 2002 die Aufgabenteilung der öffentlichen Arbeitsvermittlung zwischen der staatlichen PES (CWI/UWV; seit 1. Januar 2009 UWV/UW WERKbedrijf) und den Kommunen, die für die Eingliederung von Sozialhilfeempfängern zuständig sind, festgelegt. Im Januar 2009 wurden die landesweit operierenden Zentren für Arbeit und Einkommen (CWI) in den neu geschaffenen Geschäftsbereich "UWV WERKbedrijf" innerhalb der Sozialversicherungsorganisation UWV integriert. Das längerfristige Ziel ist die integrierte Leistungserbringung für alle Arbeitssuchende unabhängig von der Art des Leistungsanspruchs.

In Deutschland wurden mit der Zusammenlegung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe und der damit einhergehenden Gründung von Arbeitsgemeinschaften aus BA und Kommunen (ARGE) zwar arbeitsmarkt- und sozialpolitische Leistungen für alle hilfebedürftigen Personen "in einer Hand" und "unter einem Dach" angestrebt. Ein "One-Stop-Shop" für alle Arbeitslosen, der die organisatorische Trennung in Arbeitsagenturen für Arbeitslosengeld I-Bezieher und in ARGE für Arbeitslosengeld II-Bezieher aufhebt, konnte jedoch nicht durchgesetzt werden (Konle-Seidl, 2009a). Allerdings unternimmt die BA eine Reihe von Anstrengungen, Betreuungs- und Vermittlungsprozesse rechtskreisübergreifend stärker zu vereinheitlichen. Das 4-Phasen-Modell (4-PM), das 2009 bundesweit in den Arbeitsagenturen und ARGE eingeführt wurde, stellt einen solchen einheitlichen Referenzrahmen für die Integrationsarbeit dar. In Österreich ist mit der Einführung einer bedarfsorientierten Mindestsicherung im September 2010 der Kundenkreis des AMS um die erwerbsfähigen Bezieher der Mindestsicherung erweitert worden. Die

Entwicklungen in Deutschland dürften von daher für die österreichischen Arbeitsmarktakteure und speziell für das AMS künftig von stärkerem Interesse sein.

1.3 Organisatorische Rahmenbedingungen

1.3.1 Gesetzliche Vorgaben und externe Zielsteuerung

Grundsätzlich werden Vermittlungs-Prozesse durch mehr oder weniger dichte Regelwerke gesteuert. Diese beruhen auf gesetzlichen Grundlagen wie z. B. dem Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG und Arbeitsmarktförderungsgesetz – AFMG in Österreich, dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III und SGB II) in Deutschland oder dem Arbeitslosenversicherungsgesetz – AVIG in der Schweiz. Daneben gibt es überregional geltende Handlungsempfehlungen und Geschäftsanweisungen des Ministeriums oder der PES-Zentrale sowie Weisungen der Landes- (LGS) und/oder der lokalen Geschäftsstellen (RGS). Im Ländervergleich gibt es dabei deutliche Unterschiede im Hinblick auf die Dichte dieser Regelwerke aber auch im Hinblick auf die Umsetzung politischer Vorgaben.

Während in Großbritannien, Dänemark und den Niederlanden geschäftspolitische Ziele mit der Regierung bzw. dem zuständigen Ministerium vereinbart werden müssen, sind die Arbeitsverwaltungen in Österreich (AMS) und - noch stärker - in Deutschland (BA/SGB III) in ihrer Zielsetzung und innerorganisatorischen Zielsteuerung autonomer. In Österreich vereinbaren das BMASK und das AMS allgemeine, nicht quantifizierbare Ziele, die in der Regel über mehrere Jahre Bestand haben⁴. Diese strategischen Ziele sind dann in operativer Eigenverantwortung vom AMS zu realisieren. In Deutschland wird im Bereich der Arbeitslosenversicherung (SGB III) (bislang) nicht mit strategischen Zielvereinbarungen zwischen Bundesregierung und BA gearbeitet. Zwar kann im Rechtskreis SGB III eine Zielvereinbarung auf freiwilliger Basis zwischen BMAS und BA abgeschlossen werden, muss aber nicht. Im SGB II (Grundsicherung für Arbeitssuchende) ist eine Zielvereinbarung aber zwingend. Basis für die Zielvereinbarungen zwischen Bund und Grundsicherungsträger sind die gesetzlichen Vorgaben, die im SGB II formuliert sind. Neben Effektivitäts- und Effizienzgesichtspunkten stehen deshalb in der Grundsicherung für Arbeitssuchende, die in erster Linie eine Leistung zur Armutsvermeidung darstellt, Kriterien wie "Überwindung der Hilfebedürftigkeit" oder "soziale Stabilisierung" als Erfolgsmaßstab im Fokus der Zielsteuerung (siehe hierzu auch Kapitel 4.1).

1.3.2 Zielsteuerung versus Wirkungssteuerung

In Österreich, Deutschland, Großbritannien, den Niederlanden und Dänemark wird PES- intern über quantifizierbare Ziele und Wirkungskennzahlen (z.B. durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit) im Sinne des Management by Objectives (MBO) gesteuert. Eng definierte Ziele werden durch Monitoring und Leistungsindikatoren überprüft und nachgehalten. Einen Überblick über die wichtigsten geschäftspolitischen Ziele der PES in den Vergleichsländern gibt Übersicht 2. Materielle Belohnungen/Sanktionen bei Erreichung/Nicht-Erreichung der Ziele spielen aber nur im Rahmen erfolgsabhängiger Vergütungsmodelle, wie beispielsweise in Australien, eine wichtige Rolle. Prämien und Bonuszahlungen als Anreize zur Zielerreichung gibt es zwar auch innerhalb öffentlicher Arbeitsvermittlungssysteme wie z.B. dem AMS, der BA oder Jobcenter Plus. Dabei handelt es sich aber eher um symbolische materielle Vergütungen, deren

⁴ Vgl. <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH0700>.

Zuteilungskriterien nicht immer eindeutig nachvollziehbar sind. Zugeteilte Prämienbudgets werden beispielsweise im AMS regional sehr unterschiedlich verteilt. In einigen RGS erfolgt die Verteilung gleichmäßig auf alle Mitarbeiter, in anderen bekommen nur Mitarbeiter mit herausragenden Leistungen einen Gehaltsaufschlag.

In **Österreich** beschließt der Verwaltungsrat des AMS die vom Vorstand vorzulegenden arbeitsmarktpolitischen Jahresziele unter Berücksichtigung der Leitlinien der europäischen Beschäftigungspolitik sowie der Zielvorgaben des BMASK. Zudem legen sowohl die Landesorganisationen als auch die regionalen Organisationen jeweils mindestens ein Ziel und mindestens einen Zielindikator fest. Dabei können sie auch Zielwerte bestimmen. Die Zielerreichung bei den einzelnen Zielindikatoren geht gewichtet in die Balanced Scorecard (BSC) ein, die auch bei den Management Assessments⁵ herangezogen wird. Die BSC vereint Kennzahlen der Vermittlungstätigkeit und der Arbeitsmarktförderung mit Kennzahlen aus den Management- und Supportprozessen sowie der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit. Die verschiedenen Indikatoren werden laufend gemessen und fließen anhand ihrer Gewichtung in die Gesamtbewertung (BSC-Gesamtscore) ein. Mit dieser Methode lässt sich die Performance der LGS aber auch jeder RGS quantifizieren, sodass ein Ranking sowohl für die Gesamtperformance als auch der Einzelindikatoren auf Basis der BSC erstellt werden kann (AMS 2010). Das Zielsystem ist dynamisch gestaltet und passt sich an die Prognosen für die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt an.

In **Deutschland** wurde 2004 eine wirkungsorientierte Zielsteuerung eingeführt. Die Erreichung der durch den Vorstand vorgegebenen und mit dem Verwaltungsrat abgestimmten geschäftspolitischen Ziele wird in einem Gesamtindex abgebildet. Im Fokus steht die Vermeidung und Beendigung von Arbeitslosigkeit. Über ein gewichtetes arithmetisches Mittel aus den kennzahlenspezifischen Soll/Ist-Vergleichen und den geschäftspolitisch festgelegten Gewichtungen wird ein Gesamtindex der Zielerreichung berechnet. Die Zielnachhaltung zwischen Zentrale und Regionaldirektionen (RD) findet auf Grundlage von monatlichen Managementreports statt, und ist - wie in Österreich - dynamisch, d.h. es kann nachträglich auf unvorhergesehene Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt reagiert werden. Im Bereich der Grundsicherung gibt es bislang nur eine Zielvereinbarung zwischen Bundesministerium für Arbeit und BA für die ARGEn und Agenturen in getrennter Aufgabenwahrnehmung. In 2011 soll ein Zielsteuerungssystem für alle Jobcenter (auch die der Optionskommunen) verbindlich eingeführt werden.

In **Großbritannien** werden zwischen Jobcenter Plus und dem "Department for Work and Pension" (DWP) jährlich fünf Kernziele vereinbart. Das zentrale Zielsteuerungssystem ist das 2006 eingeführte Punktesystem 'Job Outcome Target' (JOT). Die Jobcenter Plus Kunden werden abhängig von ihren Vermittlungshemmnissen in fünf Zielgruppen eingeteilt. Für eine erfolgreiche Jobvermittlung werden je nach Kundengruppe zwischen einem und zwölf Punkten vergeben. Das Ministerium gibt jährlich vor, wie viele Punkte erreicht werden müssen. In Großbritannien ist die Zielsteuerung durch einen stark zentral gesteuerten Ansatz gekennzeichnet (Jobcentre Plus 2010).

⁵ Alle drei Jahre wird dabei eine Review der Performance aller Landesorganisationen organisiert, und quantitative wie qualitative Zielvereinbarungen über Schwerpunkte der Weiterentwicklung von Landesorganisationen mit der BGS vereinbart. Jedes Jahr werden jeweils drei LGS parallel untersucht.

In **Dänemark** wurde mit der Organisationsreform in 2007 ein neues Steuerungssystem mit dem Ziel eingeführt, die lokalen Jobcenter stärker in die Verantwortung zu nehmen. Den lokalen Jobcentern werden solange große Freiräume bei der operativen Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik eingeräumt, solange diese gute Resultate erzielen. Auf Basis von formalen Verträgen findet jedes Jahr zwischen Kommunen und Staat ein Performance Audit statt. Dabei wird in einer Ex-ante-Betrachtung die Leistung der lokalen Jobcenter unter Berücksichtigung der allgemeinen arbeitsmarktpolitischen Ziele des Beschäftigungsministeriums beurteilt. Neben einem ausführlichen Jahresbericht müssen vierteljährliche Berichte vorgelegt werden. Zum Zwecke des Monitoring wurde mit Onlineportal www.jobindsats.dk ein landesweites Benchmarking Tool entwickelt, das einen transparenten und schnell verfügbaren Überblick über die Ergebnisse bietet (Hendeliowitz, 2008, Jorgensen et al., 2009).

In den **Niederlanden** ist die Steuerung zweigeteilt. Zum einen werden für den Bereich der Arbeitslosen- und Erwerbsunfähigkeitsversicherung verbindliche (mehr-)jährige Ziele zwischen UWV WERKbedrijf und dem Arbeits- und Sozialministerium (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, MSZW) festgelegt, obwohl der größte Teil des Budgets aus den Beiträgen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanziert wird. Die Sozialpartner sind nicht in der Administration von UWV WERKbedrijf sondern im "Rat für Arbeit und Einkommen" (RWI), dem wichtigsten Beratungsgremium des MSZW, vertreten. Dem RWI obliegt das Monitoring der verschiedenen Träger des SUWI-Systems. Neben UWV WERKbedrijf und den privaten Reintegrationsfirmen sind auch die Kommunen Teil des SUWI-Systems. Die Kommunen betreuen Sozialhilfeempfänger in Eigenregie und bekommen dafür seit 2004 jährlich ein fixes Budget vom Bund zur Verfügung gestellt. Das Budget wird für jede Gemeinde auf Basis eines Indikatorensets ermittelt und besteht aus zwei Komponenten: dem Leistungsbudget für die passiven Sozialhilfeleistungen und dem Eingliederungsbudget für aktive Maßnahmen. Die eingesparten Mittel des Leistungsbudgets – nicht jedoch des Eingliederungsbudgets – können für andere kommunale Aufgaben verwendet werden. Im Gegensatz zur Steuerung der staatlichen öffentlichen Arbeitsverwaltung über Zielvereinbarungen basiert die Steuerung der kommunalen Träger vorwiegend über die skizzierte Finanzsteuerung. Im Hinblick auf den Aufbau einer gemeinsamen Leistungserbringung lokaler Einheiten (WERKpleinen) haben der Dachverband der niederländischen Kommunen (VGN), UWV und das Ministerium 2008 zum ersten Mal gemeinsame Zielindikatoren, so genannte "Ketenindikatoren" ausgearbeitet. Im sog. Maibrief werden die kommunalen Dachorganisationen und UWV vom Ministerium angeschrieben und u.a. gebeten, für diese Zielindikatoren für das folgende Kalenderjahr auf nationaler Ebene Zielwerte eigenständig festzulegen. Dabei ist das Ministerium allerdings auf die freiwillige Kooperation der Adressaten angewiesen (www.pesmonitor.eu).

Auch in **Australien** basiert die Steuerung auf zwei Säulen. Zum einen auf dem "Star Rating System", das durch eine regressionsanalytische Korrektur versucht, die Leistungen der privaten Agenturen vergleichbar zu machen. Das Star Rating wurde mit der Reform von Job Services Australia (JSA) in 2009 erweitert: Neben Effektivität und Effizienz werden neuerdings auch stärker "Gerechtigkeitsaspekte" zur Vermeidung von Creaming und Parking berücksichtigt. So honoriert das Ministerium nunmehr explizit die Integration von Problemgruppen wie z.B. Unemployed. Die JSA-Agenturen bekommen zur Überprüfung ihrer Performance alle drei Monate aktualisierte Daten zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus finden Qualitätsmessungen der

JSA-Agenturen statt (z.B. Kundenzufriedenheitsbefragungen). Diese Informationen finden aber im Star Rating keine Berücksichtigung. Das Vergütungssystem basiert auf zwei Komponenten. Einer Fixzahlung und einer ergebnisorientierten, variablen Komponente, die den größeren Teil der Vergütung der privaten Agenturen ausmacht. Die Höhe der variablen Zahlung ist abhängig vom Eingliederungserfolg: Berücksichtigt werden aber die Problemlagen der Arbeitssuchenden, die Art der vermittelten Arbeit (Voll- oder Teilzeit) und die Nachhaltigkeit der Arbeitsaufnahme (vgl. DEEWR, 2009, 2010).

In der **Schweiz**, wo die Verantwortung für Arbeitsmarktpolitik auf Kantonsebene liegt, wird nicht nach Zielen, sondern nach Wirkungsindikatoren gesteuert. Im wirkungsorientierten Steuerungssystem wird den Kantonen und ihren Dienststellen (RAV) ein höherer Handlungsspielraum eingeräumt. In der Schweiz ist Evaluierung deshalb ein wichtiges Instrument zur Feststellung der Erfolgsbedingungen. Die wirkungsorientierte Steuerung wurde im Jahr 2000 zwischen Bund und Kantonen vereinbart. Das Kernelement der Wirkungsvereinbarung bilden vier Wirkungsindikatoren (vgl. Übersicht 2) und ein ökonometrisches Regressionsmodell, mit dessen Hilfe versucht wird, exogene Faktoren herauszufiltern, um die Leistungsfähigkeit der RAV untereinander vergleichbar zu machen. Das Ergebnis der Wirkungsmessung ist ein gewichteter Index. Das SECO bewertet den Grad der Zielerreichung, gibt aber keine zu erreichende Sollpunktzahl vor. Die Ergebnisse der Kantone werden am nationalen Durchschnitt (relativer Benchmark) gemessen. Durch den Wettbewerb der RAV bzw. der Kantone entsteht eine Dynamik, die kontinuierliche Praxisverbesserungen möglich machen soll. Die vier Wirkungsindikatoren, die seit 2000 unverändert geblieben sind, legen den primären Fokus auf die Senkung der Arbeitslosigkeitsdauer und somit auf die schnelle Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt (Indikatoren 1-3). Die Nachhaltigkeit der Vermittlung fließt zwar ebenfalls mit ein (Indikator 4), allerdings ist der Indikator zur Erfassung der Nachhaltigkeit in der heutigen Form nicht valide und hat lediglich ein Gewicht von 10 Prozent (Ragni – Bieri, 2009).

Übersicht 2: Wesentliche geschäftspolitische Ziele im Ländervergleich (Stand: 2010)

Österreich	Dänemark	Deutschland SGB III/SGB II	Niederlande	Großbritannien	Schweiz	Australien
• Verhinderung der Verfestigung von Arbeitslosigkeit • Einschaltung des AMS sichern • Effektivität von Schulungen verbessern • Wiedereinstieg erleichtern	• Reduzierung der Arbeitslosigkeit von Personen, die länger als drei Monate durchgängig arbeitslos sind • Reduzierung der Anzahl von langzeitarbeitslosen und jugendlichen (U-30 Jahre) Leistungsempfänger • Erhöhung des Integrationsgrades von Migranten und ihren Angehörigen	SGB III (ALV) • Beratung und Integration nachhaltig verbessern • wirkungsorientiert und wirtschaftlich arbeiten • Hohe Kunden-Zufriedenheit erzielen • Mitarbeiter motivieren und Potentiale ausschöpfen SGB II (Grundsicherung) Verringerung der Hilfebedürftigkeit Verbesserung der Integration in Erwerbstätigkeit Langzeitbezug vermeiden Kundenzufriedenheit erhöhen	• Vermeidung von Zugängen in den UWV-Leistungsbezug (Prävention) • Förderung der Abgänge aus UWV-Leistungsbezug durch Vermittlung und Integration • Kundenzufriedenheit erhöhen • Effizienzsteigerung (Kosten-Nutzen) bei Leistungserbringung	• Vermittlungserfolg erhöhen • Kundenzufriedenheit erhöhen • Prozessqualität erhöhen • Kosten durch Leistungsbetrug und fehlerhaft bearbeitete Anträge minimieren	<u>Wirkungs-Indikatoren:</u> • Rasche Wieder-eingliederung • LZA vermeiden/senken • Aussteuerungen vermeiden/senken • Wiederanmeldung vermeiden/senken	<u>Star Rating:</u> • Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzen • Arbeitsaufnahmen mit einer Minimdauer von 13 bzw. 26 Wochen • Integrationsgrad für bestimmte Zielgruppen erhöhen (z.B. Ureinwohner) • Kundenzufriedenheit erhöhen

2 Beratung- und Vermittlung im Ländervergleich

2.1 Vermittlung (Matching) oder Vermittlung (Integration)?

Aus historischer Sicht ist die Verbesserung des Job-Matching das Hauptmotiv der Entstehung einer öffentlichen Arbeitsvermittlung. Durch die Schaffung einer zentralen Stelle sollten Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage besser kanalisiert und damit ausgeglichen werden. Folglich war Vermittlung in Form der Zusammenführung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage insbesondere in den aus der Arbeitslosenversicherung (ALV) finanzierten öffentlichen Arbeitsvermittlungssystemen "die" Kernaufgabe.

Im deutschen Sozialgesetzbuch hat Beratung und Vermittlung immer noch Vorrang vor passiven als auch vor sonstigen Leistungen der aktiven Arbeitsförderung. "Beratung" wird als eine grundlegende "Transaktions- und Interaktionsform" verstanden, die die Basis für andere Leistungen der Arbeitsförderung bildet. Wenn das AMS Österreich in der möglichst wirtschaftlichen und treffsicheren Vermittlerfunktion seine zentrale Aufgabe sieht, wird dabei aber nicht mehr nur die Erhöhung des eigenen Marktanteils (Vermittlungen nach Auswahl und Vorschlag, sog. E-Buchungen) verstanden. Erklärtes Ziel des AMS ist - in Einklang mit den anderen hier untersuchten PES - nicht unbedingt möglichst viele selbst getätigte Vermittlungen zu erreichen, sondern den Arbeitssuchenden individuelle Beratung und Unterstützung anzubieten, damit die Dauer der Arbeitslosigkeit durch eine rasche Arbeitsaufnahme möglichst kurz ist. Dies schließt die Hilfe zur Selbsthilfe bei der Stellensuche als auch Kurse zur Unterstützung der Arbeitssuche und andere arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit ein. Um das Ziel einer möglichst raschen Reintegration von Arbeitssuchenden zu erreichen, spielen in allen Ländern Aktivierungsstrategien eine bedeutende Rolle. Das durch gesetzliche Vorgaben geprägte "Fördern und Fordern" setzt aktuell den institutionellen Rahmen für die Integrationsarbeit der meisten Public Employment Services (PES).

Dieser Wandel der öffentlichen Arbeitsvermittlung von einer Matching- zu einer Aktivierungsinstanz wurde durch internationale Organisationen befördert. Empirische Befunde der 1980er und 1990er Jahre in den USA und Kanada (u.a. Holzer, 1988 und Osberg, 1993) hatten der öffentlichen Arbeitsvermittlung einen geringen Erfolg als Such- und Rekrutierungsweg attestiert, was zur Einschätzung der PES als ineffiziente bürokratische Behörde führte (Grubb und Martin, 2001). Als deutlich effizienter für eine Reintegration von Arbeitslosen hätten sich – laut OECD – Job Search Assistance Programme erwiesen (siehe Kapitel 3). Dieser grundlegende Bedeutungswandel spiegelt sich auch im Charakter von "Beratung und Vermittlung" als zentrale Dienstleistung wider⁶. Zwar ist eine starke Marktpräsenz (z.B. gemessen am Einschaltgrad) nach wie vor erforderlich, aber eher als Mittel zum Zweck denn als primäre Zielsetzung. Die primäre Zielsetzung ist die Integration von erwerbslosen Leistungsbeziehern in Beschäftigung.

Arbeitsvermittlung (i. w. S.) ist ein vielschichtiger Prozess. Vermittlung und Beratung umfasst ein breites Spektrum an Tätigkeiten, die sich grob zu den folgenden Kategorien zuordnen lassen: Informationserhebung und -austausch, der eigentlichen Betreuung mit dem Ziel, Hemmnisse für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu beseitigen und der Vermittlungstätigkeit

⁶ Allerdings gibt es im deutschen Sprachgebrauch keine adäquate Bezeichnung für das veränderte Verständnis der "Public Employment Services" "Arbeitsmarktservice" (AMS) ist eine "denglische" Hilfskonstruktion, die den Wandel der öffentlichen AV von einer Vermittlungsagentur zu einem Dienstleister auszudrücken versucht.

durch Suche nach passenden Stellen bzw. Bewerbern. Im Unterschied zum länderübergreifend hohen Kenntnisstand über die Wirkung auf den individuellen Wiedereingliederungserfolg von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen⁷ (AAMP) ist erstaunlich wenig über Passgenauigkeit und Effektivität von Leistungsprozessen innerhalb der PES und bekannt.

2.2 Beratung und Vermittlung in der internationalen LMP-Klassifikation

Einen Versuch, die Basisdienstleistung "Beratung und Vermittlung" mit den angelsächsisch inspirierten "Job Search Assistance"-Programmen zusammenzuführen, findet sich in der internationalen Klassifizierung von Arbeitsmarktpolitik, der LMP- Datenbank von EUROSTAT (und OECD⁸), die u.a. eine wichtige Grundlage für das Monitoring der europäischen Beschäftigungsstrategie darstellt. Dort werden seit 2004 Beratungs- und Vermittlungs-Dienstleistungen in Form der Unterstützung der aktiven Arbeitssuche als "Arbeitsmarktdienstleistungen" in Kategorie 1 erfasst (siehe Kasten).

Die LMP-Datenbanken von EUROSTAT und OECD

sind in 9 Kategorien unterteilt: Die Kategorie 1 erfasst Arbeitsmarktdienstleistungen, die Kategorien 2-7 Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik (AAMP) und die Kategorien 8-9 die passiven Leistungen (Unterstützungszahlungen)

Arbeitsmarkt-Dienstleistungen (Kategorie 1):

1.1 Dienstleistungen für Kunden

1.1.1 Informationsdienstleistungen

1.1.2 Intensive Einzelbetreuung

1.2 Sonstige Tätigkeiten des PES

1.2.1 Verwaltung von AMP-Maßnahmen

1.2.2 Verwaltung von AMP-Unterstützungen

1.2.3 Sonstige Dienste/Tätigkeiten

Aus- und Weiterbildung (Kategorie 2)

Arbeitsplatzaustausch und Job-Sharing (Kategorie 3)

Beschäftigungsanreize (Kategorie 4)

Geförderte Beschäftigung und Rehabilitation (Kategorie 5)

Direkte Schaffung von Arbeitsplätzen (Kategorie 6)

Gründungsinitiativen (Kategorie 7)

Einkommensunterstützung für Arbeitslose (Kategorie 8)

Vorruhestand (Kategorie 9)

AMP insgesamt (Kategorien 1-9)

AMP Maßnahmen insgesamt (Kategorien 2-7)

AMP Maßnahmen und Unterstützungen insgesamt (Kategorien 2-9)

⁷ Vergleiche hierzu die jüngsten Meta-Studien von Kluve 2006 und Card et al. 2009.

⁸ Die LMP-Klassifikation der OECD deckt sich konzeptionell (und seit 2004 auch inhaltlich) weitgehend mit der LMP-Datenbank von EUROSTAT (2010). Die OECD nutzt die EUROSTAT Datenbank und erweitert sie um Nicht-EU-Mitgliedsstaaten.

AMP Unterstützungen insgesamt (Kategorien 8-9)

Die "Arbeitsmarktdienstleistungen" der Kategorie 1 umfassen neben den direkten Kundendienstleistungen (1.1.) alle Dienstleistungen und Aktivitäten, die von den PES gemeinsam mit anderen öffentlichen Agenturen oder öffentlich finanzierten Körperschaften angeboten werden, also auch die Verwaltung von AMP-Maßnahmen (1.2.1.) und die Auszahlung der Lohnersatzleistungen (Arbeitslosengeld, -hilfe) durch PES, Sozialversicherungsagenturen oder Kommunen (1.2.2).

Die "Dienstleistungen für Kunden" werden wiederum in "Informationsdienstleistungen" (1.1.1.) und "intensive Einzelbetreuung" (1.1.2.) unterteilt. Unter ersteren werden die klassischen Vermittlungsdienstleistungen gefasst, die Arbeitssuchenden offen stehen und Ad-hoc-Informationen und Hinweise auf Stellenangebote, Aus- und Weiterbildung und andere Unterstützungsformen umfassen, die zusammen mit Vermittlungsdiensten für Arbeitgeber angeboten werden. Diese schließen die Bereitstellung von Self-Service-Einrichtungen wie Online-Stellendatenbanken ein. Unter der Subkategorie "intensive Einzelbetreuung" fallen individuelle Unterstützungsleistungen (z.B. Beratung und Anleitung, Unterstützung bei der Arbeitssuche, persönliche Aktionspläne) sowie Follow-ups für Arbeitslose als Teil eines geplanten Weges zu einer dauerhaften (Wieder)-Beschäftigung.

Darunter fallen auch die finanzielle Unterstützung für Arbeitslose bei Fahrten zu Vorstellungsgesprächen, sonstige Kosten in Zusammenhang mit der Arbeitssuche und Ähnliches. Sie schließen auch die Überwachung der Suchbemühungen (Monitoring) und der Arbeitswilligkeit ein.

Insgesamt werden also in Kat. 1 alle Kosten der PES erfasst, einschließlich der Kosten für Kundendienstleistungen, die von Dritten erbracht werden und abzüglich der PES Ausgaben, die bereits in den Kategorien 2-9 als direkte Kosten verrechnet wurden sowie für separat ausgewiesene Leistungen, die in Kat. 1 an Dritte für ausgelagerte Vermittlungs-Dienstleistungen gezahlt werden.

Trotz einer Angleichung der LMP-Datenbanken von OECD und EUROSTAT differieren teilweise noch die Bezeichnungen und einzelne Ausgabenposten. So bezeichnet die OECD Kategorie 1 als "öffentliche Arbeitsvermittlung und Verwaltung" (PES and Administration). Die Subkategorie 1.1. "Vermittlung und damit verbundene Dienstleistungen" (*placement and related services*) sowie 1.2. "Leistungsverwaltung".

Im Einzelnen umfasst Kat. 1 der OECD Datenbank:

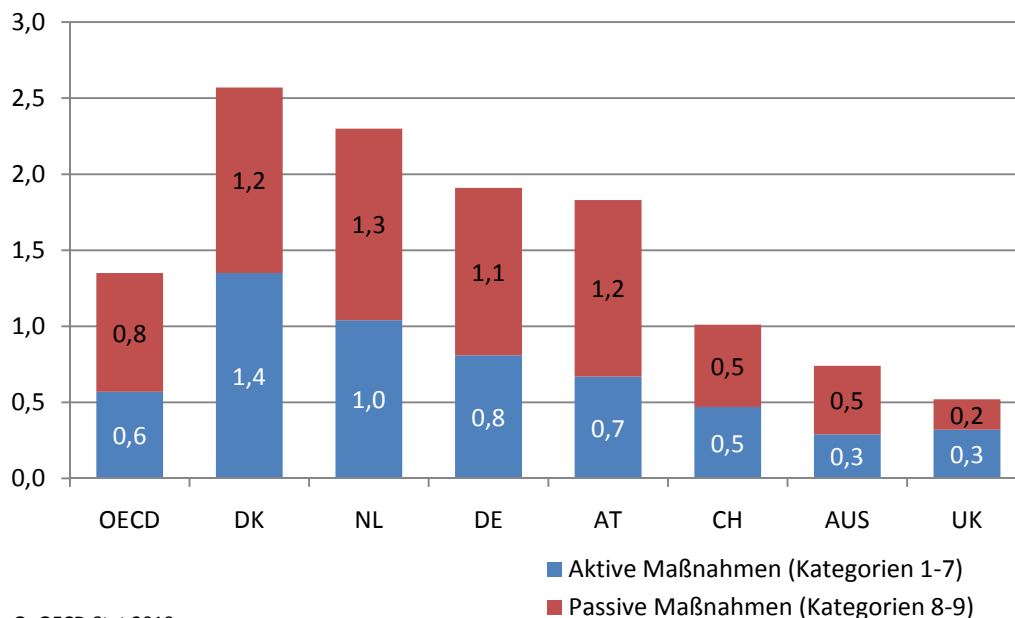
- Vermittlung, Beratung und Berufsberatung,
- Kurse zur Unterstützung der Arbeitssuche,
- intensive Betreuung für Einzelpersonen,
- Leistungen zur Unterstützung der geographischen Mobilität,
- alle Verwaltungskosten von AM-Akteuren (auf zentraler und dezentraler Ebene), einschl. (von PES getrennter) Versicherungsbehörden sowie
- die Verwaltungskosten für die Durchführung von AMP-Maßnahmen.

Die EUROSTAT-LMP und OECD-LMP Datenbanken enthalten jeweils Daten für rund tausend Arbeitsmarktprogramme in mehr als 25 Ländern (Grubb – Puymoyen, 2008).

2.3 Sind die Ausgaben für Arbeitsmarktdienstleistungen in Österreich besonders niedrig?

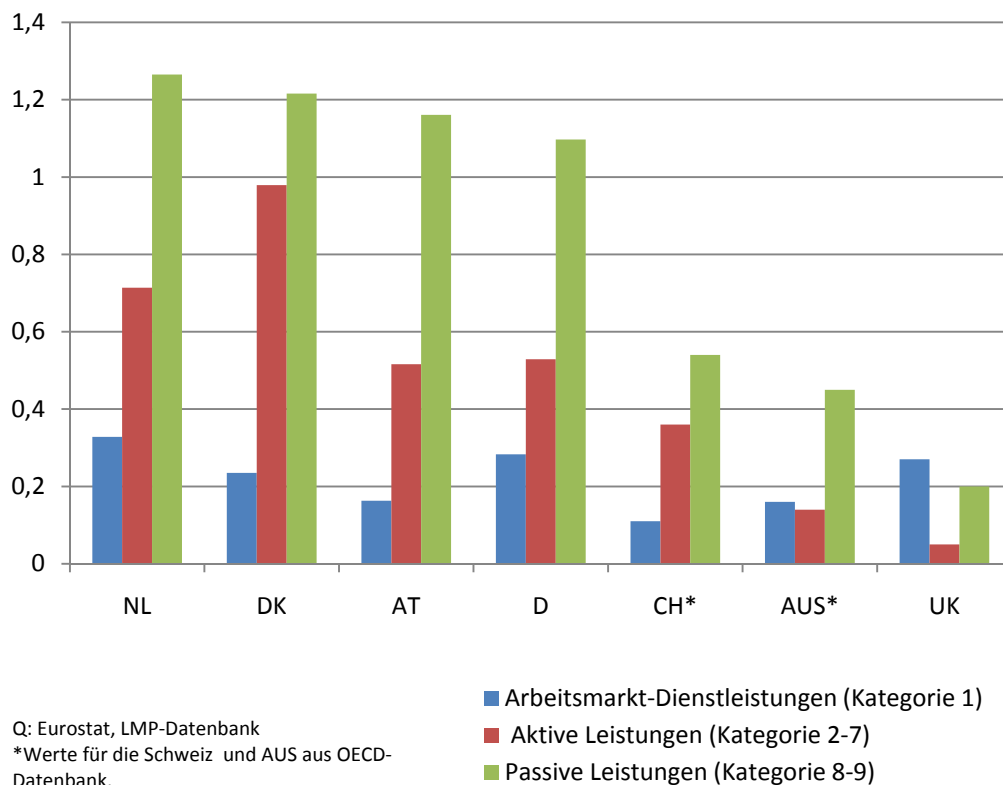
Abbildung 1 zeigt, dass die Ausgaben für (aktive und passive) Arbeitsmarktpolitik in den Vergleichsländern eine beträchtliche Bandbreite aufweisen. Gemessen am Bruttoinlandsprodukt (BIP) wird in Dänemark mit 2,6 Prozent am meisten ausgegeben, gefolgt von den Niederlanden mit 2,3 Prozent. Die Ausgabenquote ist in Australien (0,8 Prozent) und im Vereinigten Königreich mit 0,5 Prozent am geringsten. Österreich und Deutschland liegen mit jeweils 1,9 Prozent des BIP im Mittelfeld, aber über dem OECD Durchschnitt von 1,4 Prozent.

Abbildung 1: Gesamtausgaben für Arbeitsmarktpolitik als Prozent des BIP, 2008



In allen Ländern – mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs – übersteigen die passiven Leistungen die Ausgaben für aktive Leistungen (siehe Abbildung 2).

Abbildung 2: Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik nach Kategorien, als Prozent des BIP, 2008



Abgesehen von - nach wie vor - erheblichen Problemen der inhaltlichen Zuordnung von Dienstleistungen und Programmen⁹ zu einzelnen Kategorien, zeigt Abbildung 2, dass in den angelsächsischen Ländern (Australien und UK) die Ausgaben für Arbeitsmarktdienstleistungen (Kat. 1) alle andern AAMP-Kategorien (Kat. 2-7) übersteigen. Das Vereinigte Königreich gibt rd. 52 Prozent aller LMP-Ausgaben für Arbeitsmarktdienstleistungen aus, aber nur knapp über 3 Prozent für Aus- und Weiterbildung. Dies spiegelt zum einen die historische Ausrichtung der angelsächsischen Länder in der Arbeitsmarktpolitik wider, Arbeitssuchende stärker durch aktive Unterstützung bei der Arbeitssuche als durch die Vermittlung in traditionelle Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu fördern. Andererseits werden die hohen Ausgaben in Kat. 1 in Großbritannien auch durch die Ausgaben für die Leistungsverwaltung (Kategorie 1.2.2.) getrieben. Diese betragen auf der Insel rd. die Hälfte aller Ausgaben für "Arbeitsmarktdienstleistungen". Dies liegt daran, dass die Leistungsverwaltung von Jobcenter Plus nicht nur die Arbeitslosenunterstützung, sondern auch einen Großteil der Sozialleistungen für Menschen im Erwerbsalter (einschl. Sozialhilfe und Erwerbsminderungsrenten) umfasst. Auch in den Niederlanden ist dieser Verwaltungsanteil in Kategorie 1 mit 86 Prozent im Vergleich zu Deutschland (19,6 Prozent) und Österreich (12,5 Prozent) extrem hoch (vgl. Fuller/Lüdeke, 2006, 78).

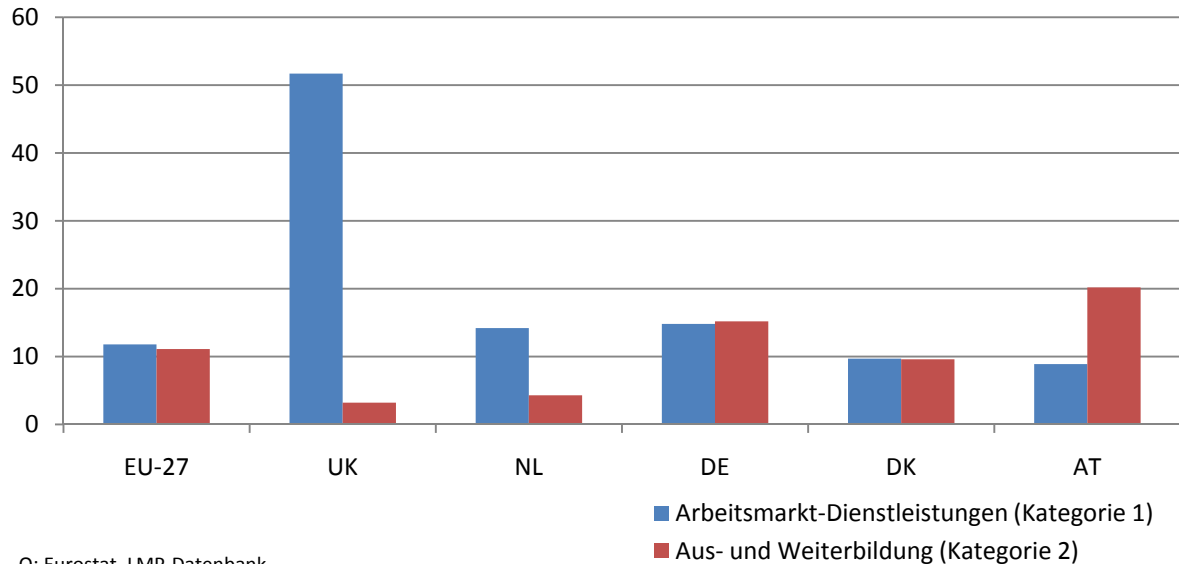
Die Ausgabenstruktur innerhalb Kategorie 1 scheint sich aber seit 2006 - tatsächlich oder durch nachträgliche Korrekturen - stärker angeglichen zu haben. So betrug der Verwaltungsanteil (Kategorie 1.2.) in den Niederlanden im Jahr 2008 nur noch rd. 50 Prozent und war da-

⁹ Auf der Basis einer Befragung in den Mitgliedsstaaten zur Zuordnungspraxis einzelner Maßnahmen zu Kategorie 1 konstatieren Fuller und Lüdeke (2006): "Even though the LMP data on category 1 appear to be reasonably comprehensive in terms of covering the whole of the relevant expenditure, the issue now is to interpret that expenditure and know what it covers in each country and, further, to assess the importance of any services/activities that are not common to all countries. In general, the available data on PES expenditure are not detailed enough to facilitate a breakdown that would allow such an assessment." Eine Übersicht über die österreichischen Maßnahmen, die Kategorie 1 zugeordnet werden, findet sich in Anhang A1.

mit genauso hoch wie in Österreich (49,7 Prozent) und nur geringfügig höher als in Deutschland (45 Prozent) oder Großbritannien (45 Prozent).

http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/labour/library?l=/publications/publications_participant&vm=detailed&sb=Title

Abbildung 3: Arbeitsmarktdienstleistungen (Kategorie 1) im Vergleich zu Aus- und Weiterbildung (Kategorie 2), Anteile an Gesamtausgaben 2008



Gemessen an den Gesamtausgaben für (aktive und passive) Arbeitsmarktpolitik liegen die Ausgaben für "Arbeitsmarktdienstleistungen" (Kat.1) in Deutschland mit 14,8 Prozent über dem EU-Durchschnitt, in Österreich mit 8,9 Prozent aber darunter (siehe Abbildung 3 und Übersicht 3). Unterdurchschnittlich sind sie auch in Dänemark mit 9,7 Prozent – und auf der Basis von OECD-Daten – auch in der Schweiz (siehe Abbildung 2 oben). Im Gegensatz zu Dänemark oder Deutschland hat sich der Ausgabenanteil für Arbeitsmarktdienstleistungen in Österreich seit 2006 kaum erhöht.

Übersicht 3: Anteil der Ausgaben für Arbeitsmarktdienstleistungen (Kat. 1) an allen LMP Ausgaben, 2006-2008

	2006	2007	2008
Dänemark	--	5.4	9.7
Deutschland	9.0	11.1	14.8
Großbritannien	61.2	57.1	51.7
Niederlande	17.5	16.6	14.2
Österreich	8.3	8.7	8.9
EU-27	11.2	11.5	11.8

Q: Eurostat, LMP-Datenbank.

Gemessen am BIP gibt nur noch die Schweiz mit einem Anteil von 0,11 Prozent weniger für Arbeitsmarktdienstleistungen aus als Österreich mit 0,16 Prozent des BIP. Von den 0,16 Prozent entfallen wiederum 50 Prozent auf Verwaltungsausgaben und die andere Hälfte auf direkte Kundendienstleistungen (siehe Übersicht 4).

Übersicht 4: Ausgaben für AM-Dienstleistungen (Kat.1) und Weiterbildung (Kat.2) in % des BIP

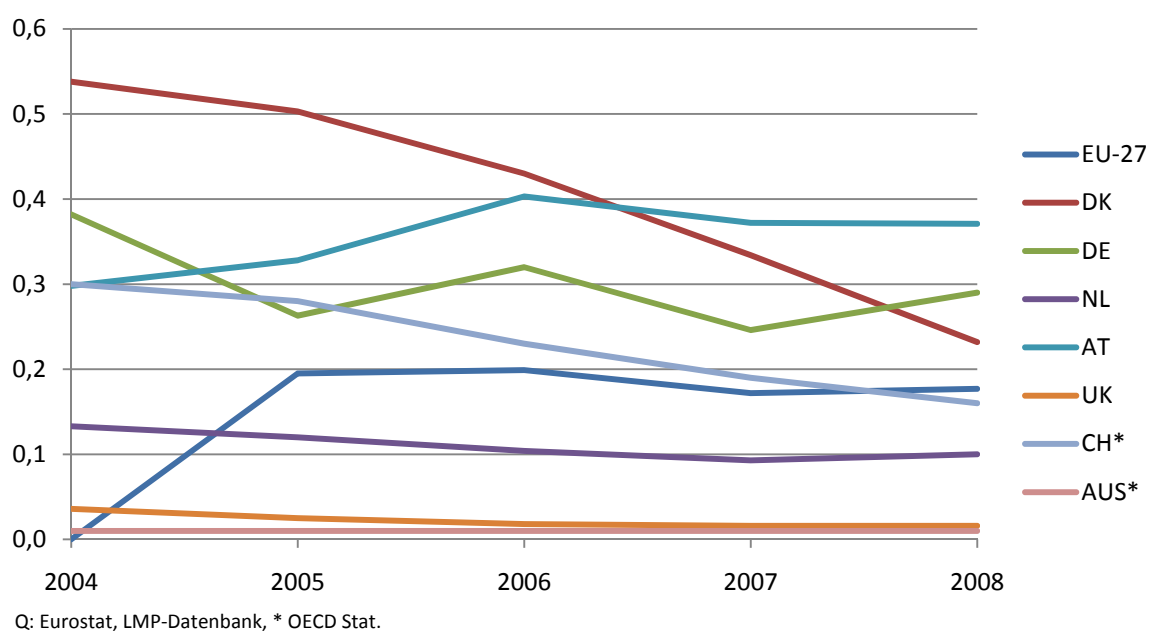
	Kategorie 1		Kategorie 2
	Insg.	Kunden-DL (1.1)	Weiterbildung Qualifizierung
Österreich	0,16	0,08	0,37
Deutschland	0,28	0,16	0,29
Dänemark	0,26	0,19	0,23
Niederlande	0,33	0,16	0,10
Großbritannien	0,26	0,14	0,02
Schweiz*	0,11	n/a	0,16
Australien*	0,16	0,10	0,01
EU27	0,19	n/a	0,18

Q: Eurostat-Datenbank *lt. OECD-Datenbank.

Vergleicht man die Ausgaben in Kategorie 1 mit denen in Kategorie 2, sieht man in Übersicht 4 und Abbildung 4 unten, dass in Österreich der Fokus unverändert auf Qualifizierungs- und Beschäftigungsmaßnahmen gelegt wird. Entgegen dem europäischen Trend mit leicht rückläufigen Ausgaben für Aus- und Weiterbildung seit 2005, sind diese in Österreich unverändert hoch und erreichten in 2008 einen europäischen Spitzenwert von 0,37 Prozent des BIP. In Deutschland - und noch stärker in Dänemark - schlugen sich dagegen Veränderungen in der arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung in einem Rückgang der Ausgaben für Qualifizierungsmaßnahmen und einem Anstieg der Ausgaben für Arbeitsmarktdienstleistungen nieder. Eine Ausweitung vermittlungsunterstützender Programme ging dort offensichtlich zu Lasten von längeren (und i.d.R. kostenintensiveren) Qualifizierungsprogrammen.

Im Gefolge der Wirtschafts- und Finanzkrise und dem absehbaren Fachkräftemangel in vielen europäischen Ländern ist aber auch ein "Revival" von Qualifizierungsmaßnahmen festzustellen. In Deutschland sind die durchschnittlichen Teilnehmerzahlen an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung zwischen 2007 und 2009 um 45 Prozent gestiegen (BA 2009). In den Niederlanden ist neben einer höheren Ressourcenzuteilung für die Weiterbildung von Arbeitslosen auch die Einrichtung von speziellen "Arbeits- und Ausbildungsanlaufstellen", die eng mit den lokalen Jobcentern zusammenarbeiten, Ausdruck einer neuen "Qualifizierungsoffensive" (www.pesmonitor.eu).

Abbildung 4: Ausgaben für Aus- und Weiterbildung (Kategorie 2) in % des BIP, 2004-2008



3 Empirische Befunde zur Wirkung von vermittlungsorientierten Maßnahmen

3.1 Gemischte Evidenz von Maßnahmen zur "Unterstützung der Arbeitssuche"

Die positive Einschätzung der OECD von "Beratung und Vermittlung" (OECD 1994, Martin und Grubb 2001) basiert weitgehend auf Erfahrungen aus den USA und Kanada mit Programmen zur Unterstützung der Arbeitssuche (Job Search Assistance), die in dieser Form in deutschsprachigen und skandinavischen Ländern lange Zeit eher unbekannt waren. Nach OECD-Verständnis ist "Job Search Assistance" eine arbeitsmarktpolitische Intervention, die die Arbeitssuchenden bei ihren Suchbemühungen durch eine Bandbreite von Instrumenten wie Job Clubs, Bewerbungstraining oder Wiederbeschäftigungsgutschriften¹⁰ unterstützt. In einer Zusammenfassung der Effekte von fünf "Job Search Assistance" Programmen in den USA kam Meyer (1995) zu dem Ergebnis, dass diese ein effektives und kostengünstiges Instrument sind, um die Arbeitslosigkeitsdauer zu verkürzen.

Aufbauend auf diesen positiven Ergebnissen und den Empfehlungen zum verstärkten Einsatz dieser Programme durch OECD und EU-Kommission, ist im letzten Jahrzehnt auch in den skandinavischen und deutschsprachigen Ländern – wie in Kapitel 2.3. gezeigt – eine Ausdehnung von vermittlungsorientierten Maßnahmen und eine Akzentverschiebung hin zu den im Vergleich zu Bildungs- und Qualifizierungsprogrammen kostengünstigeren Programmen festzustellen¹¹. Seit rund einer Dekade werden auch in Österreich, Deutschland, Dänemark, den Niederlanden oder der Schweiz Maßnahmen, die der Standortbestimmung von Individuen bis hin zum Erarbeiten einer Ausbildungsstrategie dienen, als FBA oder BO (AT), Basiskurse (CH) oder Trainingsmaßnahmen zur Eignungsfeststellung und Berufsorientierung (D) angeboten. Programme zur Unterstützung der Arbeitssuche sollen den Teilnehmenden erfolgversprechende Strategien für die Arbeitssuche vermitteln und sie zu intensiveren Suchaktivitäten motivieren. Auf diese Weise kann die Arbeitssuche verbessert werden. Insbesondere in Orientierungsmaßnahmen werden mit den Teilnehmenden neue Tätigkeitsfelder besprochen, Karriereoptionen aufgezeigt und umsetzbare Berufspläne entwickelt. Diese Aktivitäten können einen Wechsel in andere Beschäftigungssegmente zur Folge haben und somit zu einer verbesserten Allokation des Arbeitskräfteangebotes beitragen. Als Beispiel sei hier die Einführung von "Jobcoaching 2000" in Österreich genannt. Dieses Programm wurde 1999/2000 als neue Form der Regelbetreuung mit dem Ziel einer frühzeitigen Aktivierung von neu arbeitslos gewordenen Personen eingeführt (siehe Weber und Hofer 2004).

Diese Kurse, die oft von Bildungsträgern erbracht werden, vermitteln Basiswissen für die Stellensuche, wie z.B. Bewerbungsbriefe verfassen. Sie unterstützen die Vermittlungsaktivitäten

¹⁰ Die Auszahlung von Prämien, sog. Wiederbeschäftigungsgutschriften (re-employment bonuses) zielt darauf ab, die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen. Diese wurden Mitte der 1980er Jahre erstmals in einigen US-Bundesstaaten eingeführt. Verschiedene Evaluierungen kommen zu dem Ergebnis, dass – abhängig von der konkreten Ausgestaltung – die Prämien einen positiven aber insgesamt geringen Effekt auf eine rasche Wiedereingliederung haben (Meyer 1995). Van der Klaauw und van Ours (2010) haben jüngst die Beschäftigungseffekte von Wiederbeschäftigungsgutschriften im Vergleich zu Sanktionen für Sozialhilfeempfänger in Rotterdam untersucht. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass Sanktionen, also negative Anreize wirksamer sind als positive finanzielle Anreize in Form von Prämien.

¹¹ Quantitativ spielen Programme der aktiven Arbeitssuche im Vergleich zu Weiterbildungs- und Qualifizierungsprogrammen in den deutschsprachigen Ländern (besonders in Österreich) aber immer noch eine untergeordnete Rolle. Von den 199 in die Meta-Analyse bei Card et al. (2009) einbezogenen Programmen, beziehen sich insgesamt rd. 12 Prozent auf "Job Search Assistance"-Programme. 30 Prozent davon stammen aus den angelsächsischen, 5,7 Prozent aus den skandinavischen und 7,5 Prozent aus Österreich, Deutschland und der Schweiz.

der lokalen Dienststellen, wobei sie oft auch als Test der Arbeitswilligkeit eingesetzt werden und somit ein zentrales Element von Aktivierungspolitik darstellen. Wichtigstes Ziel dieser Programme ist die effektive Arbeitssuche, um Arbeitslose zu aktivieren, damit diese ihre Arbeitslosigkeit so rasch wie möglich beenden. Obwohl kurze Coaching- oder Trainingsmaßnahmen als Instrument der "assistierten Jobsuche" direkt auf die Aufnahme einer regulären Beschäftigung zielen, sind die Abgrenzungen zu längeren Qualifizierungsmaßnahmen oft fließend. So können beispielsweise kurze außerbetriebliche Trainingsmaßnahmen in Deutschland neben Bewerbungstraining oder Eignungsfeststellungen auch die Vermittlung von beruflichen Kenntnissen oder eine Kombination dieser Maßnahmen beinhalten. In den angelsächsischen Ländern wird die "assistierte Jobsuche" umfassender interpretiert. In Großbritannien zählt beispielsweise neben den Eingangsinterviews in den Jobcentern auch die Intensivberatung in einer bestimmten Phase der Arbeitslosigkeit (Gateway-Phase der New-Deal-Programme) aber auch die vierzehntägige Überprüfung von Suchaktivitäten (RESTART) zur assistierten Jobsuche.

Einen Überblick über neuere "Job Search Assistance" Programme in Europa und deren Wirkungen liefert Thomsen (2009). Er findet, dass diese Programme insgesamt ein effektives Instrument zur Verringerung der individuellen Arbeitslosigkeit sind, insbesondere wenn sie mit intensiver Beratung und kurzen Trainingsmaßnahmen kombiniert werden. In den deutschsprachigen Ländern weisen die Programme jedoch sowohl im Design als auch in ihrer Effektivität eine größere Heterogenität auf als in den angelsächsischen Ländern. Die Programme divergieren auch bezüglich des Adressaten-Kreises. Manche Programme werden für alle Arbeitssuchenden angeboten, andere nur für spezifische Gruppen wie z.B. junge Arbeitslose oder Langzeitarbeitslose. Auch die gewählte Evaluationsmethode hat einen nicht zu vernachlässigenden Effekt auf die Resultate.

Während in Großbritannien durchwegs positive Resultate im Hinblick auf Effektivität und (Kosten-Nutzen) Effizienz für das RESTART-Programm und die Gateway-Phase des New Deal für junge Arbeitslose festgestellt wurden, sind die Evaluationsergebnisse von Programmen der aktiven Arbeitssuche in Österreich (FBA) und Deutschland (TM) weniger eindeutig. Weber und Hofer (2004) finden in einer Evaluation des Job-Coaching-Programms 1999/2000 noch positive Program-Effekte: Die individuelle Arbeitslosigkeit wurde im ersten Jahr um 20-30 Prozent verringert und die Wahrscheinlichkeit, in den ersten 4 Monate einen Job zu finden, erhöhte sich um 15 Prozent. Lutz und Mahringer (2007) finden dagegen, dass die Teilnahme an einer "aktiven Arbeitssuche" oder einer "Berufsorientierung" in der längeren Frist (innerhalb von 3 Jahren ab Förderbeginn) keine signifikante Auswirkung auf die durchschnittlich in Arbeitslosigkeit verbrachte Zeit hat. Allerdings ziehen sich die Geförderten wesentlich weniger aus dem Arbeitskräfteangebot zurück als vergleichbare Ungeförderte. Signifikant ist dieser Effekt für Frauen und Männer, die an einer "aktiven Arbeitssuche" teilnehmen, bei Berufsorientierungsmaßnahmen lediglich für Frauen. Die empirisch festgestellte Wirkung der Teilnahme auf eine ungeforderte Beschäftigung ist – mit einer Steigerung um wenige Tage im Vergleich mit Ungeförderten – dagegen eher gering. Lediglich für Frauen zwischen 25 und 44 Jahren ist ein signifikant positiver Effekt von rund einem Monat festzustellen.

Das Ergebnis der heterogenen Wirkung von Arbeitssuchprogrammen auf unterschiedliche Personengruppen in Österreich wird durch Befunde aus Deutschland bestätigt. Hujer et al.

(2006) und Lechner und Wunsch (2008) finden positive Effekte von Trainingsmaßnahmen und Maßnahmen zur Eignungsfeststellung insbesondere für geringqualifizierte Arbeitslose. In einer vergleichenden Evaluierung der Wirkungen von sechs verschiedenen Typen von Trainingsmaßnahmen (TM) auf Arbeitslosengeld II-Bezieher finden auch Kopf und Wolff (2009) gemischte Resultate. Die Ergebnisse beziehen sich auf vier schulische Maßnahmentypen (Bewerbungstrainings, die Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten, Eignungsfeststellungen sowie Kombinationen der Maßnahmen) und zwei betriebliche Maßnahmenarten (Vermittlung von Kenntnissen und Fähigkeiten sowie Kombinationen und Eignungsfeststellungen). Am stärksten fallen die Beschäftigungseffekte für Teilnehmer an den zwei Arten betrieblicher TM aus, gefolgt von schulischen TM zur Vermittlung von Kenntnissen sowie Eignungsfeststellungen. Im Schnitt weisen die Ergebnisse auf keine oder teils nachteilige Wirkungen der Teilnahmen an Bewerbungstrainings hin. Wie in Österreich sind die Effekte für Frauen stärker ausgeprägt als für Männer. Zudem variiert die relative Stärke der Effekte je nach dem Zeitpunkt des Maßnahmeneinsatzes¹².

Auch im Hinblick auf quasi-marktlich organisierte Vermittlungsdienstleistungen kommen Forschungsergebnisse für Deutschland – im Gegensatz zu Ergebnissen aus angelsächsischen Ländern – zu dem Resultat, dass die Vermittlung durch beauftragte private Dienstleister die Chancen der Arbeitslosen auf eine Integration in den Arbeitsmarkt nicht generell verbessert. Vielmehr profitieren nur einzelne Personengruppen geringfügig, nämlich Frauen, Ältere und Jüngere in Westdeutschland. Keine Vorteile zeigen sich hingegen für Arbeitslosengeld II-Empfänger (Bernhard et al, 2008).

3.2 Sind Förderketten effektiv?

Insgesamt deuten die Ergebnisse aus Österreich und Deutschland darauf hin, dass Maßnahmen der aktiven Arbeitssuche mit einer Dauer von wenigen Wochen mitunter nur ein erster Schritt sind, der dann eine Eingliederung durch eine weitere Förderung – wie durch Lohnkostenzuschüsse oder durch eine berufliche Weiterbildung – ermöglicht. Mehrere Maßnahmen können bei Personengruppen mit Vermittlungshemmnissen oder Langzeitarbeitslosen also durchaus sinnvoll und auch notwendig sein, um Integrationsfortschritte zu erzielen.

Allerdings ist über die Effekte von Maßnahmensequenzen oder Förderketten wenig bekannt, da sich die Evaluation von aktiven Arbeitsmarktprogrammen bisher auf die Wirkungen von einzelnen Maßnahmen konzentriert hat. Eine Studie von Lechner und Wiehler (2008) für Österreich untersucht die Allokationseffizienz von Maßnahmen i. S. einer Häufigkeit des Einsatzes von verschiedenen AAMP-Maßnahmen. Anfang 2000 hatte das AMS die Strategie der Zuweisung in Maßnahmen insofern geändert, als sich die Vermittler und Berater verstärkt auf Programmsequenzen anstatt auf die Zuweisung in einzelne Programme konzentrieren sollten. Aus der Studie lassen sich zwar einige generelle Erkenntnisse zu Wirkungen unterschiedlicher Reihenfolgen von Maßnahmen ableiten. Sie gibt aber keine Hinweise auf die Wirkung von indivi-

¹² Die Befunde einer Fallstudie für eine Arbeitsagentur (Büttner 2008) zeigen auch, dass nicht unbedingt die Teilnahme an Überprüfungen der Arbeitsbereitschaft, sondern bereits die Aufforderung zur Teilnahme bewirken kann, dass Arbeitsuchende ihre Arbeitslosigkeit beenden. In der Studie von Kopf und Wolff (2009) standen aber keine Informationen über den Zeitpunkt der Ankündigung der Teilnahme zur Verfügung, so dass dieser Aspekt nicht untersucht werden konnte.

duellen Förderketten. Die Ergebnisse implizieren beispielsweise, dass das Programm "aktive Arbeitssuche" (FBA) dann am besten zum Einsatz kommen sollte, wenn sich die individuellen Beschäftigungschancen erhöht haben, z.B. im Anschluss an eine Schulung.

In einer deskriptiven Analyse untersuchen Dengler und Hohmeyer (2010) Maßnahmensequenzen im Arbeitslosengeld II- Bezug in Deutschland. Basis ist eine Stichprobe von 438.000 ALG II- Beziehern, die innerhalb von 23 Monaten mindestens an einer AAMP-Maßnahme teilgenommen haben. Die Autoren der Studie stellen fest, dass Sequenzen eine wichtige quantitative Rolle bei der Aktivierung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen spielen. Knapp 40 Prozent der Maßnahmeteilnehmer in der Stichprobe nehmen an zwei und mehr Maßnahmen teil. Die häufigsten Maßnahmen sind nicht-betriebliche Trainingsmaßnahmen und Arbeitsgelegenheiten (sog. Zusatz- oder Ein-Euro-Jobs). Die häufigsten zehn Zweier-Sequenzen bestehen aus verschiedenen Kombinationen von Zusatzjobs, nicht-betrieblichen und betrieblichen Trainingsmaßnahmen, der Förderung der beruflichen Weiterbildung und abhängigen geförderten Beschäftigungen. Die Untersuchung der individuellen Effekte auf die Beschäftigungschancen verschiedener Maßnahmensequenzen steht allerdings noch aus.

3.3 Bestimmen Droheffekte die Wirkung von vermittlungsorientierten Maßnahmen?

Jüngere Studien auf experimenteller oder quasi-experimenteller Basis aus den Niederlanden und Dänemark untersuchen die Effekte von "Counselling and Monitoring" nicht getrennt, sondern im Zusammenspiel, weshalb der festgestellte höhere Abgang aus Arbeitslosigkeit sich nicht eindeutig auf erhöhte Anforderungen an Suchintensität und deren Überwachung ("Droheffekt") auf der einen bzw. auf eine effektive Unterstützung bei der Arbeitssuche auf der anderen Seite zurückführen lässt (van den Berg und van den Klaauw, 2006, van der Klaauw und van Ours, 2010).

Svarer (2007) kommt allerdings in einer Untersuchung zum Einfluss von Sanktionen auf den Erfolg bei der Arbeitssuche in Dänemark zu dem Ergebnis, dass sich infolge einer Sanktion die individuelle Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit um 50 Prozent erhöht. Andererseits kommt ein kontrolliertes Experiment im Auftrag der dänischen Arbeitsverwaltung zu dem Ergebnis, dass die Übergangsrate in Beschäftigung in der Treatmentgruppe, die zu einer zeitlich intensiveren Abfolge von Beratung, Unterstützung und Überwachung der Arbeitssuche verpflichtet wurde, im Vergleich zu einer Kontrollgruppe, die den üblichen Regeln folgte, um 30 Prozent höher war. In beiden Gruppen handelte es sich um Neuzugänge in Arbeitslosigkeit. Das Experiment wurde sowohl von Graversen und van Ours (2007) als auch von Rosholm (2008) evaluiert. Beide Studien kommen zu dem Ergebnis, dass die Droheffekte eines intensiveren Monitoring in der ersten Phase und die drohende Teilnahme an Maßnahmen bereits nach 16 Wochen für die positiven Effekte ausschlaggebender waren als die eigentlichen Treatments, also eine Unterstützung bei der Arbeitssuche oder die Teilnahme an Trainingsmaßnahmen.

Die Studien tragen zwar der Doppelfunktion dieser Programme Rechnung, also der Unterstützung bei gleichzeitiger Kontrolle der Suchaktivitäten. Dies mag im Zusammenhang einer stärker auf Aktivierung ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik sinnvoll sein, bedeutet aber, dass die Ergebnisse stark mit den jeweiligen gesetzlichen Vorgaben zu Zumutbarkeit von Jobs, dem

Abschluss von Eingliederungsplänen, der Überwachung von Suchaktivitäten oder Sanktionsstatbeständen interagieren (für eine Übersicht siehe Konle-Seidl 2008, S. 84-86).

4 Welche Beratungs- und Vermittlungsstrategien führen zu einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration?

Wie bereits erwähnt, besteht die primäre Zielsetzung aller in diesen Vergleich einbezogenen PES darin, mittels Interventionen (Dienstleistungen und AAMP-Maßnahmen) eine rasche Arbeitsaufnahme zu fördern, um die individuelle Dauer der Arbeitslosigkeit möglichst kurz zu halten. Dabei sind neben der Wirksamkeit unterschiedlicher AAMP-Maßnahmen, die direkt auf die Kunden ausgerichteten Prozesse entscheidend für eine erfolgreiche Vermittlungsarbeit. Welche internen Prozesse und welche organisatorischen und strategischen Ausrichtungen "treiben" aber den Vermittlungserfolg? Wirken sich bessere Betriebskontakte signifikant positiv auf die rasche Integration von Arbeitssuchenden in Beschäftigung aus, oder ist eher eine hohe Kontaktdichte wichtig für eine erfolgreiche Integrationsarbeit? Wie kann der Einsatz vermittlungunterstützender arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen passgenauer und effektiver gestaltet werden?

4.1 Kausale Wirkungsfaktoren des Integrationserfolgs

Kausalanalytisch interpretierbare Wirkungen von Vermittlungsdienstleistungen können einerseits aus experimentell durchgeführten Studien gezogen werden. So zeigen die Ergebnisse von Hofmann et al. (2010) und Rosholm (2008), dass ein besserer Betreuungsschlüssel (D) als auch eine höhere Kontaktdichte (DK) zu größeren Eingliederungserfolgen führt. Gesichert gilt auch die Erkenntnis, dass enge Betriebskontakte den Erfolg der Arbeitsvermittlung erhöhen, wobei nicht nur Arbeitgeberkontakte, sondern auch betriebsnahe (Trainings-) Maßnahmen ein Türöffner sein können (Kopf und Wolf, 2009). Allerdings bleibt bei diesen Studien bislang eine Reihe von praxisrelevanten Fragen offen. So weiß man aus der deutschen Evaluierung des BA-Modellprojektes "Kunden aktivieren - Integrationsleistung verbessern" (1:70) zwar, dass mehr Vermittler kausal zu einer durchschnittlichen Verkürzung der individuellen Dauer der Arbeitslosigkeit um rd. 10 Tage führen. Nicht bekannt ist allerdings, ob eine höhere Betreuungsintensität, die Fachkompetenz der Vermittler oder ein verstärktes Monitoring für die positiven Effekte auf die Erhöhung der Eingliederungschancen verantwortlich ist. Zudem weiß man nicht, ob sich ein verbesserter Betreuungsschlüssel auch in schwierigen Zeiten am Arbeitsmarkt positiv auswirkt.

Andererseits gibt es zwei umfassende Evaluierungen von Leistungsprozessen öffentlicher Vermittlungsagenturen. Die erste stammt aus der Schweiz und wurde zwischen 2004 und 2006 im Auftrag des Schweizer Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) durchgeführt. Eine zweite wurde im Auftrag des deutschen Bundestages im Rahmen der Evaluierung der "Experimentierklausel" in der deutschen Grundsicherung durchgeführt (siehe *Kasten*)

Wirkungsevaluation der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz

Seit Beginn des Jahres 2000 werden in der Schweiz die Wirkungen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) laufend gemessen und im Rahmen eines Benchmarking miteinander verglichen. Grundlage bildet die wirkungsorientierte Vereinbarung zum Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (Avig). Sie hat zum Zweck, beim stark dezentral ausgestalteten öffentlichen Arbeitsvermittlungssystem in der Schweiz eine einheitliche Grundhaltung hinsichtlich der Leistungserbringung zu fördern, um sie leistungsfähiger und effizienter zu gestalten. Das System wird in bestimmten Abständen durch unabhängige Experten überprüft. In einer «erste Welle» wurde 2000/2001 eine breit angelegte Evaluation der AMMP und der betrieblichen Leistungen der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) vorgenommen. Unter Einbeziehung aller interessierten Gruppen wurden 2003 die Themenfelder für die zweite Welle in vier Evaluationslosen herausgearbeitet. Insgesamt wurden Studien zu 11 Themen erstellt

- Wirkungsevaluation der öffentlichen Arbeitsvermittlung
- Der Einfluss betrieblicher Prozesse auf die Effektivität arbeitsmarktmassnahmen
- Evaluation der makroökonomischen Wirkungen aktiver Arbeitsmarktpolitik auf den schweizerischen Arbeitsmarkt
- RAV-Strategien zur Arbeitsmarktintegration und deren Wirksamkeit. Evaluation am Beispiel der jüngeren Niedrigqualifizierten und älteren Gutqualifizierten
- Ausländer/innen, Erwerbslosigkeit und Arbeitslosenversicherung

Die Ergebnisse der Untersuchungen, die zwischen 2004 und 2006 durchgeführt wurden, finden sich in der SECO Publikationsreihe Arbeitsmarktpolitik N° 15-20. Eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse findet sich in der Zeitschrift "Die Volkswirtschaft" 10/2006. <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/index.html?lang=de>

Evaluation eines institutionellen Experiments in der deutschen Grundsicherung (§ 6 SGB II)

Wer kann es besser? Und warum? Das waren die zentralen Fragen bei der Evaluation der Umsetzung der SGB II- Grundsicherung durch die zugelassenen kommunalen Träger (zKT) im Vergleich zur gemeinsamen Aufgabenwahrnehmung von Kommunen und Agenturen für Arbeit in Arbeitsgemeinschaften (ARGE). Die Evaluation der sog. Experimentierklausel nach § 6c SGB II wurde im Auftrag des Deutschen Bundestages in vier Untersuchungsfeldern im Zeitraum 2006-2008 durchgeführt.

<https://isg-institut.de/intern/HARTZ/HartzIV/Projektbeschreibung/projektbeschreibung.htm>

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die beiden Modelle im Hinblick auf die einzelnen Zielindikatoren (Überwindung der Hilfebedürftigkeit, Integration in bedarfsdeckende und Integration in ungeforderte Beschäftigung sowie Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und soziale Stabilisierung) keine einheitlichen Wirkungen entfalten. Bei der Überwindung der Hilfebedürftigkeit und der Integration in bedarfsdeckende Beschäftigung weist das ARGE-Modell jedoch positivere Effekte auf, die insbesondere auf der individuellen Ebene hochsignifikant, robust und in der Größenordnung relevant sind: Die Optionskommunen schneiden dagegen bei der Integration in nicht bedarfsdeckende Beschäftigung und bei der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit besser ab. Die Wirkungen einer zentralen Regelsteuerung in den ARGE im Vergleich zu mehr lokaler Handlungsautonomie in den Optionskommunen blieben jedoch offen.

www.bmas.de/coremedia/generator/31070/f390_forschungsbericht.html

Dabei zeigt sich, dass über Ländergrenzen hinweg, bestimmte Determinanten des Vermittlungsprozesses als wirksam für den Vermittlungserfolg auszumachen sind. Länderübergreifend und unabhängig von der Art des Leistungsbezugs – und den damit verbundenen Unterschieden in den Kundengruppen (Kurzeitarbeitslose in der Arbeitslosenversicherung, langzeitarbeitslose Hilfebezieher) – können bestimmte "Treiber" des Vermittlungserfolges ermittelt werden. Diese werden nachfolgend kurz skizziert und in Übersicht 6 unten zusammengefasst.

In einer (von insgesamt sechs) Studien zum "Einfluss betrieblicher Prozesse auf die Effektivität von AAMP-Maßnahmen" in der Schweiz, identifizieren Frölich et al. (2007) kausale Einflussfaktoren auf die Wiederbeschäftigungswahrscheinlichkeit von allen Neuzugängen in Arbeitslosigkeit im Jahr 2003. Aus Fallstudien und mikroökonomischen Schätzergebnissen stellten sich für den Vermittlungserfolg fünf Faktoren als signifikant heraus:

- eine an Arbeitgeberbedürfnisse angepasste Stellenzuweisungspraxis, wobei ein eher mäßiger, aber gezielter Einsatz von Stellenzuweisungen insgesamt erfolgreicher ist als ein sehr umfangreicher Einsatz von Stellenzuweisungen
- eine rasche Reaktion bei Vakanzen und vor allem eine gute Vorselektion der Dossiers waren wichtige Erfolgsfaktoren in der Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern.
- eine "Druckstrategie" seitens der Personalberater durch einen konsequenten Fokus auf schnelle Beschäftigung mittels eines gezielten Einsatzes von Sanktionen und Stellenzuweisungen waren erfolgreicher als eine eher kooperativer Umgang mit den Arbeitssuchenden
- frühzeitiges Aktivieren (vermitteln vs. qualifizieren)
- Kontrollen der Aufgaben der Personalberatenden durch die RAV Leitung waren erfolgreicher als eine nachgiebige Haltung des Vorgesetzten
- Zusammenarbeit mit anderen Institutionen (z.B. mit der kommunalen Sozialhilfe oder privaten Stellenvermittlern)
- Standardisierungen

Aus diesen Ergebnissen lassen sich einige interessante Lehren ableiten. So ist beispielsweise die Frage einer stärkeren Standardisierung versus mehr Handlungsfreiheit länderübergreifend von großem Interesse. Das Plädoyer für mehr Standardisierung muss allerdings vor dem Hintergrund des wirkungsorientierten Steuerungssystems in der Schweiz eingeordnet werden. Im Gegensatz zum Zielsteuerungssystem in Deutschland oder Österreich sind die Strategien der RAV zur Erreichung der vorgegebenen Ziele in der Regel nicht explizit definiert. Es kann davon ausgegangen werden, dass die RAV den Personalberatenden vor allem organisatorische Vorgaben betreffend Strukturen, Prozesse und Instrumente machen und inhaltlich lediglich grobe Stoßrichtungen vorgeben. Die Beratungsstrategie wird somit in erster Linie auf der Ebene der Personalberatenden definiert.

Die Ergebnisse scheinen am eindeutigsten in Bezug auf die grundlegenden Ziele und Strategien der RAV. Eine stärker fordernde Haltung der Personalberatenden und ein konsequenter Fokus auf rasche, wenn auch eventuell nur temporäre Beschäftigung und Kontakte zum Arbeitsmarkt, scheinen sowohl einer sanfteren und kooperativen Umgangsform als auch einer Qualifizierungsstrategie überlegen zu sein. Der Maßnahmeneinsatz ist so zu interpretieren, dass Programme zur vorübergehenden Beschäftigung selbst keine direkten positiven Wirkungen entfalten, sondern dass sie eher als Teil einer Gesamtstrategie anzusehen sind. Dies bedeutet

nicht, dass von jeglicher Kooperation und Anwendung von qualifizierenden Maßnahmen abgeraten würde, sondern dass durch eine angemessene Verlagerung hin zu einer stärker fordernden Haltung zusätzliche positive Wirkungen erzielt werden können. Diese Befunde werden weitgehend durch die Studie zur "Wirkungsevaluation der öffentlichen Arbeitsvermittlung" von Egger und Lenz (2006) bestätigt. Ihre Ergebnisse basieren auf der Verknüpfung verschiedener Typologien der RAVs in Bezug auf die Führung und die Leistungserbringung mit Daten zu den folgenden vier steuerungsrelevanten Wirkungsindikatoren:

Übersicht 5: Steuerungsrelevante Wirkungsindikatoren

Wirkung	Indikator	Gewichtung
1. Rasche Wiedereingliederung	Durchschnittliche Anzahl der Bezugstage der abgemeldeten Bezüger von Arbeitslosenentschädigungen in der laufenden Rahmenfrist, bzw. von Personen, die an das Ende ihrer Rahmenfrist gekommen sind.	0.50
2. Langzeitarbeitslosigkeit vermeiden/senken	Zugänge zur Langzeitstellensuche dividiert durch die Anzahl Personen, die vor 13 Monaten eine neue Rahmenfrist mit Anspruchscode 1 (= anspruchsberechtigt) eröffnet haben.	0.20
3. Aussteuerungen vermeiden/senken	Anzahl Aussteuerungen im Berichtsmonat dividiert durch die Anzahl Personen, die vor 2 Jahren eine neue Rahmenfrist mit Anspruchscode 1 (= anspruchsberechtigt) eröffnet haben.	0.20
4. Wiederanmeldungen vermeiden/senken	Anzahl Wiederanmeldungen im Berichtsmonat dividiert durch die Anzahl Personen, welche in einem der vorangehenden vier Monaten abgemeldet worden sind.	0.10

Egger und Lenz unterscheiden dominierende und Standard-Erfolgsfaktoren. Um weitere Wirkungsverbesserungen zu erreichen, empfehlen die Autoren bei den dominanten Erfolgsfaktoren anzusetzen. Dazu zählen

- die konsequente und frühzeitige Aktivierung der Stellensuchenden
- Arbeitgeberkontakte und Vermittlungsaktivitäten
- sowie die Dossierbelastung (= Betreuungsverhältnis)

Anders als Frölich et al. empfehlen sie jedoch nicht den Einsatz von AMMP-Zuweisungen als Druckmittel oder als implizite Sanktion gegenüber Stellensuchenden. Sie stellen fest, dass das Engagement und die Motivation der Berater einerseits durch deren Eigenmotivation, und andererseits durch die Führung seitens der RAV-Leitung beeinflusst wird und weniger durch monetäre Anreize. Von zentraler Bedeutung sind nach den Ergebnissen ihrer Studie weiche Faktoren wie Freiräume, Arbeitsinhalte, Wertschätzung und das Arbeitsklima.

Die Empfehlung für eine dauerhafte Zusammenführung der Betreuung von Personen (Arbeitslose, Erwerbsgeminderte und Sozialhilfeempfänger, die sog. Ausgesteuerten) in einer einzigen Eingliederungsinstitution wird durch den internationalen Trend zu sog. "One-Stop-Shops" un-

termauert. Einheitliche Anlaufstellen sowie die netzwerkförmige Zusammenarbeit mit weiteren relevanten Arbeitsmarktakteuren ist eine wichtige Voraussetzung für ein effektives Fallmanagement, das der individuellen Betreuung, vor allem für Langzeitarbeitslose, eine zentrale Rolle beimisst (Baethge-Kinsky et al. 2007).

Eines der wichtigsten Ergebnisse der mikroökonomischen Wirkungs- und Effizienzanalyse in der deutschen Grundsicherung ist, dass die Intensität des Aktivierungsprozesses durch die Grundsicherungsstellen einen deutlichen Einfluss auf die Zielindikatoren (Überwindung der Hilfebedürftigkeit, Integration in Beschäftigung, Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit) hat. Dies gilt sowohl für das Verhältnis der Anzahl von Fallmanagern oder Vermittlern zu den betreuten ALG II-Beziehern (Workload) als auch für eine konsequente und frühzeitige Aktivierung sowie für einen stärker vermittlungsorientierten Maßnahmeneinsatz und eine stärker durchgreifende Sanktionspolitik (Deutscher Bundestag, 2008).

Stellt man die Erfolgsfaktoren in den für Versicherungskunden zuständigen RAV in der Schweiz den für erwerbsfähige Hilfebezieher zuständigen Grundsicherungsstellen (ARGEn und Optionskommunen) in Deutschland gegenüber, ergeben sich eine Reihe von Gemeinsamkeiten (vgl. Übersicht 6).

Übersicht 6: Erfolgsfaktoren der Arbeitsvermittlung

	Deutschland	Schweiz
	Grund-sicherung	Arbeitslosen-versicherung
günstige Betreuungsrelation (geringe Fallbelastung)	+	+
vermittlungsorientierter Maßnahmeneinsatz	+	+
stärker durchgreifende Sanktionspolitik	+	+
konsequente und frühzeitige Aktivierung	+	+
an Arbeitgeberbedürfnisse angepasste Bewerberzuweisung	+	+
ganzheitliche Betreuung durch ein generalisiertes Fallmanagement	+	
Integration der Vermittlung in das Fallmanagement gepaart mit einer separaten Leistungssachbearbeitung	+	
frühe und ausführliche Erstgespräche (inklusive Sofortangebote)	+	
dichte Folge an Beratungsgesprächen	+	
aktivierende Betreuung in Form der Bereitstellung von Kinderbetreuung	+	
Zusammenarbeit mit anderen Institutionen		+
Kontrollen der Aufgaben der Personalberatenden durch die RAV Leitung		+
stärker fordernde Haltung der Personalberatenden		+
stärkere Kontrollen der Aufgaben der Personalberatenden		+
Standardisierungen		+
Trennung von Kontrolle und Sanktionsentscheid		+
geringere Belastung der Personalberatenden mit administrativen Aufgaben		+
Dossierwechsel der Personalberatenden nach einer gewissen Zeit		+
erfahrene Personalberatende mit fachspezifischer Ausbildung		+

4.2 Die Ausgestaltung von Vermittlungs- und Betreuungsprozessen im Ländervergleich

Nachfolgend werden die Vermittlungs- und Betreuungsprozesse in Österreich im Vergleich zu Deutschland, der Schweiz, den Niederlanden und Großbritannien und - eingeschränkt auch - im Vergleich zu Dänemark und zum stärker "privatisierten" Vermittlungssystem in Australien beschrieben. Die Beschreibung der Prozesse basiert auf einer empirischen Erhebung von Prozessindikatoren bei den jeweiligen Arbeitsverwaltungen. Bei der Indikatorenauswahl orientieren wir uns an den in (oben angeführten) Evaluationsstudien als erfolgversprechend identifizierten Indikatoren.

Zu beachten ist, dass trotz externer oder organisationsinterner Vorgaben immer Deutungs- und Handlungsspielräume für die einzelnen Fachkräfte verbleiben. So können die Kontaktdichte mit den Arbeitssuchenden und die Gesprächsintensität zwischen den Dienststellen ebenso variieren wie der Inhalt der Beratungsgespräche. Die bereits oben erwähnte empirische Studie von Frölich et al. (2007) hat gezeigt, dass mitunter das Verständnis der Fachkräfte

über ihre Rolle im Vermittlungs- und Beratungsprozess für den Erfolg der Arbeitsvermittlung entscheidend ist. Wie die Fachkräfte mit Handlungsspielräumen umgehen und für welche Vorgehensweisen sie sich bei der Ausgestaltung der Prozesse entscheiden, kann im Ländervergleich allerdings nur durch umfangreiche repräsentative Befragungen ermittelt werden, was im Rahmen dieser Studie nicht möglich war. Hinsichtlich der Zuweisungspraxis in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen kann auf zwei deskriptive Studien aus Deutschland (Yankova 2010) und Österreich (Weber 2008) rekurriert werden.

4.2.1 Die Prozessorganisation der Vermittlung

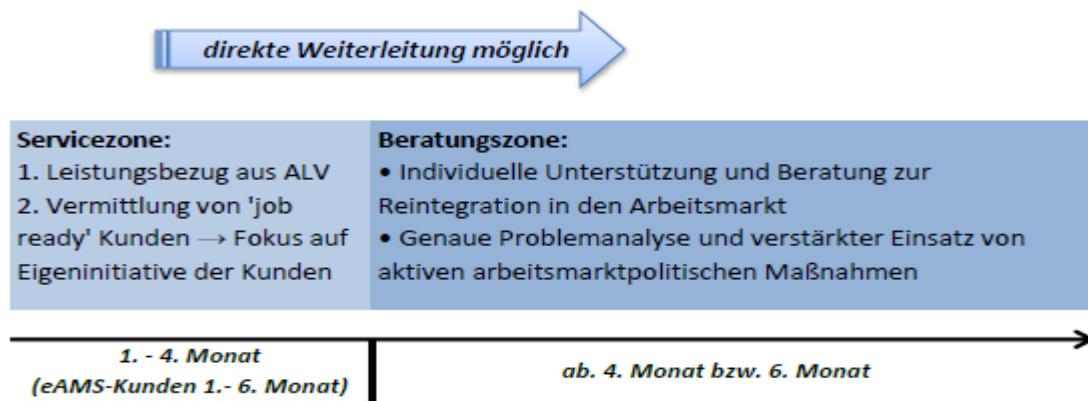
Durch die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sind auch die Dienstleistungsanforderungen an die öffentliche Arbeitsvermittlung gestiegen. Kundengruppen mit einem stark differenzierten Bedürfnis nach Unterstützungsleistungen muss durch ein differenziertes Dienstleistungsangebot begegnet werden. Während ein Teil der Arbeitssuchenden ("Marktkunden") mit Hilfe moderner Selbstbedienungsangebote erfolgreich nach neuen Stellen suchen kann, stellt sich für eine immer größere Zahl an Menschen die Rückkehr ins Erwerbsleben aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse schwierig dar.

Dieser Erkenntnis folgend zeigt sich international eine starke Standardisierung der Dienstleistungskette in der Arbeitsvermittlung, die sich als Dreischritt "Erster Kontakt-Profilung-Vermittlung" beschreiben lässt (Konle-Seidl 2002). Der erste Kontakt soll dabei umfassende Informationen anbieten und Auskunft über einfache Fragen geben. Die Idee einer zentralen ersten Anlaufstelle für alle Arbeitssuchenden (bzw. Leistungsempfänger) i. S. eines "One-Stop-Shop", die sich sowohl um die Prüfung der Ansprüche als auch um erste Informationen kümmert, ist international weit verbreitet.

Als zweiter Schritt folgt für Personen, die nicht nur Informationen, sondern auch weitergehende Hilfe benötigen, ein Profiling, das in der Regel beim ersten intensiven Beratungsgespräch mit der zuständigen Fachkraft (Vermittler/Personalberater/Fallmanager) durchgeführt wird. Das Profiling dient im Sinne einer Standortbestimmung der genauen Ermittlung der Bedürfnisse, Stärken und Schwächen sowie der Entscheidung über die weitere Vorgehensweise. Dabei ist eine nach Kunden differenzierte Bereitstellung von Dienstleistungen in allen Untersuchungsländern zu beobachten. Wie sich diese Prozesskette aktuell in den einzelnen Ländern darstellt, wird nachfolgend beschrieben.

Das AMS in **Österreich** ist sowohl für die Vermittlung von Kunden der Arbeitslosenversicherung, der Notstandshilfe und - seit September 2010 - auch für arbeitsfähige Bezieher der bedarfsorientierten Mindestsicherung verantwortlich. Der Vermittlungsprozess wird durch das 2001-2003 landesweit eingeführte Drei-Zonen-Modell strukturiert. Die Zonen unterteilen sich in Info-, Service- und Beratungszone. Die Infozone ist die erste Anlaufstelle für alle Arbeitssuchenden. Die weitere Beratung und Vermittlung in der Service- und der Beratungszone ist in Abbildung 5 dargestellt.

Abbildung 5: Vermittlungsprozess in Österreich - Drei-Zonen-Modell



Q: eigene Darstellung.

Im Unterschied zu den anderen hier untersuchten Ländern, wird neben der Vermittlungstätigkeit auch die Leistungsbearbeitung in der Servicezone durch ein- und dieselbe Fachkraft durchgeführt. Die Beratung in der Servicezone ist auf vier Monate angelegt, wobei der Fokus auf die Eigeninitiative der Kunden gelegt wird. Sollte der Vermittlungsprozess nach dieser Zeit nicht zum Erfolg geführt haben, werden die Kunden an die Beratungszone weitergeleitet. Personen bei denen bereits zu Beginn ein erhöhter Betreuungsbedarf festgestellt wird, können allerdings direkt in die Beratungszone weitergeleitet werden. Dies sind in erster Linie Jugendliche, ältere Personen (Ü 45 Jahre) und Wiedereinsteigerinnen (Frauen nach Elternurlaub).

In der Beratungszone liegt der Fokus auf der intensiven und individuell zugeschnittenen Unterstützung und Beratung zur Reintegration in den Arbeitsmarkt. Über das Dienstleistungsangebot der Servicezone hinaus, wird in der Beratungszone eine genaue Problemanalyse vorgenommen und der Einsatz von aktiven Maßnahmen verstärkt. Die Standortbestimmung der Kunden ist in Österreich demnach eng mit dem organisatorischen Ablauf des Vermittlungsgeschehens verbunden. Seit 2010 bietet das AMS nach dem verpflichtenden Erstgespräch sog. "Marktkunden" an, den weiteren Vermittlungsprozess komplett über das e-AMS-Konto online abzuwickeln. E-AMS-Kunden können diesen Service sechs Monate nutzen, bevor sie in die Beratungszone überstellt werden. Innerhalb dieser sechs Monate ist prinzipiell kein weiteres persönliches Erscheinen in einer RGS notwendig. Wer den Onlineservice nutzen darf oder soll, ist nicht einheitlich geregelt. In einigen RGS kann der Kunde selbst entscheiden, ob er diesen Service nutzen will, in anderen Geschäftsstellen entscheidet der Vermittler. Die Einführung des e-AMS-Kontos unterstreicht die Ambitionen des AMS, Multi-Channel-Strategien konsequent weiterzuentwickeln und auszubauen.

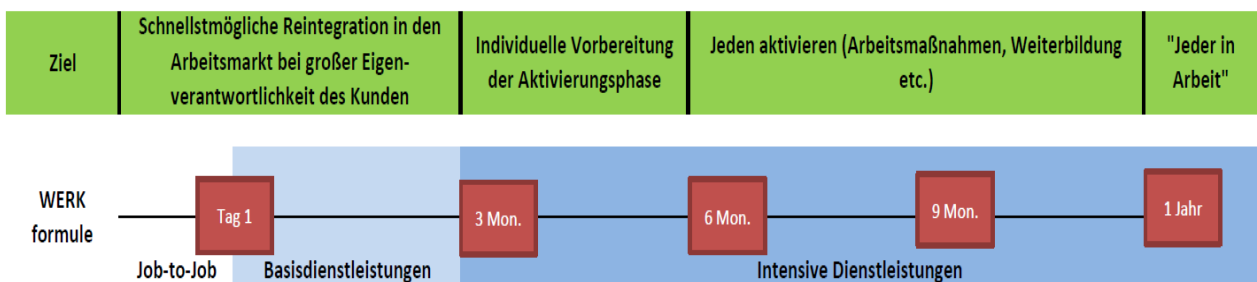
In den **Niederlanden** wurde mit der Schaffung des CWI (Center for Work and Income) ein einheitlicher "Gateway" für das Versicherungs- und Hilfesystem (Arbeitslosengeld, Invaliden- und Erwerbsminderungsrenten, Sozialhilfe) implementiert. Das staatliche CWI übernahm bis Ende 2008 das Profiling und die Zuordnung der Arbeitslosen nach Leistungsanspruch und Arbeitsmarktnähe. Die eigene Vermittlungstätigkeit des CWI beschränkte sich auf die "Marktkunden". Für die Leistungsauszahlung und die Vermittlung der Nicht-Marktkunden war die Sozialversicherung (UWV) zuständig, die die Betreuung und Vermittlung via Kontraktmana-

gement (Contracting out) an private Reintegrationsfirmen ausgelagerte. Für die Betreuung der Sozialhilfeempfänger sind weiterhin die Kommunen zuständig.

Im Jahr 2009 erfolgte der Zusammenschluss von UWV und CWI zum UWV WERKbedrijf und die Umbenennung der Jobcenter in ‚WERKpleinen‘. Die "Gatekeeper-Funktion" der neuen Dienststellen wurde neu definiert. So wurden die bisherige Kundensegmentierung und das Profilingssystem komplett abgeschafft, da es sich als nicht zielführend herausgestellt hatte. In den lokalen Anlaufstellen, den WERKpleinen sind nun die Kommunen und der UWV (WERKbedrijf) - bei bislang noch weitgehend getrennter Aufgabenwahrnehmung - unter einem Dach vereint. Langfristiges Ziel ist es, die Zusammenarbeit zwischen Kommunen und UWV WERKbedrijf zu intensivieren, um letztlich einen integrierten Service für alle Arbeitsuchenden und Arbeitgeber zu erbringen.

Da die Kommunen über finanzielle Anreize gesteuert werden und ihnen bei der operativen Umsetzung des Vermittlungsgeschehens weitgehende Freiheiten eingeräumt werden, ist eine detaillierte Beschreibung des Vermittlungsgeschehens in den kommunalen Jobcentern nicht möglich. Die folgenden Ausführungen beschränken sich daher auf die Tätigkeit des UWV WERKbedrijf. Personen, die noch in Beschäftigung stehen, aber bereits das Ende ihres Arbeitsverhältnisses absehen können, sind verpflichtet, sich bereits vier Monate vor Beschäftigungsende als arbeitssuchend zu registrieren. Der eigentliche Vermittlungsprozess ist seit der Reform in 2009 in zwei Betreuungsstufen gegliedert. In den ersten drei Monaten liegt der Fokus auf der Eigenverantwortlichkeit der Kunden. Neben Diagnose bzw. Profiling werden lediglich vermittlungsorientierte Basisdienstleistungen angeboten. Nach drei Monaten Arbeitslosigkeit beginnen die intensiven Dienstleistungen, in denen sukzessive die Beratungs- und Vermittlungsintensität erhöht wird. Ab diesem Zeitpunkt werden auch vermehrt arbeitsmarktpolitische Maßnahmen angeboten. Diese Angebote sind zum Beispiel Workshops, Bewerbungstrainings, Sprachkurse und kleinere Fortbildungen. Lange Vollzeit-Maßnahmen gibt es kaum. Beim Erstgespräch wird ein WERKplan (Integrationsplan) zur Arbeitsmarktintegration erstellt. Die weitere Betreuung der WW-Empfänger/innen erfolgt nach der so genannten WERKformule (Arbeitsformel). Die WERKformule ist ein Wegweiser für die Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte für die ersten zwölf Monate der Arbeitslosigkeit. Nach einem Jahr wird ein Teil der Kunden an sogenannte private Reintegrationsfirmen weitergeleitet. Vor 2009 erfolgte die Weiterleitung bereits nach 6 Monaten. Abbildung 6 zeigt, dass der Vermittlungsprozess in den ersten 12 Monaten ähnlich strukturiert ist wie im 3-Zonen-Modell des AMS Österreich

Abbildung 6: Vermittlungsgeschehen in den Niederlanden - WERKformule



Quelle: Keulen, 2010.

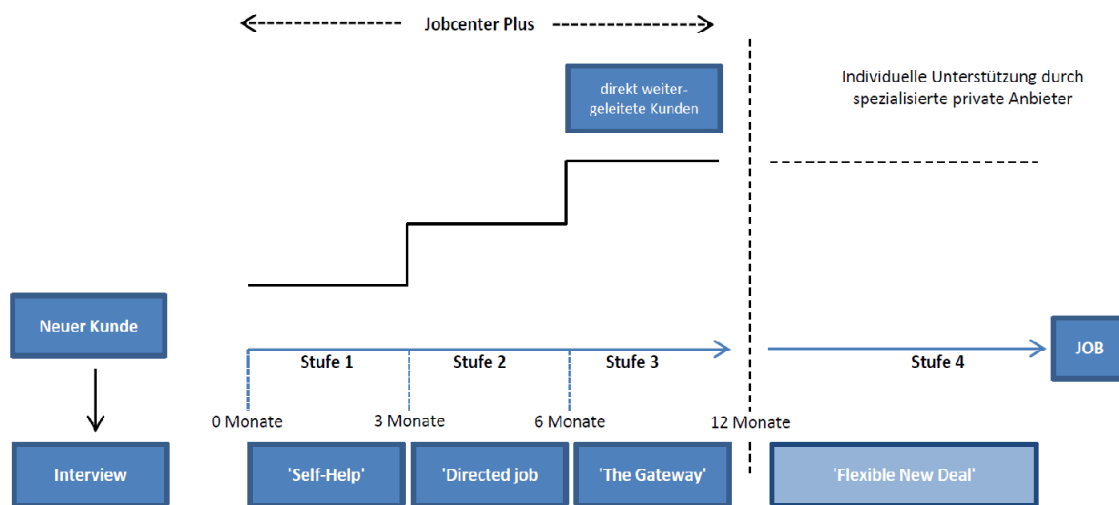
In **Großbritannien** gab es in der jüngsten Vergangenheit größere Veränderungen in Bezug auf die von Jobcenter Plus zu betreuenden Personengruppen. Um den überdurchschnittlich ho-

hen Anteil an Personen, die als erwerbsgemindert bzw. –unfähig eingestuft sind, und somit aus dem Vermittlungsprozess weitgehend ausgeschlossen waren, zu verringern, wurden die verschiedenen Sozialleistungen zusammengefasst (Incapacity Benefit (IB) und Income Support (IS) zur Employment and Support Allowance (ESA). ESA-Bezieher, die als (teilweise) erwerbsfähig eingestuft werden, müssen verpflichtend an einem 'Pathway to Work'-Programm teilnehmen. Dieses speziell für Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen ausgerichtete Programm wird sowohl von Jobcentre Plus (40 Prozent) als auch von privaten Agenturen durchgeführt. Rechtlich verbindlich wurde die neue Regelung für alle Neuantragsteller zum 27. Oktober 2008 (vgl. DWP 2008a). Nach aktuellen Plänen soll es ab 2013 nur noch eine einzige Leistung für alle erwerbslosen und bedürftigen Menschen im Erwerbsalter (Universal Credit) geben. Die geplanten Leistungsreformen werden auch künftig weitreichende Auswirkungen auf Vermittlung- und Beratungsprozesse in den Jobcentern haben.

2009 waren die zielgruppenspezifische New Deal Programme, die 1997 von New Labour eingeführt wurden, durch den Flexible New Deal (FND) – zunächst in der Hälfte des Landes – ersetzt worden. Im FND wird – ähnlich wie in den Niederlanden – die Vermittlungsintensität im Zeitablauf erhöht (vgl. Abbildung 7). Nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit ist die Teilnahme an (bis zu drei) vermittlungsunterstützenden Maßnahmen verpflichtend. Bei Personen von 18-24 Jahren, die seit sechs Monaten nicht in Arbeit, Bildung oder Trainingsmaßnahmen waren und bei Langzeitarbeitslosen, die 22 der letzten 24 Monate JSA bezogen haben, ist eine direkte Weiterleitung in Stufe drei möglich. Darüber hinaus hat auch die Fachkraft – nach begründetem Ermessen – die Möglichkeit, Personen direkt in die dritte Stufe weiterzuleiten (Knight, 2010). Wie in den Niederlanden werden in Großbritannien erwerbslose Leistungsempfänger nach einem Jahr Arbeitslosigkeit im Rahmen des Contracting Out an private Vermittlungsagenturen weitergeleitet.

Im Unterschied zu den New Deal-Programmen setzt die intensivere Betreuung nun früher ein. Da derzeit noch mit dem New Deal und FND zwei unterschiedliche Programme parallel laufen und der FND wiederum durch ein 'Work Programme' ersetzt werden soll, hat der in Abbildung 7 dargestellte Vermittlungsprozess nur eine kurze Halbwertszeit. Das mit dem FND eingeleitete Prinzip des frühzeitigen und individualisierten Vermittlungsprozess soll aber – soweit bisher bekannt – weiter ausgebaut werden. Bislang richtet sich die Differenzierung der Kundengruppen im JCP nach der Dauer der Arbeitslosigkeit. Insgesamt werden fünf Kundengruppen unterschieden, bei denen verschiedene Beratungs- und Integrationsstrategien zum Tragen kommen. Es gilt: Je länger ein Kunde erwerbslos ist, desto intensiver ist die Unterstützung bei der Arbeitssuche. Mit dem Wechsel der Kundengruppe im Zeitverlauf wechselt der Kunde i.d.R. auch seine persönliche Betreuungsfachkraft.

Abbildung 7: Vermittlungsgeschehen in UK - Flexible New Deal



Quelle: <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm200809/cmselect/cmworkpen/59/5905.htm>

Das erste Beratungsgespräch im Jobcentre Plus ist in zwei Phasen gegliedert. Zunächst findet ein 'Financial Assessment' statt, in dem alle Fragen zur Leistungsgewährung abgeklärt werden. Danach folgt das eigentliche Beratungsgespräch, in dem der Kunde über seine Rechte und Pflichten aufgeklärt und das weitere Vorgehen der Vermittlung zwischen Berater und Kunden abgesprochen wird. Alle JSA und ESA-Kunden müssen – gemäß der angelsächsischen Tradition des "signing on" - alle zwei Wochen persönlich bei Jobcenter Plus zum Fortnightly Jobsearch Review (FJR) erscheinen, um über ihre Fortschritte bei der Arbeitssuche zu berichten. Indem die Kunden zu regelmäßigen, standardisierten Kontaktgesprächen mit Jobcenter Plus verpflichtet sind, erfüllen die FJR eher eine Kontroll- als eine wirkliche Vermittlungsfunktion. Die Kontrollgespräche werden nicht von einem persönlichen Vermittler, (Jobcentre Plus Adviser), sondern immer von anderen Personen vorgenommen. Einen persönlichen Berater bekommt man in der Regel erst beim ersten intensiven Beratungsgespräch nach 6-12 Wochen zugeteilt. Intensivere Beratungsgespräche finden lediglich drei Mal pro Jahr statt.

In **Deutschland** sind die Agenturen für Arbeit für die Vermittlung und Beratung von versicherten Arbeitslosen (inkl. Rehabilitanden) zuständig. Bezieher der Grundsicherung für Arbeitssuchende (ALG-II) werden in ARGE n und kommunalen Jobcentern betreut. Ein Kernelement der Reform der Bundesagentur für Arbeit in 2004 war die Einführung des "Kundenzentrum der Zukunft" (KuZ). Das KuZ bestimmt maßgeblich die Prozessorganisation. Grundprinzip ist es, durch die Vorschaltung der Eingangszone und die Einführung von Call-Centern (Service-Center), in denen zahlreiche einfache Kundenanliegen bearbeitet werden, die Vermittlungsfachkräfte von administrativen Aufgaben zu entlasten. Die Vorsprache bei den Fachkräften erfolgt fast ausschließlich auf Terminvergabe. Im Sinne einer stärker präventiv ausgerichteten Arbeitsmarktpolitik wurde in Deutschland wie in den Niederlanden die Job-to-Job Regelung verpflichtend eingeführt. Personen, die noch in Beschäftigung stehen, aber das Ende ihres Dienstverhältnisses absehen können, sind verpflichtet, sich bereits vier Monate vor Beschäftigungsende als arbeitssuchend zu registrieren.

Die eigentliche Beratungs- und Vermittlungsarbeit ist in Deutschland stärker strukturiert als beispielsweise beim AMS. 2009 wurde die bis dahin gültige Kundensegmentierung (Marktkunden, Beratungskunden Fördern, Beratungskunden Aktivieren sowie Betreuungskunden) und die für die einzelnen Kundensegmente einsetzbaren Handlungsprogramme (Dienstleistungen und Maßnahmen) durch das IT-gestützte Vier-Phasen-Modell (4PM) abgelöst. Die vier Phasen umfassen: Profiling durchführen, Ziel festlegen, Strategie bzw. Strategiebündel auswählen, umsetzen und nachhalten. Die Kundensegmentierung (Profiling) wurde weiter ausdifferenziert. Die Arbeitssuchenden werden auf der Basis einer umfangreichen Stärken- und Potentialanalyse nun in sechs Profillagen eingeteilt (vgl. Übersicht 7).

Übersicht 7: Profillagen im deutschen Vier-Phasen-Modell

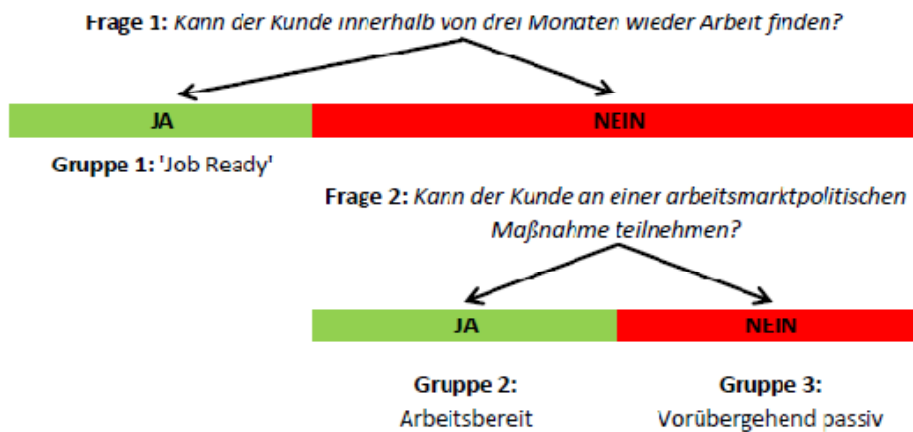
Profillage	Markt-Profil	Aktivierungs-Profil	Förder-Profil	Entwicklungs-Profil	Stabilisierungs-Profil	Unterstützungs-Profil
Abgang/Integration	1. Arbeitsmarkt ≤ 6 Monate	1. Arbeitsmarkt ≤ 6 Monate	1. Arbeitsmarkt ≤ 12 Monate	1. Arbeitsmarkt > 12 Monate	heranführen Erwerbstätigkeit ≥ 12 Monate	heranführen Erwerbstätigkeit > 12 Monate
Integrationsprognose	Integrationsnah			Komplex		

Q: Bundesagentur für Arbeit; eigene Darstellung.

Im Anschluss daran wird zwischen Fachkraft und Kunde das angestrebte Ziel des Vermittlungsprozesses erörtert und Strategien zur Zielerreichung in einer Eingliederungsvereinbarung festgelegt. Je nach individuellem Bedarf gibt es vorgegebene Handlungsstrategien, die den Vermittler bei seiner Arbeit unterstützen sollen. Die Intensität des Betreuungsprozesses hängt also vom individuellen Bedarf und der persönlichen Einschätzung des Vermittlers (Profillage) ab und folgt anders als in Österreich, den Niederlanden oder Großbritannien - keiner zeitlich determinierten Abfolge. Im Bereich der Grundsicherung gibt es darüber hinaus persönliche Ansprechpartner (Fallmanager), die sich um schwer integrierbare Personen kümmern.

In **Dänemark** sind seit 2009 die lokalen Jobcenter für die Vermittlung von versicherten und erwerbsfähigen Sozialhilfeempfängern zuständig. Die Leistungsgewährung übernehmen die Arbeitslosenkassen bzw. die Kommunen. Zu Beginn des Vermittlungsprozesses wird ein Profiling durchgeführt, das der groben Standortbestimmung dient (vgl. Abbildung 9). Dieses auf drei Gruppen reduzierte System löste 2010 das bis dahin bestehende Verfahren ab, das die Kunden in 5 Matchkategorien einteilte. Die Zuordnung in die einzelnen Matchkategorien wurde als zu uneinheitlich betrachtet. Zudem wurde der Fokus bei der Zuordnung zu wenig auf Arbeitsfähigkeit und damit auf die Reintegration in den Arbeitsmarkt gelegt. Die Zuordnung soll nun bei jedem Beratungsgespräch neu überprüft werden. Gegebenenfalls ist eine Umgruppierung jederzeit möglich. Anders als bei den deutschen Profillagen, wird lediglich eine Grobrichtung für den weiteren Vermittlungsprozess vorgegeben.

Abbildung 8: Das dänische Profiling



Q: Arbejdsmarkedstyrelsen, 2010.

Das auf drei Gruppen reduzierte Profiling-System löste 2010 das bis dahin bestehende Verfahren ab, das die Kunden in 5 Matchkategorien einteilte. Die Zuordnung in die einzelnen Matchkategorien wurde als zu uneinheitlich betrachtet. Zudem wurde der Fokus bei der Zuordnung zu wenig auf Arbeitsfähigkeit und damit auf die Reintegration in den Arbeitsmarkt gelegt. Die Zuordnung soll nun bei jedem Beratungsgespräch neu überprüft werden. Gegebenenfalls ist eine Umgruppierung jederzeit möglich. Anders als bei den deutschen Profillaugen, wird lediglich eine Grobrichtung für den weiteren Vermittlungsprozess vorgegeben.

Nach wie vor gibt es – trotz gemeinsamer Jobcenter - Unterschiede im Vermittlungsprozess zwischen Arbeitslosen- und Sozialhilfeempfängern. So übernehmen bei versicherten Arbeitslosen neben den lokalen Jobcenter auch die Arbeitslosenkassen zunehmend Vermittlungsaufgaben. Alle Leistungsempfänger müssen sich jedoch am ersten Tag der Arbeitslosigkeit bei den lokalen Jobcenter online über www.jobnet.dk arbeitslos melden. Nach maximal 3 Wochen wird die Arbeitslosmeldung von der zuständigen Fachkraft telefonisch oder in einem persönlichen Gespräch überprüft. Nach diesem Erstkontakt zur Abklärung der Leistungsansprüche wird der Arbeitssuchende mindestens alle 3 Monate kontaktiert. In Abhängigkeit vom Alter wird den Arbeitssuchenden zudem ein verpflichtendes Aktivierungsangebot unterbreitet. Bei unter 20-Jährigen erfolgt dies nach 4 Wochen, im Alter zwischen 20 und 30 Jahre nach 13 Wochen, für Erwerbslose im Alter zwischen 30 und 60 Jahren nach 9 Monaten und für über 60-Jährige nach 6 Monaten. Unter 25jährige ohne Berufsabschluss müssen bereits nach 13 Wochen eine 18-monatige Bildungsmaßnahme, und diejenigen mit Berufsabschluss eine mindestens sechsmonatige Aktivierungsmaßnahme absolvieren. Um keine Sanktionen in der Aktivierungsphase befürchten zu müssen, sind alle (unmittelbar erwerbsfähigen) Arbeitssuchenden wöchentlich dazu verpflichtet, online ihren Arbeitslosenstatus zu bestätigen und online nachzuweisen, dass sie aktiv nach Arbeit. Dazu sind mindestens vier Bewerbungen pro Woche zu schreiben (Madsen 2009). Alle Arbeitssuchenden sind verpflichtet, ein aktives CV auf Jobnet.dk zu führen. Durch das automatische Matching auf Jobnet.dk gehen konkrete Jobangebote direkt an die Arbeitssuchenden.

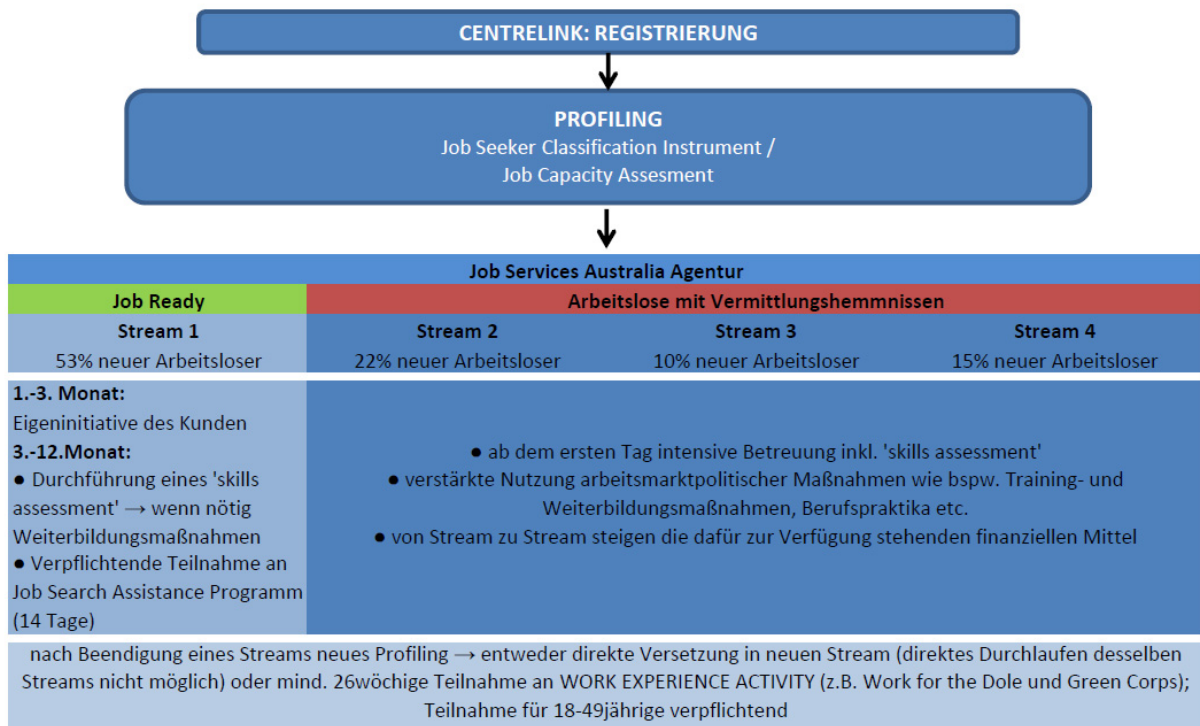
Australien ist unter den untersuchten Ländern ein Sonderfall, da der eigentliche Vermittlungsprozess seit der Einführung des Job Network im Jahr 1998 ausschließlich von privaten oder gemeinnützigen Agenturen übernommen wird (Contracting-Out). Die staatliche Dienst-

leistungsbehörde "Centrelink" ist lediglich für das, auf einem Profiling basierende, Weiterleiten an die privaten Agenturen und die Leistungsgewährung verantwortlich. Das Profiling erfolgt anhand des Jobseeker Classification Instrument (JSCI), einem standardisierten, computergetstützten Fragebogen, der relevante Merkmale der Arbeitssuchenden für die spätere Vermittlungstätigkeit in einem persönlichen Gespräch (teilweise auch telefonisch) abfragt, gewichtet und zu einer Gesamtpunktzahl addiert. Da im Job Network zuletzt jeder Arbeitssuchende von Beginn der Arbeitslosigkeit an, einen einheitlichen Beratungs- und Vermittlungsprozess durchlaufen musste, war beim bisherigen JSCI lediglich die Unterscheidung zwischen ‚highly disadvantaged‘ und ‚not highly disadvantaged‘ notwendig. Damit wurden schwer vermittelbare Personen direkt in die intensivere Beratung weitergeleitet, wodurch sie die ersten 12 Monate der einheitlichen Dienstleistungskette übersprangen.

Dieses System stand Pate für den britischen FND - mit dem Unterschied, dass die direkte Weiterleitung in die intensivere Betreuung durch ein statistisches Profiling und nicht durch den Vermittler bestimmt wird. Durch die Einführung von Job Services Australia im Juli 2009 wurde dieser durch die Dauer der Arbeitslosigkeit determinierte Betreuungsprozess durch vier Streams ersetzt. Ein Kunde kann maximal bis zu einem Jahr in einem bestimmten Stream betreut werden. Die Streams unterscheiden sich deutlich voneinander im Hinblick auf die angebotenen Vermittlungs- und Aktivierungsleistungen (vgl. Abbildung 9).

Vollen Zugang zum Dienstleistungsangebot haben i. d. R. erwerbslose Leistungsempfänger und Ureinwohner, die an staatlichen Beschäftigungsprogrammen teilnehmen. Anderen Arbeitssuchenden werden lediglich Informationsdienstleistungen wie der Zugang zur Stellenbörse, Unterstützung bei der Erstellung eines Lebenslaufs und die Bereitstellung von allgemeinen Informationen über den lokalen Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt.

Abbildung 9: Betreuungspfade bei Job Services Australia



Quelle: Eigene Darstellung

Auf der Basis eines, an das neue Modell angepassten Profiling (JSCI)¹³, erfolgt die Einstufung des Arbeitssuchenden in einen der vier Pfade (Streams) und die anschließende Weiterleitung an eine Agentur des "Job Service Australia" (JSA). Job Service Australia bezeichnet dabei ein loses Netzwerk aus kommerziellen und gemeinnützigen Organisationen, die im Rahmen von alle 3 Jahre stattfindenden Ausschreibungsrunden den Zuschlag bekommen haben. Der Arbeitssuchende kann sich seine JSA-Agentur selbst wählen und innerhalb einer Erwerbslosigkeitsphase einmal den Anbieter wechseln. Nach der Weiterleitung sind die Arbeitssuchenden weiterhin verpflichtet, 14tägig persönlich bei Centrelink zu erscheinen, um ihre Unterstützungsleistungen zu erhalten (DEEWR, 2008).

In Übersicht 8 sind die wesentlichen Aspekte der Prozessorganisation in den Vergleichsländern zusammenfassend dargestellt.

¹³ Auf Grundlage von 18 unterschiedlich gewichteten Items, errechnet sich für jeden Kunden eine Punktzahl, die bestimmt in welchen Stream der Kunde eingestuft wird. Durch die Änderung der Gewichtung bisheriger und die Einführung bislang nicht berücksichtigter Items sollen benachteiligte Personengruppen (z.B. Ureinwohner) stärker berücksichtigt werden. JSCI-Items: Alter und Geschlecht, Berufserfahrung, Erwerbslosenhistorie (neu), Bildungsniveau, Berufliche Qualifikationen, Englischkenntnisse, Herkunftsland und -sprache (neu), Indigener Status und Herkunft, regionale Arbeitsmarktlage, geographische Nähe zum Arbeitsmarkt (neu), Verkehrsmittel zur Arbeit (Mobilität) (neu), telefonische Erreichbarkeit, Behinderung/Krankheit, Obdachlosigkeitsrisiko, persönliche Lebensumstände, kriminelle Vergangenheit, persönliche Charakteristika.

Übersicht 8: Prozessketten der Arbeitsvermittlung im Ländervergleich

	Österreich	Australien	Dänemark	Deutschland	Großbritannien	Niederlande	Schweiz
PES zentrale Anlaufstelle für Vermittlung und Leistungsgewährung	One-Stop-Shop	First-Stop-Shop ("Türwächterfunktion")	One-Stop-Shop oder First-Stop-Shop?	One-Stop-Shop	One-Stop-Shop	One-Stop-Shop	One-Stop-Shop
Schnittstelle Leistungsbezug - Vermittlung	In Servicezone Vermittlung und Leistungsbezug aus einer Hand	Leistungsgewährung, Profiling und Weiterleitung (Contracting-Out) an private Agenturen	bei Versicherten Vermittlung und Leistungsbezug organisatorisch getrennt	intern in getrennten Teams	in getrennten Teams	Leistungsbezug und Vermittlung intern in getrennten Teams	n/a
Kundensegmentierung	Mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit Intensivierung der Vermittlungsbemühungen	Durch statistisches Profiling Einstufung in einen von vier Pfaden	auf Grundlage von drei einfachen Auswahlfragen Zuordnung in eine von drei Matchinggruppen	auf Grundlage einer Stärken- und Potentialanalyse; Einteilung in eine von sechs Profillagen durch den Vermittler	<i>New Deal:</i> Einteilung der Kunden nach einfachen Auswahlkriterien (z.B. Alter); mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit Intensivierung der Vermittlungsbemühungen <i>Flexible New Deal:</i> mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit intensivierung der Vermittlungsbemühungen; nach einem Jahr Auslagerung an private Agenturen	mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit Intensivierung der Vermittlungsbemühungen; nach einem Jahr Weiterleitung an private Reintegrationsfirmen	n/a
"early intervention"	Ja, durch direkte Weiterleitung in Beratungszone: insb. Jugendliche, ältere Personen und WiedereinsteigerInnen	Abhängig vom jeweiligen Stream	bei Sozialhilfeempfängern ab ersten Tag der Arbeitslosigkeit möglich	abhängig von Profillage	bei FND durch direkte Weiterleitung in Stufe 3 ('Gateway'); insb. Langzeitarbeitslose und Jugendliche	n/a	n/a
jüngste Entwicklungen	Kontinuität	Neujustierung des Contracting-Out (2009)	dezentrale Zentralisierung (2007/2009)	stufenweise Vereinheitlichung des Vermittlungsgeschehens für versicherte wie nichtversicherte Personen (4PM ab 2009)	für 2011 grundlegende Reform des Vermittlungsgeschehens geplant	ALV: wieder stärkere Verantwortung bei Vermittlung und Beratung bei UWV Werkbedrijf (2009)	Kontinuität

Q: Eigene Darstellung.

4.2.2 Ausgewählte Indikatoren des Vermittlungsprozesses

Nachfolgend wird die konkrete Ausgestaltung der Vermittlungs- und Betreuungsprozesse auf Basis ausgewählter Prozessindikatoren empirisch beschreiben. Bei der Indikatorenauswahl orientieren wir uns an Befunden zu kausalen Wirkungsfaktoren, die in Kapitel 4.1. beschrieben wurden. Die Informationen und Daten zu den Prozessindikatoren, die uns von den nationalen Arbeitsverwaltungen zur Verfügung gestellt wurden, sind allerdings nicht für alle Länder vollständig. Dies liegt zum einen daran, dass es nicht in allen Vergleichsländern externe (gesetzliche) oder PES-interne Vorgaben zu einzelnen Prozessabläufen wie z.B. Inhalt und Häufigkeit von Beratungsgesprächen (Kontaktdichte) oder Zeitpunkt, Art bzw. Inhalt des Profiling gibt. Dementsprechend werden auch keine Indikatoren in den jeweiligen PES-Controlling-Systemen abgebildet. Zum anderen ist die Vergleichbarkeit der Indikatorenwerte teils dadurch eingeschränkt, dass die den Berechnungen zugrundeliegenden Bezugsgrößen divergieren (z.B. Geschäftsfälle statt Personen).

4.2.2.1 Early Intervention

Die schnelle Aktivierung von Arbeitslosen ist ein wesentlicher Bestandteil einer erfolgreichen Integrationspolitik. Ein Indikator hierfür ist, wie lange es von der Registrierung bis zum ersten intensiven Beratungs- und Vermittlungsgespräch dauert, bei dem i.d.R. eine Standortbestimmung (Profiling) des Kunden durchgeführt sowie Ziele und Wege des Integrationsprozesses in einem Betreuungsplan festgehalten werden. In Folgegesprächen werden länderübergreifend Jobsuchstrategien erörtert und getroffene Vereinbarungen überwacht. In allen untersuchten Ländern wird versucht, relativ zeitnah zum Beratungsgespräch einzuladen.

In der **Schweiz** liegt die Vorgabe bei 15 Tagen zwischen Registrierung und dem ersten Vermittlungsgespräch. 2009 wurde diese Vorgabe mit durchschnittlich 12,6 Tagen sogar unterboten. In **Großbritannien** sollen zwischen Registrierung und erstem Informationsgespräch drei Tage liegen. Intensivere Beratungsgespräche gibt es Intervention gemäß dem Interventions Delivery Target zielgruppenspezifisch innerhalb festgelegter Zeiträume. JSA-Leistungsbezieher sollen innerhalb von 6 Wochen und danach nach 13, 26 und 52 Wochen Beratungsdienstleistungen erhalten. Der Zielerreichungsgrad lag in 2009 86 Prozent.

Die Arbeitslosmeldung in **Dänemark** erfolgt am ersten Tag der Arbeitslosigkeit online auf www.jobnet.dk. Maximal drei Wochen nach der Online-Registrierung wird in einem persönlichen Gespräch oder per Telefon die Arbeitslosmeldung auf ihre Richtigkeit hin überprüft. Dabei geht es in erster Linie um die Überprüfung der Leistungsansprüche. Das erste "wirkliche" Vermittlungs- und Beratungsgespräch soll spätestens 12 Wochen nach der Registrierung stattfinden. Nach Auskunft des AMS zeigen jüngere Auswertungen, dass das Erstgespräch tatsächlich nach durchschnittlich 11 Wochen stattfindet.

In **Deutschland** wird die Dauer zwischen Registrierung und Erstgespräch als Vorlaufzeit bezeichnet. Dies ist die Zeit zwischen dem Tag der Terminvergabe und dem vereinbarten Gesprächstermin. Eine Terminvergabe erfolgt spätestens am Tag der persönlichen Arbeitssuch- bzw. Arbeitslosmeldung bei der Arbeitsagentur. Bei dieser Gelegenheit werden bereits erste vermittlungsrelevanten Daten erhoben, allerdings findet noch kein Beratungsgespräch beim zuständigen Arbeitsvermittler statt. Im eigentlichen Erstgespräch wird im Rahmen des 4-

Phasen-Modells ein Profiling durchgeführt, sowie Ziele und Strategien in einer Eingliederungsvereinbarung festgehalten. Da in Deutschland eine gesetzliche Verpflichtung zur Arbeitslosmeldung spätestens 3 Monate vor Beendigung eines Arbeits- oder außerbetrieblichen Ausbildungsverhältnisses besteht, liegt das erste Beratungsgespräch oft bereits mehrere Wochen vor Eintritt der Arbeitslosigkeit. Zudem sind auch die Kerngeschäfte Beratung/Vermittlung und Leistung – anders als in Österreich – organisatorisch getrennt, so dass die Terminierung in Vermittlung/Beratung getrennt von der Terminierung in Leistung erfolgt. Der Richtwert (operative Mindeststandard) für die durchschnittliche Wartezeit auf ein erstes Vermittlungs- bzw. Beratungsgespräch bei einem Vermittler liegt bei 6-10 Arbeitstagen, der tatsächlich erreichte Wert lag im September 2010 bundesweit bei 5,5 Arbeitstagen. Im Bereich der Grundsicherung gelten operative Mindeststandards als erfüllt, wenn mit den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen unter 25 Jahren innerhalb von 10 Arbeitstagen, mit den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen über 25 Jahren innerhalb von 15 Arbeitstagen nach Antragstellung eine Erstberatung mit Profiling durchgeführt worden ist. Mit durchschnittlich 15,4 Tagen lag der Erfüllungsgrad in 2010 bei 90 Prozent.

In den **Niederlanden** liegt ein Schwerpunkt der arbeitsmarktpolitischen Zielsteuerung auf Prävention im Sinne einer Vermeidung von Zugängen in den Leistungsbezug. Im Sinne der early intervention sollen sich Antragsteller auf WW-Leistungen vier Monate vor Eintritt der Arbeitslosigkeit bei UWV WERKbedrijf melden¹⁴. Binnen vier Wochen nach der Arbeitslosmeldung soll mit mindestens 95 Prozent aller Arbeitsuchenden mit Anspruch auf WW-Leistungen (Arbeitslosengeld) ein WERKplan (Integrationsplan) erstellt werden. Allerdings wurden uns keine Informationen über die tatsächliche Zielerreichung zur Verfügung gestellt. Auch zu internen Standards über die Kontaktdichte und die Dauer von Beratungsgesprächen wurden seitens UWV WERKbedrijf keine Angaben gemacht. Je nach persönlichem Profil und Bedarf des Kunden liege es im Ermessen des Vermittlers, wie viel Zeit er sich für einen Kunden nimmt. Für die Folgegespräche existiert in der WERKformule allerdings ein bestimmtes vordefiniertes Zeitbudget. So stehen in den ersten drei Monaten (Basisdienstleistungen) zwei Stunden und in den neun Monaten "intensiver Dienstleistungen" insgesamt acht Stunden für Beratungs- und Vermittlungsgespräche zur Verfügung.

In **Österreich** sollen gemäß interner AMS-Vorgabe individuelle Betreuungspläne innerhalb von 3 Wochen nach der Arbeitslosmeldung im Rahmen des Erstgespräches erstellt werden. Auswertungen aus dem DWH zur Dauerverteilung der erstellten Betreuungspläne in 2010 zeigen, dass für rd. 90 Prozent aller vorgemerkten Arbeitslosen, für die ein Betreuungsplan vorgesehen ist, ein solcher innerhalb von 30 Tagen nach Beginn der Vormerkung erstellt wird. Zu beachten ist, dass bei kurzen Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit (z.B. wegen Krankheit oder Maßnahmenteilnahme) sowie bei Arbeitslosen mit Einstellzusagen i.d.R. keine (neuen) Betreuungspläne erstellt werden.

¹⁴ Da dies aber gesetzlich nicht verpflichtend ist, ist der entsprechende Zielindikator von den örtlichen WERKpleinen schwer zu beeinflussen. Das Ziel, Antragsteller auf Sozialhilfe bereits vor Beginn des Leistungsbezugs in Arbeit zu bringen, wird von den Kommunen besser umgesetzt als von UWV WERKbedrijf. 85 Prozent aller Kommunen (Stand 2007) verfolgen so genannte "Work first"-Ansätze. Dabei wird direkt bei der Antragstellung auf WWB-Leistungen ein (reguläres oder subventioniertes) Arbeitsangebot gemacht. Häufig handelt es sich dabei um öffentlich geförderte Beschäftigungsangebote. Bei Ablehnung dieser Angebote entfällt der Leistungsanspruch (Konle-Seidl 2008, 51f).

Wie in Österreich wird auch in den meisten anderen Ländern bereits beim Erstgespräch ein Betreuungsplan erstellt, der die Grundlage für das weitere Vorgehen im Vermittlungsprozess darstellt (vgl. Übersicht 9). Der Betreuungsplan ist i.d.R. dynamisch und wird zeitlich flexibel oder nach einem bestimmten Zeitintervall angepasst. Diese verbindliche Vereinbarung stellt für beide Seiten einen klar definierten Arbeitsauftrag mit zeitlichen Vorgaben dar. Betreuungspläne oder "Eingliederungsvereinbarungen" sind aber eher als eine einseitige Abmachung zu betrachten, da bei Nichteinhaltung die Kunden sanktioniert werden können, die Dienststellen aber nicht.

Übersicht 9: Betreuungspläne im Ländervergleich

	Österreich	Dänemark	Deutschland		Großbritannien	Niederlande	Schweiz	Australien
			SGB II	SGB III				
Bezeichnung	Betreuungsplan	Job Plan	Eingliederungsvereinbarung	Eingliederungsvereinbarung	Jobseeker Agreement	WERKplan	n/a	Employment Pathway Plan
Unterzeichnung	Beim Erstgespräch	Mit Beginn der Aktivierungsphase	Beim Erstgespräch	Beim Erstgespräch	Beim Erstgespräch	Beim Erstgespräch	n/a	Stufe 1: Freiwillig Stufe 2-4: verpflichtend

Q: Auskünfte durch AMS Österreich, DEEWR Australien, Bundesagentur für Arbeit Deutschland, Jobcenter Plus Großbritannien, UWV Niederlande und Seco Schweiz; Dänemark: Madsen (2009).

4.2.2.2 Kontaktdichte

Ein wichtiger Indikator für den Betreuungs- und Aktivierungsprozess ist die Häufigkeit und die Dauer von Beratungsgesprächen (Kontaktdichte). In Evaluationsstudien werden die positiven Wirkungen einer höheren Kontaktdichte allerdings eher auf das damit verbundene intensivere Monitoring der Arbeitssuche zurückgeführt und weniger auf Inhalt und Qualität vermittlungsorientierter Beratungsgespräche (vgl. Kapitel 3.3.).

Übersicht 10 zeigt, dass in den angelsächsischen Ländern die Kontaktdichte sehr hoch ist. Der 14tägigen Überprüfung der Suchaktivitäten kommt dort generell eine wichtige Bedeutung zu. In **Australien** müssen die Kunden nach Weiterleitung an eine JSA Agentur alle 14 Tage persönlich bei Centrelink erscheinen, um ihre Unterstützungsleistungen zu erhalten. In **Großbritannien**¹⁵ wird für die 14tägige Jobsearch Review eine Dauer von sieben Minuten veranschlagt, was die Tatsache unterstreicht, dass diese Gespräche eher eine Kontroll- als eine wirkliche Beratungsfunktion erfüllen.

In der **Schweiz** sollen vermittlungsorientierte Gespräche einmal im Monat stattfinden. Die Umsetzung in den RAV ist jedoch sehr unterschiedlich. Aufgrund der dezentralen Umsetzung werden keine vergleichenden Angaben zur tatsächlichen Kontaktdichte erhoben.

¹⁵ In den britischen Jobcentren wurde diese Interventionsform bereits mit dem Restart-Programm im Jahr 1987 eingeführt. Evaluationsstudien haben gezeigt, dass Teilnehmer dieses Programms im Vergleich zu einer Kontrollgruppe eine signifikant kürzere Verweildauer in Arbeitslosigkeit aufweisen. Jüngere Pilotprojekte mit anderen Formen der Kontrolle von Suchaktivitäten wie z.B. einer 14-tägigen telefonischen Überwachung haben keine Kosten-Nutzen-Vorteile gegenüber dem bestehenden System gezeigt (vgl. Konle-Seidl 2008, 85).

Übersicht 10: Häufigkeit und Dauer von Beratungs- und Kontrollgesprächen im Ländervergleich (2009/2010)

	Österreich	Dänemark	Deutschland		GB	Niederlande	Schweiz	Australien
			SGB II	SGB III				
Kontaktdichte	IST: Ø 37 Tage pro Geschäftsfall (vgl. Übersicht 11)	Soll: alle drei Monate IST (Erstgespräch): nach 11 Wochen	dezentral	dezentral	14 tägige Kontrollgespräche Soll: Erstgespräch nach 6 Wochen Folgegespräche nach 13, 26 und 52 Wochen	n/a	monatlich	14 tägige Kontrollen bei Centrelink Beratungsgespräche mit JSA Agentur n/a
Dauer Erstgespräch (Soll)	Ø-IST (vgl. Übersicht 12)	n/a	60 Minuten	60 Minuten	40 Minuten	Keine Zeitvorgabe	n/a	45 Minuten + 1h 'Skills Assessment'
Dauer Folgegespräch (Soll)	Ø-IST (vgl. Übersicht 12)	n/a	dezentral	30-45 Minuten	FJR: 7 Minuten Beratungsgespräche n/a	Zeitbudget: 'Basisdienstleistungen': 2h in 3 Mon 'Intensive DL' 8h in 9 Monaten	n/a	Zeitbudget (bezogen auf ein Jahr): Stream 1: 3.25h Stream 2: 10,75h Stream 3: 12.25h Stream 4: 4.29h

Quellen: Auskünfte durch AMS Österreich, DEEWR Australien, Bundesagentur für Arbeit Deutschland, Jobcentre Plus Großbritannien; UWV WERKbedrijf Niederlande

In **Dänemark** sollen die Kunden alle drei Monate bis zum Start der Aktivierungsphase kontaktiert werden. Nach Auskunft des AMS liegt das tatsächliche Zeitintervall mit 11. Wochen knapp unter dieser Vorgabe. Das Folgegespräch erfolgt i. d. R. drei Monate nach dem Erstgespräch. Über die tatsächliche zeitliche Abfolge liegen jedoch keine Angaben vor. In Dänemark bekommt jeder erwerbslose Leistungsempfänger nach einer bestimmten Zeit ein verbindliches Aktivierungsangebot: Der Zeitpunkt ist abhängig vom Alter. Arbeitssuchende unter 20 Jahren werden bereits nach 4 Wochen aktiviert. Erwerbslose zwischen 20 und 30 Jahren bekommen nach 13 Wochen, Arbeitssuchende zwischen 30 und 60 Jahren nach 9 Monaten und diejenigen über 60 Jahre nach 6 Monaten ein verbindliches Aktivierungsangebot.

In **Deutschland** werden Turnus und Dauer der Beratungsgespräche in lokalen Kundenkontaktdichtekonzepten geregelt. Diese berücksichtigen kundenspezifische Besonderheiten, die regionale Arbeitsmarktlage, geschäftspolitische Schwerpunktsetzungen sowie die Verfügbarkeit von personellen Ressourcen in der jeweiligen Geschäftsstelle. Eine Befragung unter Vermittlern und Fallmanagern in 2009 zeigt, dass die lokalen Vorgaben in der Tendenz eingehalten werden¹⁶. Es besteht aber eine große Bandbreite in der Umsetzung. Dies deutet generell darauf hin, dass die Regelungen zur Kontaktdichte, wenn sie es gibt, sehr unterschiedlich mit Leben gefüllt werden. Im Bereich der Arbeitslosenversicherung wird die Mehrheit der Beratungskunden (55 Prozent) alle 1 bis 2 Monate einbestellt, Betreuung- und Marktkunden (44 bzw. 43 Prozent) dagegen alle 3 bis 4 Monate. Eine mehr oder weniger hohe Betreuungsin-

¹⁶ Im Mai/Juni 2009 wurden 1.440 Fachkräfte in 10 Arbeitsagenturen und 16 SGB-II-Einheiten befragt, die in der bewerberorientierten Vermittlung von über 25-Jährigen tätig waren.

tensität hängt offensichtlich auch von den persönlichen Eigenschaften der Fachkräfte ab. So tendieren in den Arbeitsagenturen vor allem Fachkräfte mit langer Berufserfahrung, einer befristeten Stelle oder ohne abgeschlossenes Studium zu einer hohen Betreuungsintensität (Bookmann et al 2010).

In **Österreich** liegen detaillierte Angaben zur Häufigkeit der tatsächlich durchgeführten Beratungs- oder Kontrollgespräche auf Basis von Geschäftsfällen vor. In Übersicht 11 sind die Auswertungen aus dem Datawarehouse des AMS zur durchschnittlichen Anzahl an Kontakten pro Geschäftsfall in den drei Zonen dargestellt. Kontakte stellen ein persönliches Gespräch auf Basis eines Termins dar. Spontanvorsprachen werden folglich nicht als Kontakt erfasst und tragen dazu bei, dass die Kennzahl tendenziell unterschätzt wird.

Übersicht 11: Häufigkeit von Beratungs-/Vermittlungsgesprächen im AMS, 2009 (IST)

	Durchschnittliche Kontakten pro Geschäftsfall	Anzahl an	Durchschnittliches Kontaktintervall in Tagen
Insgesamt	6,2		36,8
...davon in Beratungs-Zone	9,2		38,4
...davon in Info-Zone	5,5		37,6
...davon in Service-Zone	2,0		26,7

Q: AMS (DWH BVS Würfel, Abfrage vom Juli 2010).

Pro Geschäftsfall wurden 2009 durchschnittlich 6,2 Kontakte registriert, wobei zwischen den einzelnen Kontakten knapp 37 Tage lagen. Deutlich öfter werden Termine für ein persönliches Gespräch in der Beratungs-Zone (9,2 Kontakte pro Geschäftsfall) vergeben, deutlich weniger in der Service-Zone (2,0 Kontakte pro Geschäftsfall). Die Service-Zone übernimmt jedoch nicht nur Beratungs- und Vermittlungsaufgaben, sondern administriert auch die Leistungsansprüche aller Anspruchsberechtigten, weshalb die das Kontaktintervall mit rd. 27 Tagen kürzer ist als in der Info- und Beratungszone.

Zu Zwecken der Personalbedarfsrechnung wird auch die tatsächliche Dauer von Beratungsgesprächen empirisch erhoben. In Übersicht 12 ist die durchschnittliche Dauer von Erst- und Folgekontakten, differenziert nach Service- und Beratungs-Zone sowie nach der direkten Gesprächsdauer und Vor- und Nachbearbeitungszeit, aufgelistet. Je nachdem, in welcher Phase der Arbeitslosenepisode das Gespräch stattfindet, sind die Gesprächsdauern sowie die Vor- und Nachbereitungszeiten unterschiedlich. So dauert der Erstkontakt in der Service-Zone für Arbeitslose und Lehrstellensuchende mit Einstellungszusage 8 Minuten, ohne Einstellzusage 24,5 Minuten. 24,5 Minuten dauert im Durchschnitt auch der erste Folgekontakt in der Service-Zone, während der zweite und der dritte Folgekontakt mit nur mehr durchschnittlich 8,5 Minuten zu Buche schlägt. Nach vier Monaten wird der Geschäftsfall von der Service-Zone in die Beratungs-Zone übergeben. In der Beratungs-Zone dauert das Gespräch beim Übertritt durchschnittlich eine halbe Stunde, wobei 17,5 Minuten auf die direkte Gesprächsdauer entfallen und 12,5 Minuten auf die Vor- und Nachbereitungszeit. Für weitere Folgekontakte ist weniger direkte Gesprächszeit vorgesehen (rund 10 Minuten). Der zeitliche Aufwand für die Vor- und Nachbereitung bleibt jedoch mit 12,5 Minuten gleich.

Übersicht 12: Durchschnittliche Dauer einzelner Arbeitsschritte in der AMS Service- und Beratungszone in Minuten

	Direkte Gesprächsdauer	Vor- und Nachbereitungszeit	Summe
Service-Zone: Betreuungsleistung :			
Erstkontakt (Zugang: AL, LS, mit EZ)	6,0	2,0	8,0
Erstkontakt (Zugang: AL, LS, ohne EZ)	12,5	12,0	24,5
Erstkontakt (Zugang: AS)	13,0	11,5	24,5
1. Folgekontakt	22,5	2,0	24,5
2. und 3. Folgekontakt	6,5	2,0	8,5
Abgang	3,5	2,0	5,5
Beratungs-Zone:			
Übertritte aus Service-Zone	17,5	12,5	30,0
Zugänge aus SC	12,5	12,5	25,0
Folgekontakt im 5. Monat	10,0	12,5	22,5
Alle weiteren Folgekontakte	11,0	12,5	23,5

Q: AMS – AL steht für Arbeitslos, LS für Lehrstellensuchend, AS für Arbeitssuchend, SC für Schulungsteilnahme, EZ für Einstellungszusage.

Zwar liegen für die anderen Länder keine Erhebungen zur tatsächlichen Gesprächsdauer vor. Die einzelnen PES geben ihren Geschäftsstellen i. d. R. aber Vorgaben zur Dauer von Beratungsgesprächen. Aber auch Sollvorgaben lassen Rückschlüsse auf die strategische Bedeutung von Beratungsgesprächen zu (vgl. Übersicht 10 oben).

In **Deutschland** gibt es weder zentrale Vorgaben für die Dauer eines Beratungsgesprächs noch umfassende empirische Erhebungen zur tatsächlichen Dauer. Im Bereich der ALV und der Grundsicherung wird die Dauer des Erstgesprächs durch die Dienststelle festgelegt. Empfohlen wird für das Erstgespräch eine Dauer von ca. 60 Minuten (inkl. Vor- und Nachbereitungszeit durch den Vermittler). Der zeitliche Umfang eines Zweitgesprächs ist entweder durch die jeweilige Dienststelle oder im Einzelfall durch die zuständige Vermittlungsfachkraft fallangemessen zu bestimmen. Terminiert wird über den Basisdienst ATV. Je nach Anliegen-/Gesprächsart wird die Dauer des Termins systemseitig vorgeschlagen. Der zeitliche Umfang der Folgegespräche ist entweder durch die jeweilige Dienststelle oder im Einzelfall durch die zuständige Vermittlungsfachkraft zu bestimmen. Erfahrungsgemäß werden Folgegespräche oftmals auf 30-45 Minuten terminiert.

Unabhängig vom zugeteilten Stream, wird in **Australien** das Erstgespräch mit der JSA-Agentur auf 45 Minuten veranschlagt. Dieses Gespräch dient in erster Linie dem Profiling der Kunden. Je nach zugeteiltem Stream gibt es ein fest vorgegebenes Zeitbudget für die weiteren Vermittlungsinterviews. Darüber hinaus gibt es in jedem Stream eine einstündige Kompetenzfeststellung (Skills Assessment). Diese dient der genaueren Spezifizierung und Beurteilung der Fähigkeiten der Arbeitssuchenden, auf dessen Grundlage Möglichkeiten für weitere Maßnahmen ermittelt werden.

4.2.2.2.1 Betreuungsverhältnis (Workload)

In Evaluationsstudien wird auch das Betreuungsverhältnis (Workload), also die Relation von Arbeitsvermittlern zu Arbeitslosen als ein wichtiger Erfolgsfaktor identifiziert. Diese Relationen sowie der Anteil der Mitarbeiter in direktem Kundenkontakt als Indikator für die Kundenorientierung der PES sind in Übersicht 13 im Ländervergleich dargestellt.

Übersicht 13: Workload und Personalanteil in direktem Kundenkontakt (in %)

		Österreich 2009	Deutschland		Großbritannien	Schweiz 2009
			SGB II 2009	SGB III 2009		
Personal	Workload (Ist)	Servicezone: 257 Beratungszone: 142	U25: 79 Ü25: 160	142	142	100
	Anteil MA in direktem Kundenkontakt	82	95	69	91	87

Q: Wifo (auf Basis von AMS-Daten), BA Deutschland, Jobcentre Plus Großbritannien, Seco Schweiz; Zahlen für 2010.

Anmerkungen zur Berechnung des Workload:

Deutschland SGB II: U25: Jahresdurchschnittsbestand aller erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (eHb) U25 (ohne Schüler/innen und ohne eHb mit einem monatlichen Einkommen von > 800 €) im Verhältnis zu allen Arbeitsvermittlern und Fallmanagern (U25; Vollzeitäquivalente) Ü25: Jahresdurchschnittsbestand aller erwerbsfähigen Hilfebedürftigen (eHb) ohne diejenigen mit einem monatlichen Einkommen von > 800 € im Verhältnis zu allen Arbeitsvermittlern und Fallmanagern (Ü25; Vollzeitäquivalente; incl. Arbeitsvermittler im Arbeitgeberservice). SGB III: Jahresdurchschnittsbestand an Arbeitslosen im Verhältnis zu den Beratungs- und Vermittlungsfachkräften des arbeitnehmerorientierten Bereichs (ohne Arbeitgeberservice, Vollzeitäquivalente)

Schweiz: Jahresdurchschnittsbestand an registrierten Stellensuchenden im Verhältnis zu den Beratungs- und Vermittlungsfachkräften des arbeitnehmerorientierten Bereichs (ohne Arbeitgeberservice, Vollzeitäquivalente)

Österreich: Jahresdurchschnittsbestand an vorgemerkten Arbeitslosen (ermittelt anhand von vier Tagesstichproben: 7.3., 7.6., 7.9. und 7.12.2009). Der so ermittelte Jahresdurchschnittsbestand von 260.350 Kunden (davon 143.590 Kunden in der Beratungszone und 116.760 in der Servicezone) zeigt eine hohe Übereinstimmung mit den AMS Daten von 260 309 registrierten Arbeitslosen im Jahresdurchschnitt. Zur Berechnung des Workload wurden die Kundenzahlen in der Service- und Beratungszone in Relation zu den SfA- Fachkräften (Vollzeitäquivalente 2009, ohne Arbeitgeberservice) gesetzt.

Großbritannien: Anteil von Beziehern von Arbeitslosenunterstützung (JSA) im Verhältnis zu den Arbeitsvermittlern (Personal Advisors ohne Arbeitgeberservice, Vollzeitäquivalente) für England, Wales und Schottland im Zeitraum Mai bis Juli 2009.

Nimmt man als Bezugsbasis die in der Servicezone beschäftigten Fachkräfte, so beträgt in **Österreich** das Betreuungsverhältnis 257 Kunden pro Vermittler in der Servicezone. In der Beratungszone, in der ausschließlich Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen angeboten werden, liegt die Betreuungsintensität bei 142 Kunden pro Vermittler. Damit entspricht die Betreuungsintensität ziemlich genau derjenigen in den britischen Jobcentern und den deutschen Arbeitsagenturen. In **Großbritannien** ist die Betreuungsintensität mit durchschnittlich 142 Kunden pro Vermittler allerdings nur auf Basis der Monate Mai/Juni 2010 berechnet. Deutlich niedriger war die Arbeitsbelastung der Vermittler in der **Schweiz**. Im Jahresdurchschnitt 2009 war dort ein Personalberater für 100 arbeitslose Kunden zuständig. Damit wird in der Praxis die Vorgabe von 1:120 übertroffen. In **Deutschland** liegt die Betreuungsintensität in den Arbeitsagenturen (ALV) ebenfalls bei 142 Kunden pro Vermittler (arbeitslose Leistungsbezieher). Im Bereich der Grundsicherung (ARGEn) gibt es zentrale Vorgaben. So sollte das Betreuungsverhältnis bei unter 25-Jährigen (U25) bei 1:75 und bei über 25-Jährigen (Ü25) bei 1:150 liegen. Im Jahr 2009 wurden diese Vorgaben in der Praxis fast erreicht. So betrug das Betreuungsverhältnis im Bereich U25 1:79 und im Bereich Ü25 1:160. Für **Dänemark** liegen keine Angaben zum Workload und zum Personalanteil in direktem Kundenkontakt vor. Insgesamt sind in den dänischen Jobcenter 8 000 Menschen und bei den Arbeitslosenkassen 5 000 Menschen beschäftigt.

Öffentliche Arbeitsverwaltungen beanspruchen für sich, moderne kundenorientierte Dienstleistungsunternehmen zu sein. Ein Indikator hierfür ist, wie viele Mitarbeiter tatsächlich in direk-

tem Kundenkontakt stehen. Allerdings gibt es Unterschiede in der Berechnung dieses Anteils in den einzelnen Arbeitsverwaltungen, weshalb diese nur als Richtgrößen zu betrachten sind. Zu den Details zur jeweiligen Berechnung s. Übersicht A3 im Anhang. Die in Übersicht 13 oben angegebenen Anteile sind nach diesen landesspezifischen Definitionen berechnet. Demnach sind in der Schweiz 87 Prozent aller RAV-Mitarbeiter in direktem Kundenkontakt, in Großbritannien sind es rd. 90 Prozent. In Deutschland stehen 76 Prozent aller BA-Mitarbeiter in direktem Kundenkontakt, wobei es allerdings erhebliche Unterschiede zwischen den beiden Rechtskreisen Arbeitslosenversicherung und Grundsicherung gibt. Im Rechtskreis SGB III (Arbeitslosenversicherung) befinden sich lediglich 65 Prozent, in der Grundsicherung aber 95 Prozent der Mitarbeiter in direktem Kundenkontakt. In Österreich stehen 83 Prozent aller AMS Mitarbeiter in direktem Kundenkontakt. Gemäß AMS-Personalbedarfsrechnung sind 455 IST-Planstellen für Beratung/Vermittlung ohne Leistungsgewährung vorgesehen. Das entspricht 39 Prozent aller Mitarbeiter (vgl. Übersicht A3 im Anhang). In Deutschland liegt der entsprechende Anteil bei 24 Prozent im SGB III, aber 43 Prozent im SGB II. Für die Schweiz und Großbritannien konnten hierzu keine Daten ermittelt werden.

4.2.2.3 Sanktionshäufigkeit

Sanktionen sind ein Aktivierungsinstrument, das im Ländervergleich unterschiedlich stark eingesetzt wird. Evaluationsstudien haben gezeigt, dass der konsequente Fokus auf eine rasche Arbeitsaufnahme und der gezielte Einsatz von Sanktionen den Vermittlungserfolg erhöht (siehe Kapitel 3.3.). Vergleicht man die Sanktionsquoten fällt auf, dass die Dienststellen in Dänemark, Großbritannien, den Niederlanden und der Schweiz deutlich häufiger sanktionieren als die Arbeitsvermittlungsstellen in Österreich und Deutschland. In beiden Ländern lag die Sanktionsrate 2009 lediglich bei rd. 2,2 Prozent, wobei in Deutschland die Sanktionsrate in der steuerfinanzierten Grundsicherung mit 3,6 Prozent deutlich höher ist als in der Arbeitslosenversicherung.

Die Sanktionstatbestände sind in den untersuchten Ländern ähnlich definiert. Haupttatbestände sind beispielsweise Meldeversäumnisse, unzureichende Eigenbemühungen oder der Abbruch einer Eingliederungsmaßnahme sowie die Ablehnung eines Jobangebotes. Wie bereits erwähnt, sind in Deutschland und in den Niederlanden erwerbstätige Personen die noch in Beschäftigung stehen, aber bereits das Ende ihres Dienstverhältnisses absehen, verpflichtet, sich bereits vor Beschäftigungsende als arbeitssuchend zu registrieren (Job-to-Job-Regelung). In Deutschland muss dies spätestens drei Monate und in den Niederlanden vier Monate vor Beschäftigungsende geschehen. Die Nichtbefolgung hat in Deutschland (nicht aber in den Niederlanden) eine Sperzeit von einer Woche zur Folge. Ziel dieser Regelung ist es, bereits im Vorfeld notwendige Schritte einleiten zu können, um Arbeitslosigkeit zu verhindern. In Dänemark wird auch sanktioniert, wenn die Arbeitssuchenden der Verpflichtung zur wöchentlichen Online-Meldung nicht nachkommen. In Österreich und Deutschland sind Meldeversäumnisse mit über 80 Prozent mit Abstand der häufigste Sanktionierungsgrund. Die gesetzlich festgelegte Dauer der Sanktionen variiert stark je nach Sanktionsgrund. Die Bandbreite reicht hier von Sanktionen von einem Tag bis zu maximal 26 Wochen. Im Bereich der Sozialhilfe können die Leistungen bei einmaligen (NL) oder wiederholten (D) Verfehlungen in einigen Ländern sogar komplett gestrichen werden.

Übersicht 14: Sanktionsquoten und Sanktionsdauer im Ländervergleich

		Sanktionen			Sanktionsdauer	
		2007	2008	2009	mind.	max.
Österreich		2,2%	2,3%	2,1%	6 Wochen	im Wiederholungs-fall 8 Wochen
Deutschland	SGB II	3,2%	3,7%	3,6%	10%ige Kürzung des ALG II	60%ige Kürzung (bei unter 25jährigen komplette Streichung möglich)
	SGB III	1,8%	2,4%	2,2%	1 Woche	12 Wochen
Schweiz		5,4%	6,2%	5,7%	1 Tag	60 Tage
Dänemark		12% (2005)			2-3 Tage	26 Wochen
Großbritannien		10% (04/09-03/10)			1 Woche	26 Wochen
Niederlande		9% (2005)			n/a	n/a

Q: Auskunft AMS Österreich, BA Deutschland, Seco Schweiz; eigene Berechnungen; Dänemark: Svarer (2007); Großbritannien: Jobcentre Plus, eigene Berechnungen; Niederlande: Bloemen et al (2010).

Anmerkung zur Berechnung: Österreich, Deutschland: Anzahl der verhängten Sanktionen (Jahresdurchschnitt) in Relation zum Bestand an arbeitslosen Leistungsbeziehern (Jahresdurchschnitt). Um die Vergleichbarkeit der Daten zu gewährleisten, wurden nur Sanktionen berücksichtigt, die während der Vermittlungsphase verhängt wurden; Sperzeiten, die beispielsweise durch die unbegründete Selbstauflösung des Arbeitsverhältnisses eintreten sowie wegen verspäteter Arbeitssuchmeldung i. R. der Job-to-Job-Regelung wurden nicht berücksichtigt. **Dänemark:** Anzahl der verhängten Sanktionen in Relation zum Bestand an Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt). **Großbritannien:** Anzahl der verhängten Sanktionen in Relation zum Bestand an JSA-Empfängern (Durchschnittszahlen im Beobachtungszeitraum). **Niederlande:** Anzahl der verhängten Sanktionen in Relation zum Bestand an Arbeitslosen (Jahresdurchschnitt)

4.2.2.4 Zwischenfazit

Länderübergreifend lässt sich eine höhere Standardisierung und Angleichung der Dienstleistungsketten feststellen. Länderunterschiede gibt es nach wie vor im Grad der Ausdifferenzierung. In Österreich, den Niederlanden und in Großbritannien ist die Kundensegmentierung allerdings stärker in den vorgegebenen zeitlichen Ablauf der Vermittlung integriert. In Australien, Deutschland und Dänemark hingegen wird der Vermittlungsprozess durch die Feststellung der individuellen Bedarfslage strukturiert. Neben der zeitlichen Komponente der Kundensegmentierung, liegt es in Österreich vor allem im Ermessen des Vermittlers einzuschätzen, welchen Betreuungsbedarf ein Kunde benötigt.

Die frühzeitige Standortbestimmung der Kunden und das daraus abgeleitete Dienstleistungsangebot ("Handlungsprogramme") gewinnt aber auch in Ländern wie Großbritannien zunehmend an Bedeutung. Bislang wurden dort intensivere Dienstleistungen zielgruppenspezifisch und - zur Vermeidung von Mitnahmeeffekten – auch erst nach einer bestimmten Dauer der Arbeitslosigkeit angeboten. Mit der Einführung des Flexible New Deal wurde ein Kurswechsel eingeleitet, der auf eine stärkere Individualisierung setzt. Ein wesentlicher Grund für diese Entwicklung mag wohl in der zunehmenden Heterogenität der Kundengruppen zu sehen sein. Das österreichische Drei-Zonen-Modell stellt im Ländervergleich inzwischen eine relativ "grobe" Variante der Kundendifferenzierung dar. Die Frage ist, ob diese relativ grobe Kunden-

segmentierung auch in Zukunft noch tragfähig ist, wenn neben Arbeitslosengeld und Notstandshilfeempfängern auch die schwierigere Gruppe der Mindestsicherungskunden zu betreuen ist.

Aus den Ergebnissen bei den Prozessindikatoren können - trotz der oben erwähnten Einschränkungen in Bezug auf die Vergleichbarkeit - einige vorsichtige Schlussfolgerungen gezogen werden. Im österreichischen Fall weichen insbesondere zwei Indikatorenwerte von den verfügbaren Durchschnittswerten der Vergleichsländer ab: Der hohe Workload und die kurze Beratungsdauer in der Servicezone. Das Betreuungsverhältnis (Relation Fachkraft zu Kunden) ist in der Beratungszone der AMS Geschäftsstellen zwar genauso hoch (1:142) wie in den deutschen Arbeitsagenturen oder den britischen Jobcenter. Durch den ungünstigeren Workload in der Servicezone (1. 257) ist jedoch die Betreuungsintensität insgesamt ungünstiger. Auffallend ist zudem, dass in der Servicezone die Gesprächsdauer der Folgegespräche stetig abnimmt. Dies mag den Fokus auf die Eigeninitiative der Kunden unterstreichen, kann aber auch ein Hinweis darauf sein, dass es inhaltlich nur noch um eine Überprüfung der Suchanstrengungen geht und nicht mehr um qualitative Beratung. Auch im Hinblick auf die Verhängung von Sanktionen sind die Fachkräfte des AMS "milder" als ihre Kollegen aus den Niederlanden, Dänemark oder der Schweiz, wo sich nach empirischen Befunden sowohl eine günstige Betreuungsrelation als auch der gezielte Einsatz von Sanktionen als erfolgreich erwiesen hat.

4.2.3 Zuweisungspraxis in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen

Ein allgemeines empirisches Ergebnis von Evaluationsstudien ist, dass die Programmeffekte sehr heterogen und meist nur für bestimmte Gruppen effektiv sind. Es ist deshalb wichtig, Arbeitslose der(n) richtigen Maßnahme(n) zuzuweisen. Die der Teilnahme vorgelagerten Entscheidungen sind für einen effektiveren Einsatz der Maßnahmen von großer Bedeutung.

Insbesondere in Ländern, in denen es keine verpflichtende Teilnahme an Maßnahmen nach einer bestimmten Dauer der Arbeitslosigkeit oder keine Programme für bestimmte Zielgruppen gibt, wie in Dänemark, Australien oder Großbritannien, ist unklar, wie es überhaupt zu einer Teilnahme oder Nicht-Teilnahme an einem Förderinstrument kommt. Wie erfolgt die Zuordnung zu Maßnahmen? Welche Kundenmerkmale sind ausschlaggebend für die Wahl einer bestimmten Maßnahme? In wieweit hat der Kunde Einfluss auf die Entscheidung des Arbeitsvermittlers? Inwieweit spielen Vorschriften oder Weisungen eine Rolle? Diese Fragen wurden bislang wenig erforscht und können auch nur durch repräsentative Befragungen oder Fallstudien ermittelt werden.

Andrea Weber (2008) hat den Selektionsprozess der Maßnahmenteilnahme und ihre Wirkungen für Österreich empirisch untersucht. In Österreich haben die lokalen Geschäftsstellen einen großen Ermessensspielraum im Hinblick auf den Einsatz von Maßnahmen. Ihre Beobachtungen beziehen sich auf die Neuzugänge in Arbeitslosigkeit zwischen März und August 2001, also vor der Einführung des 3 Zonen-Modells. Abgesehen von Vorgaben auf RGS-Geschäftsleiterebene haben nach unseren eigenen (nicht repräsentativen) Beobachtungen die Fachkräfte relativ viele Freiräume bei der Bestimmung von Zeitpunkt und Art der Maßnahmenzuweisung.

Nach den Auswertungen auf Basis von Verwaltungsdaten werden 25 Prozent aller Arbeitslosen relativ früh Maßnahmen zugewiesen, jedoch nur 12 Prozent nehmen daran auch teil. Von allen Zugewiesenen nehmen tatsächlich nur 30 Prozent teil. 13 Prozent nehmen eine Arbeit auf bevor die Maßnahme beginnt. 30 Prozent weigern sich und in 27 Prozent der Fälle lehnt die Dienststelle die Maßnahme ab oder die Maßnahmen werden u.a. wegen zu geringer Teilnehmerzahlen gestrichen. Die Teilnahmerate ist mit 77 Prozent in Weiterbildungsprogrammen am höchsten, gefolgt von Programmen zur aktiven Arbeitssuche (61 Prozent). Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die lokalen Geschäftsstellen einen großen Ermessensspielraum und die Kunden selbst einen großen Einfluss auf die Zuweisung in Maßnahmen haben.

In einer explorativen Untersuchung für die deutsche Arbeitsvermittlung auf der Basis von Experteninterviews hat Katerina Yankova (2010) den Selektionsprozess in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach der Neuausrichtung der Arbeitsvermittlung (2005-2008) untersucht. Grundsätzlich steht bei der Förderentscheidung für ein Programm der AAMP der individuelle Bedarf einer Person im Vordergrund. Gesetzliche und innerorganisatorische Vorgaben eines möglichst effektiven und effizienten Produkteinsatzes haben aber seit der Reform der BA an Bedeutung gewonnen. Mit Einführung der Kundensegmentierung in Marktkunden, Beratungskunden Aktivieren, Beratungskunden Fördern und Betreuungskunden und einem empfohlenen Set an Instrumenten für jede der vier Kundengruppen (sog. Handlungsprogramme, die 2009 wiederum durch das 4-Phasen-Modell abgelöst wurden) erfolgt die Zuweisung in Maßnahmen passgenauer. Marktkunden erhielten lediglich Unterstützung im Bereich der Stellenvermittlung. Eine Ausnahme bildeten hierbei kurze Bewerbungstrainings. Für Beratungskunden Fördern standen vor allem Qualifizierungsmaßnahmen oder Programme zur Verfügung, die auf eine direkte Integration in den ersten Arbeitsmarkt abzielen, wie beispielsweise Eingliederungszuschüsse. beim Kundensegment Beratungskunden Aktivieren steht das Fördern im Vordergrund. Hier wurden Maßnahmen zur Aktivierung, insbesondere in Form von Trainingsmaßnahmen als Mittel zur Überprüfung der Motivation, Arbeitsbereitschaft und Verfügbarkeit eingesetzt. Wenn bei Betreuungskunden, Personen bei denen die Vermittlungsfähigkeit aufgrund multipler Vermittlungshemmnisse deutlich eingeschränkt war, ein Förderinstrument in Erwägung gezogen wurde, handelte es sich meistens um spezielle Maßnahmen zur langfristigen Verbesserung des Integrationsfortschritts. Eine wichtige Rolle spielten dabei Sonderprogramme.

Im Hinblick auf die Auswirkungen der reformierten Veränderungen äußerten sich die Arbeitsvermittler im Allgemeinen positiv über die Einführung der Handlungsprogramme und des Kundenzentrums, da diese ihnen mehr Zeit für ihre Kernaufgabe der Arbeitsvermittlung zur Verfügung stellte. Die Weiterentwicklung einer passgenaueren Zuweisungspraxis in der deutschen Förderpraxis stellt TReFFeR (Treatment Effect and Prediction) dar. TReFFeR ist ein Instrument der retrospektiven Wirkungsanalyse, das der Tatsache Rechnung trägt, dass Fördermaßnahmen regional und teilnehmergruppenspezifisch äußerst heterogene Wirkungen zeigen. TReFFeR ermöglicht stark differenzierte und zeitnahe Auswertungen auf regionaler und lokaler Ebene für einzelne Maßnahmen und Zielgruppen. Den Dienststellen werden dadurch Informationen zur Unterstützung einer effektiven Zuweisung in Maßnahmen zur Verfügung gestellt (Stephan et al. 2006). Bislang wird TReFFeR zwar noch nicht flächendeckend zur Steuerung der Zuweisungspraxis in bestehende Maßnahmen eingesetzt. Das Instrument gewinnt aber

aktuell im Rahmen der geforderten Überprüfung der Einsparmöglichkeiten als Instrument der Effizienzsteigerung an Bedeutung.

4.2.4 Zusammenarbeit mit Arbeitgebern

In mehreren Evaluationsstudien (siehe Kapitel 4.1.) wurden Betriebskontakte und speziell die an Arbeitgeberbedürfnisse angepasste Bewerberzuweisung als ein kausaler Faktor des Integrationserfolgs identifiziert. Arbeitgeberkontakte haben in allen PES zunehmend an Bedeutung gewonnen. Die Art und Weise der Organisation dieser Kontakte wird nachfolgend näher beleuchtet und verglichen.

In **Österreich** spielen die Dienstleistungsangebote für Unternehmer (SfU = Service für Unternehmen) bereits seit der Einführung des AMS im Jahr 1994 eine wichtige Rolle. In jeder RGS gibt es eine eigenständige, und damit vom SfA (Service für Arbeitnehmer) unabhängige Organisationseinheit, die ausschließlich für die Zusammenarbeit und Betreuung von Unternehmen verantwortlich ist. Beim AMS werden Unternehmenskunden in Abhängigkeit der Betriebsgröße in A, B und C-Kunden unterteilt. Prinzipiell stehen zwar allen Unternehmen die gleichen Dienstleistungen zu, jedoch wird mit größeren Firmen eine engere Zusammenarbeit forciert. So wurde 2009 zusätzlich das Key Account Management (KAM) eingeführt, dass die Zusammenarbeit des AMS mit überregional tätigen Großunternehmen intensivieren sollte. 2009 waren 120 Unternehmen als Key Account Kunden erfasst (AMS 2010).

Die Kerndienstleistung des SfU ist die möglichst rasche und treffsichere Besetzung der von den Unternehmen gemeldeten offenen Stellen. Die Strategie der Stellenbesetzung wird dabei, soweit möglich, individuell mit den Unternehmen abgestimmt. Bei der Entgegennahme einer offenen Stelle wird mit dem Betrieb eine Servicevereinbarung abgeschlossen, die das weitere Vorgehen (z.B. Vorauswahl, Zahl der Bewerbervorschläge etc.) bei der Stellenbesetzung regelt. Der Serviceplan wird insbesondere bei Besetzungsschwierigkeiten und der damit verbundenen Entwicklung alternativer Strategien bedeutsam (BMASK, 2008). Ein wichtiges Instrument der Stellenbesetzung ist das Onlineportal eJob-Room, in dem Stellenausschreibungen eingetragen, eingesehen und bearbeitet werden können, direkt mit Interessenten in Kontakt getreten werden und selbständig nach potentiellen Kandidaten gesucht werden kann. Den eJob-Room können auch nicht registrierte Unternehmen zur Suche nach Bewerbern nutzen. Um die Daten von Arbeitssuchenden einsehen zu können, müssen sie allerdings mit dem AMS direkt in Kontakt treten. Die Zusammenarbeit des SfU mit dem SfA ist formal nicht geregelt.

Neben den Dienstleistungen rund um die Besetzung von offenen Stellen fungiert der SfU auch als Beratungs- und Informationsinstanz rund um das Thema Arbeitsmarkt. Dies umfasst beispielsweise die Aufklärung über gesetzliche Vorschriften, die Unterstützung bei der Personalverwaltung und Weiterbildung von Mitarbeitern oder Flexibilitätsberatungen für Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten, die vor personalrelevanten Umstrukturierungen stehen.

Um der Bedeutsamkeit der Arbeitgeber gerecht zu werden, gibt es auch in **Deutschland** in den Arbeitsagenturen in der Regel eine eigenen Arbeitgeberservice (AGS), der nur für Ar-

beitgeberdienstleistungen verantwortlich ist. Wie in Österreich spielt auch die Betriebsgröße eine Rolle. Da 20 Prozent der potentialreichsten Arbeitgeber ca. 80 Prozent der neuen Beschäftigungsverhältnisse begründen, wird zwischen ‚Zielkunden‘ und ‚Standardkunden‘ unterschieden. Für Zielkunden ist ein Kundenprofil zu erstellen und IT-gestützt zu hinterlegen. Die übrigen Arbeitgeber gelten als ‚Standardkunden‘. Bei Zielkunden wird die Aufnahme bzw. Beibehaltung intensiver persönlicher Kontakte durch regelmäßige Betriebsbesuche angestrebt. Unternehmen werden mitunter auch Initiativvorschläge von guten Bewerbern (Marktkunden) unterbreitet. Bei Standardkunden erfolgen persönliche Besuche nur anlassbezogen. Die Palette der angebotenen Dienstleistungen reicht von der klassischen Jobvermittlung über die Durchführung von Stellenbörsen, Assessment Center, Bewerbungstagen oder Recruitingmessen bis hin zur Beratung bei notwendiger Personalfreisetzung (Bieber et al 2005). Der Arbeitgeberservice ist nach Wirtschaftsklassen aufgeteilt. Die AG-Vermittler sollen demnach ‚Experten‘ für bestimmte Wirtschaftsbranchen sein, um so den entsprechenden Unternehmen mit dem nötigen fachlichen Hintergrundwissen zielorientierte Dienstleistungen anbieten zu können.

Neben den persönlichen Kontakt ist auch in Deutschland die ‚JOBBÖRSE‘ die wichtigste Schnittstelle zwischen Arbeitgebern und Agenturen. Auf dieser Seite können registrierte Unternehmen beispielsweise kostenlos Stellenangebote aufgeben, direkt nach Bewerbern suchen und direkt Kontakt aufnehmen oder das integrierte IT-gestützte Matchingverfahren nutzen. Unternehmen, die ihr Benutzerkonto direkt über die Arbeitsagentur betreuen lassen, erhalten darüber hinaus auch direkt Unterstützung bei der Stellenbesetzung, beispielsweise durch gezielte Vermittlungsvorschläge. Zielkunden sollten innerhalb von 48 Stunden vier, Standardkunden drei gute Vermittlungsvorschläge erhalten (BA 2009) Um den Vermittlungsprozess zu optimieren und ganzheitlich zu gestalten, findet – im Gegensatz zur AMS-Praxis - eine enge Zusammenarbeit und ein regelmäßiger fachlicher Austausch zwischen AGS und arbeitnehmerorientierten Vermittlungskräften statt. Neben dem Austausch über vermittlungs- und beratungsrelevante Informationen und Entwicklungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt, gibt es auch eine konkrete und reziproke Abstimmung zu ausgewählten Stellen- bzw. Bewerberprofilen (BA 2007). Viele ARGEn unterhalten gemeinsam mit den Agenturen einen Arbeitgeberservice.

In den britischen Jobcentern gibt es auf Arbeitgeberkontakte spezialisierte "Recruitment Advisors" und "Matchingteams" (Vermittlungsteams), und darüber hinaus auch "Account Managers", die für größere, landesweit agierende Unternehmen zuständig sind. Rekrutierungsberater arbeiten bei der Stellenbesetzung mit den Vermittlungsteams zusammen. Die Intensität der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern wird in **Großbritannien** in erster Linie von Rentabilitäts Gesichtspunkten ("return on investment") bestimmt. Intensivere Dienstleistungen werden nur denjenigen Arbeitgebern angeboten, die mit dem Jobcenter in "Local Employment Partnerships" kooperieren und bereit sind, Arbeitssuchende mit Vermittlungshemmnissen zu beschäftigen. Anders als in Österreich oder Deutschland haben die JCP nicht den Anspruch bzw. den Auftrag, Arbeitgebern generell Vermittlungsdienstleistungen anzubieten. So sind beispielsweise die Matchingteams im Bereich der Arbeitnehmerbetreuung und nicht separat in einem Arbeitgeberservice angesiedelt. Den Kontakt zu Arbeitgebern soll insbesondere ein weiterentwickeltes "dedicated phone system" (bedarfsorientierte Telefonie) besser unterstützen. Einen intensiveren Dienstleistungsservice erhalten insbesondere Arbeitgeber, die zu den Fähigkeiten und Fertigkeiten der Kunden passende Stellen anbieten können. Intensivere Dienstleistungen umfassen die Vorauswahl von Kandidaten, Bewerbungsgespräche in den

Jobcenter, die Veranstaltung von Jobmessen oder Weiterbildungsberatung für Betriebe. Automatische Matching-Tools befinden sich erst in der Entwicklungsphase. Bislang erfolgt das automatische Matching nur auf Basis von Berufskennziffern aber nicht auf der Basis von Kompetenzprofilen.

In den **Niederlanden** wurden Arbeitgeberdienstleistungen lange vernachlässigt, und erst in den letzten Jahren stärker ausgebaut. Um Arbeitgebern eine höhere Transparenz und Zugänglichkeit zu den registrierten Arbeitslosen zu ermöglichen, wurde insbesondere auf elektronische Dienste gesetzt. Die UWV-Internetseite WERK.nl mit ihren Selbstbedienungsdiensten (z.B. Einstellen/Abrufen von Lebensläufen) stellt einen wichtigen Knotenpunkt zwischen Arbeitgebern, Arbeitsuchenden und den Beratern der Dienststellen (WERKpleinen) dar. Rd. 75 Prozent der in die Jobbörse eingestellten Stellenangebote stammen von Zeitarbeitsfirmen (www.pesmonitor.eu).

Neben den Online-Diensten wird jährlich eine landesweite Job-Börse organisiert, die die Personalrekrutierung aus der Arbeitsuchenden-Datenbank als Ziel hat. Zudem wurden für einige Branchen feste Dienstleistungsbüros eingerichtet, die gemeinsam von UWV und Repräsentanten der jeweiligen Branchen geführt werden. Ende 2008 wurde mit der Einrichtung von 30 sogenannter "Mobility Centres" begonnen. Diese ursprünglich als Kriseninstrument gegründeten Zentren werden zunehmend als Netzwerke von Arbeitgebern und (noch beschäftigten) Arbeitssuchenden ausgebaut. Für Unternehmen bieten die Mobilitätszentren Beratung und Unterstützung bei der Ausbildung, Vermittlung von Praktikanten und Unterstützung bei einem Arbeitsplatzwechsel von Mitarbeitern (vgl. UWV 2010). Attraktiv sind die Mobilitätszentren insbesondere für Zeitarbeitsfirmen und Unternehmen, die Kurzarbeit eingeführt haben.

In der **Schweiz** lassen sich aufgrund der bereits angesprochenen starken kantonalen Unterschiede zwischen den RAV keine repräsentativen Aussagen zu Arbeitgeberkontakten machen. Auf Bundesebene steht die Onlinebörse www.treffpunkt-arbeit.ch zur Verfügung. Die Leistungsprozesse in den RAV stellen – wie bereits mehrfach erwähnt – weitgehend eine "Black Box" dar. Aus der Implementationsstudie von Frölich et al (2007) weiß man aber, dass es unter den RAVs eine große Bandbreite beim Umgang mit Arbeitgebern gibt. So wurden drei Typen der Zusammenarbeit identifiziert: 'erweiterte Zusammenarbeit', 'systematische Vermittlung' und 'geringe Bedeutung von Arbeitgeberkontakten'. RAVs die die 'erweiterte Zusammenarbeit' verfolgen, messen den Arbeitgeberkontakten wie in Österreich und Deutschland eine vergleichsweise hohe Bedeutung zu und haben klare Ansprechpartner für Arbeitgeber bestimmt. Neben der Stellenvermittlung bieten sie Unternehmen Rat in Arbeitsmarktfragen (bspw. Arbeitsrecht etc.) und versuchen durch spezifische Maßnahmen (z.B. Marketingstrategie) die Kontakte zu den Arbeitgebern zu intensivieren. Insbesondere die Qualität der Vermittlungsdienstleistungen spielt hier eine besondere Rolle. Gemeldete Vakanzen sollen in enger Absprache mit den Unternehmen rasch bearbeitet werden, mit dem Ziel, den Arbeitgebern eine kleine Auswahl von geeigneten Bewerbern anzubieten. Dadurch soll ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden und die Vermittlungsquote erhöht werden.

RAVs die die "systematische Vermittlung" verfolgen, fokussieren bei Ihrer Zusammenarbeit mit Arbeitgebern ebenfalls auf ein professionelles und differenziertes Dienstleistungsangebot, allerdings in geringerem Umfang. Beim dritten Typ von RAVs wird den Arbeitgeberkontakten eine wesentlich geringere Bedeutung beigemessen. Dies bezieht sich allerdings eher auf kleine RAVs, denen die dafür notwendigen Ressourcen fehlen. Es bleibt zu berücksichtigen, dass die Stichprobe (12 RAVs) sehr klein ist, um valide Aussagen treffen zu können.

In **Australien** wurde mit der Einführung von Job Services Australia (JSA) in 2009 die Zusammenarbeit mit Unternehmen explizit gestärkt. Zu den unentgeltlichen Grundleistungen von Centrelink für Unternehmen gehören die Vorauswahl von Bewerbern für offene Stellen, die Teilnahme am "Work Experience" Programm als subventionierte betriebliche Trainingsmaßnahme, die Miteinbeziehung bei der Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen und die Nutzung der Stellenbörse "JobSearch", um Inserate zu schalten und geeignete Mitarbeiter zu finden. Centrelink ist die zentrale Anlaufstelle für die Registrierung von offenen Stellen und deren Weiterleitung an die privaten Agenturen. Ein neuer Ansatz sind die Employment Brokers. Employment Brokers werden durch ein Ausschreibungsverfahren ausgewählt. Sie haben die Aufgabe als Bindeglied zwischen JSA, Unternehmen und Stakeholdern zu fungieren. Durch die Entwicklung von gezielten Weiterbildungsmaßnahmen soll insbesondere dem Fachkräftemangel begegnet werden. Ziel dieses Instruments ist zum einen Langzeitarbeitslose eine Perspektive auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen und zum anderen den Unternehmen die nötigen Fachkräfte zur Verfügung zu stellen. Das Programm läuft zunächst bis 2012 (vgl. <http://www.deewr.gov.au/Employment/JSA/Pages/EmployerBrokers.aspx>).

5 Die Bedeutung der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Such- und Rekrutierungsweg im Ländervergleich

Zentrale Kernaufgabe der öffentlichen Arbeitsvermittlung ist - nach wie vor - die Zusammenführung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage. Sowohl Arbeitssuchenden als auch Unternehmen stehen aber prinzipiell verschiedene Suchkanäle offen. Die öffentliche Arbeitsvermittlung wird von Unternehmen und Arbeitssuchenden nur dann eingeschaltet, wenn diese sich von der Inanspruchnahme etwas versprechen können. Bei Stellenbesetzungsaufträgen hängt dies in erster Linie davon ab, ob den Erwartungen der Betriebe entsprochen wird und welche Erfolgsquote letztlich die Vermittlungsaktivitäten aufweisen. Dies gilt auch für Arbeitssuchende. Im Falle von arbeitslosen Leistungsempfängern ist die Inanspruchnahme der öffentlichen Arbeitsvermittlung allerdings obligatorisch.

Bei der Beurteilung der Wirksamkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Suchweg für Arbeitssuchende und als Rekrutierungsweg für Betriebe ist zwischen Netto- und Bruttoeffekten zu unterscheiden (Walwei, 1995). Bruttoeffekte können durch den Grad der Beteiligung der PES an Ausgleichsprozessen am Arbeitsmarkt mittels Marktanteilen (Einschalt-/Ausschöpfungsgrad, Vermittlungsquote) ermittelt werden. Einen Nettonutzen haben Arbeitssuchende dann, wenn die Inanspruchnahme der PES zu einer Verringerung der Suchdauer und damit zu einer Verkürzung der individuellen Arbeitslosigkeitsdauer führt. Der Nettonutzen für Betriebe besteht in einer Verringerung der Laufzeit offener Stellen sowie betrieblicher Suchkosten. Weitergehender könnte man den Nettonutzen unter Qualitätsaspekten sehen: Erhöht die Inanspruchnahme der PES die Wahrscheinlichkeit, einen adäquaten Arbeitsplatz bzw. geeignete Arbeitskräfte zu finden.

Unter Effizienzgesichtspunkten ist der Aufwand für die PES dann am geringsten, wenn die Arbeitsvermittlung lediglich Informationen über offene Stellen bzw. über Arbeitssuchende bereitstellt und damit Selbstsuche ermöglicht. Höher ist der Aufwand, wenn aufgrund der betrieblichen Stellenanforderungen eine sorgfältige Vorauswahl der Betriebe stattfindet. Am höchsten sind die Aufwendungen, wenn der Vermittlung eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme vorausgegangen ist.

5.1 Befunde zu Nettoeffekten der öffentlichen Arbeitsvermittlung

Forschungsarbeiten zur Frage des Nettonutzens für Arbeitssuchende bei Nutzung verschiedener Suchkanäle sind vornehmlich in den USA und Kanada durchgeführt worden (vgl. u.a. Holzer, 1988 und Osberg, 1993). Auf der Basis quasi-experimenteller Designs wurde in diesen Untersuchungen danach gefragt, wie sich bei Arbeitslosen die Wahl des Suchweges, insbesondere die Inanspruchnahme der öffentlichen Arbeitsvermittlung, auf die Dauer der Erwerbslosigkeit und auf das Einkommen nach erfolgreicher Suche ausgewirkt hat. Die Untersuchungen kommen übereinstimmend zu dem Ergebnis, dass öffentliche Arbeitsvermittlungsdienste einen nachhaltigen Beitrag zur Verringerung der Dauer der Arbeitslosigkeit leisten können. Allerdings fanden die Studien auch, dass die PES im Vergleich zu anderen Suchwegen einen geringen Marktanteil und eine geringe Erfolgsquote ausweisen, was in der OECD-Welt zur Einschätzung

der öffentliche Arbeitsvermittlung als ineffiziente bürokratische Behörde geführt hat (Grubb und Martin, 2001).

Eine auf Daten der niederländischen Arbeitsverwaltung beruhende Studie von van Ours (1994) zeigt, dass "intensive" Vermittlung (d.h. Bewerbervorschläge auf der Basis einer sorgfältigen Personalauswahl) seitens der öffentlichen Arbeitsverwaltung einen wirksamen Beitrag dazu leistet, die Laufzeiten offener Stellen zu verringern. Andererseits kommen Van den Berg und van der Klaauw (2006) in einer auf einem quasi-experimentellen Design aufbauenden Studie aus den 1990ern zu dem Ergebnis, dass die stärkere Überwachung der Suchanstrengungen von relativ arbeitsmarktnahen Arbeitslosen nicht unbedingt zu einer höheren Integrationsquote, sondern vielmehr zu einer Substitution informeller Suchwege durch formelle führt. Die Ausweitung des Marktanteils der öffentlichen Arbeitsvermittlung auf Seiten der Arbeitssuchenden ist in diesem Fall also nicht auf eine besseres Image oder bessere Dienstleistungen zurückzuführen, sondern darauf, dass leicht Vermittelbare zusätzlich durch die öffentliche Arbeitsvermittlung bedient werden.

Eine neuere Studie aus Frankreich (Fougère et al., 2009) kommt wiederum zu dem Ergebnis, dass die Abgangsrate aus Arbeitslosigkeit durch die Zahl der gemeldeten offenen Stellen positiv beeinflusst wird. Dies trifft insbesondere auf geringqualifizierte Arbeitnehmer zu. Letzteres wird auch durch die vom WIFO durchgeführte Untersuchung zum Einfluss von verschiedenen Vermittlungswegen auf die Übergangsrate in Beschäftigung auf dem steirischen Arbeitsmarkt bestätigt (Mahringer 2000, Weber und Mahringer 2008). Die WIFO-Studie kommt zu dem Schluss, dass das AMS insbesondere für Arbeitskräfte mit schlechten Arbeitsmarkchancen einen wichtigen Vermittlungsweg darstellt.

In einer Wirkungsstudie zu den Erfolgsaussichten von sechs verschiedenen Suchkanälen in Deutschland im Zeitraum 1998-2006 kommen Thomsen und Wittich (2009) zu dem Ergebnis, dass die Arbeitssuche über die öffentliche Arbeitsvermittlung für Männer ineffektiv ist. Die obligatorische Einschaltung der Arbeitsvermittlung von arbeitssuchenden Leistungsempfängern führt aber insgesamt zu einer Erhöhung der Suchintensität. Registrierte Arbeitslose nutzen die diversen Suchkanäle viel intensiver als nicht Registrierte, was vollkommen im Einklang mit "aktivierenden" Vermittlungsstrategien ("Eigenaktivitäten auslösen") steht. Interessant ist auch, dass die Autoren – im Gegensatz zur WIFO-Studie – im Hinblick auf das Qualifikationsniveau bei Männern keinen Unterschied zwischen der Nutzung der PES, Anzeigen, Direktbewerbungen und private Vermittler als Suchkanal finden. Frauen mit einem Ausbildungsabschluss (Lehrabschluss) nutzen dagegen die öffentliche Arbeitsvermittlung stärker als Frauen ohne Berufsabschluss.

5.2 Ist ein hoher Einschaltgrad wichtig für den Integrationserfolg?

Internationale Befunde zeigen also übereinstimmend, dass der Anteil öffentlicher Arbeitsvermittlung an der gesamten Stellenbesetzung eher gering ausfällt. Im Vordergrund stehen andere Such- und Rekrutierungswege wie informelle Kontakte und Netzwerke, Stelleninserate und Initiativbewerbungen. Der relativ geringe Marktanteil der PES ist jedoch nicht durch private Konkurrenz zu erklären. So liegt der Marktanteil der privaten Vermittler in Deutschland und

Österreich aktuell gerade mal bei 2 bis 4 Prozent. Sowohl in Ländern mit einer traditionell größeren Bedeutung der privaten Arbeitsvermittlung (z.B. Australien, Schweiz, Großbritannien) als auch in Ländern mit einem wachsenden Marktanteil von Zeitarbeitsfirmen (z.B. Niederlande), liegt der Grund für den beschränkten Marktanteil darin, dass Stellenbesetzungen überwiegend über andere Suchmethoden erfolgen (vgl. dazu die Übersichten A4a und A4b im Anhang).

Die Einschaltung der öffentlichen Arbeitsvermittlung als Rekrutierungsweg seitens der Betriebe kann anhand von Bruttoindikatoren wie Einschaltungs- und Ausschöpfungsgrad auf Basis von Verwaltungsdaten oder als beschrittener und erfolgreicher Suchweg auf Basis von Befragungsdaten erfasst werden, auf die wir im nächsten Kapitel näher eingehen. Ausmaß der Einschaltung und Ausschöpfung hängen von einer Vielzahl von Faktoren ab, die nur zum Teil von der Arbeitsvermittlung selbst beeinflusst werden können. Neben konjunkturellen Faktoren spielen strukturelle Faktoren bei der Erklärung des Einschaltungsniveaus eine nicht zu unterschätzende Rolle. Der Strukturwandel zugunsten des Dienstleistungssektors sowie höherer Qualifikation wirkt sich auf die Zusammensetzung und Laufzeit von Vakanzen aus. Zudem nimmt tendenziell der Mismatch zwischen Kompetenz- und Anforderungsprofilen auf dem Arbeitsmarkt in einer sich schnell wandelnden Gesellschaft zu.

Neben der bloßen Zahl der erfolgreichen Stellenbesetzungen müssen die PES folglich auch die Struktur der zu besetzenden offenen Stellen im Blick haben. Auswertungen von gemeldeten und besetzten Stellen zeigen beispielsweise für Österreich, dass für rd. die Hälfte der beim AMS gemeldeten offenen Stellen der Pflichtschulabschluss als Qualifikationsanforderung ausreichend ist (siehe Übersicht 17 unten). Dass der Marktanteil der PES mit zunehmender Bildung abnimmt, zeigt auch die Struktur der Meldequote der sofort zu besetzenden Stellen in Deutschland. 70 Prozent der bei der BA gemeldeten Stellen waren für Geringqualifizierte, bei den Stellen für Akademiker betrug die Meldequote dagegen nur 35 Prozent. Unter den Arbeitslosen haben wiederum ca. 38 Prozent keine Berufsausbildung, bei den Langzeitarbeitslosen ist der Anteil noch höher. Betriebe können also davon ausgehen, dass sie unter den registrierten Arbeitslosen seltener hoch qualifizierte Bewerber finden. Sie schätzen bei höheren Qualifikationen deshalb andere Rekrutierungswege als effizienter ein, beispielsweise die Bewerberuche per Internet oder durch Stellenanzeigen in Zeitungen (Kettner und Stops 2009).

Das bedeutet für die öffentliche Arbeitsvermittlung, dass sie strategisch den Einschaltgrad weiter ausbauen muss, um mehr Möglichkeiten der Integration von Problemgruppen zur Verfügung zu haben. Ein hoher Einschaltgrad ist aber nur zu erreichen, wenn die Arbeitsvermittlung auch auf der Arbeitgeberseite über eine gute Reputation verfügt. Viele Betriebskontakte bieten die Möglichkeit, Akzeptanz für die Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu schaffen und Vorurteile diesen Personen gegenüber abzubauen. Jedes Stellenangebot, das bei der öffentlichen Arbeitsvermittlung eingeht, bedeutet zumindest potentiell eine Möglichkeit mehr, Stellen für die eigene Klientel anbieten zu können. Andererseits ist es für die Arbeitsverwaltung aber auch wichtig, dass sie bei Stellenbesetzungsaufträgen passgenaue Bewerber vorschlägt. Insofern ist öffentliche Arbeitsvermittlung immer ein "Balanceakt" zwischen der Erfüllung sozialpolitischer Aufgaben und der Schaffung von Reputation als kompetente Vermittlungseinrichtung. In Zeiten einer aktivierenden Arbeitsmarktpolitik mit dem Ziel der Integration von immer mehr "Betreungskunden", die sich mit erheblichen Problemen einer unmittelbaren

Arbeitsaufnahme konfrontiert sehen, ist dieser Balanceakt schwieriger denn je. Dabei kommt es – wie bereits erörtert – nicht unbedingt darauf an, möglichst viel selbst getätigte Vermittlungen zu erreichen, sondern durch verschiedene Interventionen und Dienstleistungen die Suchintensität der Arbeitssuchenden zu erhöhen.

Andererseits muss sich aber auch die Einschaltung im qualifizierten Bereich weiter erhöhen. Deshalb ist es wichtig, dass sich die Bemühungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung zunächst darauf richten, den Arbeitsmarkt transparenter zu gestalten, um eine effektivere "Hilfe zur Selbsthilfe" zu gewährleisten und "Marktkunden" attraktive Angebote zu unterbreiten. Andererseits ist angesichts des in den nächsten Jahrzehnten zu erwartenden Fachkräftemangels eine verbesserte Arbeitsmarkttransparenz auch deshalb besonders wichtig, um durch kürzere Vakanzzeiten einen Beitrag zu einer stärker potenzialadäquaten Beschäftigung von Arbeitnehmern beizutragen. Von Interesse ist in diesem Kontext die Frage, ob sich die Vermittlungseffizienz durch eine Reihe von Maßnahmen, wie den Ausbau von Selbsthilfeeinrichtungen (e-Services), Multi-Channel-Strategien aber auch durch eine passgenauere Beratung von Arbeitssuchenden und Betrieben steigern lässt.

5.3 Welche Rolle spielt das AMS bei Ausgleichsprozessen am Arbeitsmarkt?

5.3.1 Datengrundlage zur Ermittlung von Marktanteilen

In den meisten europäischen Ländern liegen Daten der öffentlichen Arbeitsvermittlung über die bei ihnen gemeldeten offenen Stellen vor. Allerdings repräsentieren diese in ihrem Umfang und in ihrer Struktur nur einen mehr oder weniger großen Anteil am gesamten Stellenangebot. Der Einschaltgrad oder die Meldequote, also der Anteil der gemeldeten offenen Stellen an allen offenen Stellen, kann meist nur aufgrund von Befragungsdaten ermittelt werden. Österreich stellt hier eine Ausnahme dar. Die gesamtwirtschaftlichen Vakanzen werden bis dato auf Basis der bei den Sozialversicherungsträgern erfassten Neueinstellungen erfasst. Verzerrungen, die üblicherweise zu einer Überschätzung des Gesamtmarktes führen, wie Wiedereinstellungen von Saisonarbeitern, betriebsinterne Wechsel oder Wechsel zu einem anderen Betrieb im eigenen Unternehmen, sind in den Sozialversicherungsdaten weitgehend beseitigt. In anderen Ländern wie z.B. Großbritannien, den Niederlanden oder Deutschland greift man zur Ermittlung des gesamten volkswirtschaftlichen Stellenangebotes dagegen auf Unternehmensbefragungsdaten zurück.

Seit 2010 veröffentlicht EUROSTAT für die europäischen Länder Daten zu Vakanzen und Vakanzraten im Rahmen des European Job Vacancy Surveys (EU-JVS). (<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>). Ein genauerer Blick auf diese Daten zeigt jedoch, dass sie für Vergleiche von Marktanteilen nationaler Arbeitsmärkte und nationaler Arbeitsmarktpolitiken kaum geeignet sind (siehe hierzu ausführlicher Kettner und Stops, 2009). So erfassen die offenen Stellen-Erhebungen, die meist von den nationalen statistischen Ämtern durchgeführt werden, i.d.R. nicht explizit die von Unternehmen beschrittenen Suchwege zur Personalrekrutierung, weshalb auch keine PES-Marktanteile daraus abgeleitet werden können. Deshalb werden in einigen Ländern wie Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien zusätzliche, von den jeweiligen Arbeitsverwaltungen in Auftrag gegebene, Erhebungen durchgeführt, die explizit auch die von Betrieben beschrittenen und erfolgreichen Suchwege, einschl. der öffentlichen Arbeitsvermittlung, erfassen.

In **Deutschland** werden diese Erhebungen zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot (EGS) bereits seit 1989 vom IAB durchgeführt. Zwischen 1989 und 2005 erfolgten sie auf einer jährlichen Basis, seit 2006 quartalsweise. Dazu wird jeweils im vierten Quartal eine repräsentative Auswahl von 13 600 Betrieben und Verwaltungen aller Wirtschaftsbereiche, Betriebsgrößen und Regionen schriftlich befragt. Im ersten, zweiten und dritten Quartal erfolgen telefonische Interviews. Die EGS nimmt aufgrund ihrer langjährigen Laufzeit und Detailliertheit des Frageprogramms nicht nur unter den für die Wissenschaft verfügbaren Daten zu offenen Stellen eine Sonderstellung ein. Sie genügt auch den Ansprüchen des EU-JVS, weshalb das Statistische Bundesamt keine eigene offene-Stellenerhebung mehr durchführt.

In den **Niederlanden** führt neben der vierteljährlichen Erhebung von CBS (Central Bureau voor de Statistiek) ECORYS im Auftrag von UWV Werkbedrijf eine jährliche Befragung unter mehr als 8000 Arbeitgebern durch, die ausführliche Informationen über Rekrutierungswege enthält.

In **Großbritannien** wird neben dem monatlich durchgeführten Vacancy Survey des Office for National Statistics (ONS) eine jährliche telefonische Arbeitgeberbefragung (Jobcenter Plus Annual Employer Survey) durch ein unabhängiges Institut im Auftrag des DWP bei rd. 4000 Arbeitgebern durchgeführt¹⁷

In **Dänemark** und der **Schweiz** gibt es dagegen solche Erhebungen nicht. In Dänemark wird zudem erst seit 2010 eine offene Stellenerhebung von Statistics Denmark im Rahmen der EU-JVS durchgeführt, die allerdings keine Informationen zu Rekrutierungswegen enthält.

¹⁷ Mittlerweile legt das JCP mehr Wert auf Dienstleistungsstandards (Employer Engagement Target) und die Erreichung der damit verbundenen Leistungsziele (Bearbeitungsdauer, Korrektheit und Professionalität von Stellenanzeigen). Deshalb wird im Annual Employer Survey der Messung der Kundenzufriedenheit mehr Bedeutung für die Steuerung zugemessen als der Erfassung von Marktanteilen und der Laufzeit bis zur Besetzung einer Stelle. Diese Kennzahlen wurden im letzten zur Verfügung stehenden Survey von 2008/2009 nicht mehr ausgewiesen

Statistik Austria führt seit Anfang 2009 eine offene Stellenerhebung im Rahmen des EU-JVS durch. In dieser Erhebung werden die Betriebe allerdings nicht nach Rekrutierungswegen gefragt, lediglich danach, ob eine offene Stelle auch dem AMS gemeldet wurde. Jedes Quartal werden 6.000 Unternehmen der NACE 2008 Abschnitte B bis S¹⁸ mit mindestens einem unselbständig Beschäftigten befragt. Die Befragung ist freiwillig und findet kontinuierlich¹⁹, d.h. gleichmäßig auf alle Wochen des Jahres verteilt, statt. Kleine und mittlere Betriebe werden zufällig ausgewählt und viermal befragt, große Betriebe bleiben aufgrund ihrer Bedeutung für den Arbeitsmarkt dauerhaft in der Stichprobe. Im Zuge der Erhebung werden die Unternehmen gefragt, ob sie offene Stellen haben und hierfür aktiv nach Arbeitskräften suchen. Als offene Stelle wird dabei eine neu geschaffene, unbesetzte oder demnächst frei werdende bezahlte Stelle bezeichnet, für die

- das Unternehmen aktive Schritte zur Besetzung mit geeigneten Bewerbern außerhalb des Hauses gesetzt hat (beispielsweise in Form einer Stellenausschreibung, in Printmedien oder im Internet oder einer Kontaktaufnahme mit dem AMS) und
- welche entweder unmittelbar oder in absehbarer Zeit zu besetzen ist.

Stellen, die ausschließlich internen Kandidaten angeboten werden, zählen nicht zu den offenen Stellen. Selbiges gilt für Stellen, die durch die Wiedereingliederung von Beschäftigten nach einer bezahlten oder unbezahlten Abwesenheit vom Arbeitsplatz zu besetzen sind, beispielsweise durch Personen die aus der Elternkarenz zurückkehren und für Stellen, die Bürgern der Europäischen Union nicht zugänglich sind. Ausgenommen sind ferner Stellen für Personen, die nicht auf der Lohnliste geführt werden wie Leiharbeitskräfte, neue Selbständige, WerkvertragsnehmerInnen und Volontäre. Stellen für freie DienstnehmerInnen werden dagegen zu den offenen Stellen gezählt.

Informationen über offene Stellen bietet darüber hinaus das Arbeitsmarktservice (AMS). Dabei handelt es sich jedoch um Verwaltungsdaten. Unternehmen können in den rund 100 regionalen Geschäftsstellen des AMS und über die Internet-Dienste des AMS ihre offenen Stellen melden. Das AMS übernimmt daraufhin kostenlos die Suche nach geeigneten Kandidaten. Von dieser Möglichkeit machen jedoch nicht alle Unternehmen Gebrauch. Weber und Mahringer (2008) zufolge schreiben Unternehmen typischerweise nicht ihre "guten" Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsanforderungen beim AMS aus. Mit steigenden Qualifikationsanforderungen wird demnach seltener auf die Such- und Vermittlungskompetenz des AMS zurückgegriffen. Darüber hinaus greifen Unternehmen dann auf die Dienste des AMS zurück, wenn die Anforderungen nicht sehr spezifisch sind, sondern relativ genau einem Berufsbild entsprechen (Lechner et al., 2009). Gleichzeitig konzentriert sich die vom AMS betreute Klientel auf unqualifizierte oder gering qualifizierte Arbeitssuchende.

In der Definition einer offenen Stelle gibt es Abweichungen zwischen den zwei Datenquellen. Für das AMS ist es beispielsweise unerheblich, ob eine offene Stelle mit einer Leiharbeitskraft besetzt werden soll. Im Gegensatz dazu zählen in der Unternehmensbefragung von Statistik

¹⁸ Nicht befragt werden Unternehmen der NACE 2008 Abschnitte A "Land- und Forstwirtschaft, Fischerei", T "Leistungen privater Haushalte" und U "Exterritoriale Organisationen und Körperschaften". Die Grundgesamtheit wird einerseits nach Wirtschaftssektoren geschichtet, andererseits nach der Anzahl der unselbständigen Beschäftigten im Jahresdurchschnitt (maximal 6 Unternehmensgrößenklassen je NACE Abschnitt).

¹⁹ Die erhobenen Daten beziehen sich dabei auf die Situation in der Woche vor der Befragung (Referenzwoche) und liefern vierteljährliche Ergebnisse.

Austria offene Leiharbeiterstellen nur dann zu den offenen Stellen, wenn sie in einer Leiharbeitsfirma zu besetzen sind. Darüber hinaus unterscheidet das AMS in seinen Statistiken zwischen offenen Stellen und offenen Lehrstellen. In der Offenen-Stellen-Erhebung von Statistik Austria ist dies allerdings erst ab 2010 möglich. Ein weiterer, konzeptioneller Unterschied zwischen den beiden Datenquellen betrifft den Erhebungszeitpunkt. Während die Unternehmensbefragung von Statistik Austria stetig über das Jahr verteilt erfolgt und die Ergebnisse als Durchschnitt pro Quartal dargestellt werden, spiegelt die offene Stellen Statistik des AMS den Stellenmarkt am letzten Tag im Monat wider. Dabei wird zwischen sofort verfügbaren Stellen und nicht sofort verfügbaren Stellen differenziert, eine Unterscheidung, die in der Unternehmensbefragung von Statistik Austria nicht getroffen wird. Relevant ist in der Offenen-Stellen-Erhebung lediglich die aktive Suche nach einem unselbständig Beschäftigten, nicht jedoch der Zeitpunkt ab dem die Stelle verfügbar ist. Die Zahl der sofort und nicht sofort verfügbaren gemeldeten Stellen beim AMS (offene Stellen und offene Lehrstellen) hält sich in etwa die Waage.

Übersicht 15: Konzeptionelle Unterschiede zwischen Offener-Stellen-Erhebung von Statistik Austria und AMS Verwaltungsdaten

Variable	Offene Stellen Erhebung (JVS)	Verwaltungsdaten AMS (DWH)
Definition offene Stelle	Bezahlte Stellen für Unselbständige - inklusive freie DienstnehmerInnen und Lehrlinge - offene Lehrstellen werden erst ab 2010 separat ausgewiesen - ohne: Leiharbeitskräfte, neue Selbständige, Volontäre und WerkvertragsnehmerInnen - Leiharbeitskräfte werden dann gezählt, wenn sie von der Leiharbeitsfirma gesucht werden	Bezahlte Stellen für Unselbständige - Unterscheidung offene Stellen und offene Lehrstellen - Inklusive Leiharbeitskräfte - Seit dem 4. Quartal 2009 inklusive Stellen für freie DienstnehmerInnen
Verfügbarkeit	Bezieht sich auf die aktive Suche – das Unternehmen kann auch für eine Stelle suchen, die erst z. B. in 3 Monaten zur Besetzung kommt	Wenn das Datum ab der die Stelle zu besetzen ist in der Zukunft liegt (z. B. ab nächsten Monat), ist die Stelle "nicht sofort verfügbar"
Datengenerierung	Stichprobenerhebung - 6.000 Unternehmen werden auf freiwilliger Basis befragt - kontinuierlich über das Jahr	Verwaltungsdaten - Möglichkeit der Meldung vakanter Stellen beim AMS - das AMS sucht kostenlos geeignete KandidatInnen - Monatsstichtag

Q: Statistik Austria (2010), AMS.

5.3.2 Offene Stellen: Ergebnisse von Verwaltungs- und Befragungsdaten im Vergleich

Im Jahresdurchschnitt 2009 verzeichnete das AMS 58.422 offene Arbeitsstellen und offene Lehrstellen. Davon entfielen 92 Prozent (53.890) auf die Wirtschaftsabschnitte B bis S, also jene NACE Abschnitte, die auch für die Offenen-Stellen-Erhebung von Statistik Austria relevant sind. Gut die Hälfte der gemeldeten Stellen war sofort verfügbar. Die Unternehmensbefragung liefert auf den ersten Blick ähnliche Ergebnisse für 2009: Die Zahl der offenen Stellen belief sich hochgerechnet auf insgesamt 52.719. Das entspricht relativ genau der Zahl der vom AMS ausgewiesenen offenen Stellen und Lehrstellen in den Abschnitten B bis S. In der Unternehmensbefragung wird zusätzlich erhoben, wie viele offene Stellen beim AMS vakant gemeldet waren. In 2009 waren dies 28.105 Stellen, was einem Einschaltgrad von 53,3 Prozent entspräche.

Übersicht 16: Vergleich der Anzahl offener Stellen laut AMS Verwaltungsdaten und laut Unternehmensbefragung, 2009

	2009 Q1	2009 Q2	2009 Q3	2009 Q4	2009
STAT.AT Offene Stellen (offene Stellenerhebung – JVS)					
Insgesamt	57.870	50.782	54.227	47.996	52.719
davon mit AMS-Meldung, absolut	27.978	26.683	29.993	27.766	28.105
davon mit AMS-Meldung, in % der offenen Stellen (Meldequote)	48,3	52,5	55,3	57,9	53,3
AMS Offene Stellen (inklusive offener Lehrstellen) ¹					
Insgesamt (alle NACE)	60.921	61.239	57.215	54.312	58.422
davon sofort verfügbar	29.948	30.370	32.594	28.867	30.445
NACE B-S ²	55.339	55.462	53.413	51.347	53.890
davon sofort verfügbar	27.064	27.159	30.333	27.223	27.945
AMS Offene Stellen (exklusive offener Lehrstellen)					
Insgesamt (alle NACE)	46.118	46.948	49.400	47.935	47.600
davon sofort verfügbar	26.842	27.406	28.709	25.704	27.165
NACE B-S ²	40.933	41.593	45.798	45.133	43.364
davon sofort verfügbar	24.061	24.333	26.564	24.154	24.778
AMS Offene Lehrstellen					
Insgesamt (alle NACE)	14.802	14.291	7.815	6.377	10.822
davon sofort verfügbar	3.106	2.963	3.885	3.162	3.279
NACE B-S ²	14.406	13.869	7.616	6.213	10.526
davon sofort verfügbar	3.003	2.826	3.768	3.069	3.167

Q: Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung, AMS DWH (ADG-Würfel, Abfrage vom Juli 2010). 1 Die offene Stellenerhebung von STAT.AT beinhaltet auch offene Lehrstellen (diese werden erst ab 2010 gesondert ausgewiesen). Daher wurden bei den ausgewiesenen offenen Stellen laut AMS auch offene Lehrstellen berücksichtigt. 2 In der offenen Stellenerhebung von STAT.AT werden nur Unternehmen der Wirtschaftsabschnitte B bis S befragt.

Für die Hälfte der beim AMS gemeldeten offenen Stellen (inklusive Lehrstellen) ist der Pflichtschulabschluss als Qualifikationsanforderung ausreichend, gefolgt von Stellen für die ein Lehrabschluss verlangt wird (37,6 Prozent). Rar sind dagegen AMS Jobangebote zu deren Ausübung die Reifeprüfung (5,8 Prozent) oder eine akademische Ausbildung (2,2 Prozent) gefragt sind (vgl. Übersicht 17). Dass Jobs für höher qualifizierte Arbeitskräfte seltener dem AMS gemeldet werden, zeigt ein Blick auf die Mindestanforderungen der zu besetzenden Stellen. Im Jahr 2009 suchten die Unternehmen für 12,4 Prozent der offenen Stellen unselbständig Beschäftigte mit abgeschlossener Reifeprüfung und für 8,8 Prozent der offenen Stellen Arbeitskräfte mit einer akademischen Ausbildung.

Übersicht 17: Vergleich der Merkmale offener Stellen laut AMS-Verwaltungsdaten und laut Unternehmensbefragung, 2009

Merkmale	Offene-Stellen-Erhebung STAT.AT		AMS Verwaltungsdaten	
	absolut	in %	absolut	in %
Insgesamt	52.719	100,0	53.890	100,0
Mindestbildung				
Maximal Pflichtschulabschluss	22.034	41,8	26.871	49,9
Lehre	14.130	26,8	20.236	37,6
Mittlere Schule (ohne Matura)	3.329	6,3	2.279	4,2
Meister	571	1,1	170	0,3
Matura	6.520	12,4	3.127	5,8
Akademische Ausbildung	4.624	8,8	1.187	2,2
Ungeklärt	1.511	2,9	21	0,0
Arbeitszeit				
Vollzeit	40.665	77,1	42.274	78,4
Teilzeit	10.196	19,3	6.680	12,4
Beides (Vollzeit oder Teilzeit)	0	0,0	4.937	9,2
Ungeklärt	1.858	3,5		
Saisonarbeitsstelle				
Ja	6.467	12,3	6.077	11,3
Nein	44.983	85,3	47.813	88,7
Ungeklärt	1.269	2,4		
Dauer der Suche				
Weniger als einem Monat	20.151	38,2	40.219	74,6
1 bis unter 3 Monate	10.953	20,8	8.785	16,3
3 bis unter 6 Monate	4.621	8,8	3.239	6,0
6 Monate oder länger	3.954	7,5	1.648	3,1
Dauerhafte Suche	11.281	21,4		
Ungeklärt	1.758	3,3		

Q: Statistik Austria , AMS (DWH-ADG Würfel, Abfrage vom Juli 2010). – AMS Verwaltungsdaten: sofort und nicht sofort verfügbare Stellen (offene Stellen und offene Lehrstellen) der Wirtschaftsabschnitte B bis S.

In beiden Datenquellen sind gut drei Viertel der zu besetzenden offenen Stellen Vollzeitstellen und rund 12 Prozent Saisonstellen. Große Unterschiede zwischen der Offenen-Stellen-Erhebung und den beim AMS registrierten Stellenangeboten lassen sich jedoch bei der Dauer der Suche erkennen, wobei hier konzeptionelle Unterschiede eine große Rolle spielen dürften. Beim AMS wird die Dauer der Suche ab dem Zeitpunkt der Verfügbarkeit der offenen Stellen berechnet, während in der Offenen-Stellen-Erhebung der Zeitpunkt, ab dem aktive Schritte zur Stellenbesetzung getätigt werden, relevant ist. Vor diesem Hintergrund sollte die Dauer der Suche nach geeigneten Kandidaten in der Offenen-Stellen-Erhebung länger sein, da Unternehmen in der Regel bereits vor dem Freiwerden einer Stelle aktive Schritte zur Stellenbesetzung setzen. Ein Vergleich der beiden Datenquellen bestätigt dies: Laut Offener-Stellen-Erhebung wird für hochgerechnet 38,2 Prozent der offenen Stellen weniger als einem Monat nach einer geeigneten Arbeitskraft gesucht und für 20,8 Prozent zwischen 1 bis 3 Monaten. Für immerhin gut ein Fünftel (21,4 Prozent) der offenen Stellen wird ständig nach Personal gesucht. Laut den Verwaltungsdaten des AMS ist das Gros der offenen Stellen und Lehrstellen, nämlich 74,6 Prozent seit weniger als einem Monat vakant, weitere 16,3 Prozent sind seit 1 bis 3 Monaten unbesetzt.

5.3.3 PES als Rekrutierungsweg im Ländervergleich

Vergleicht man auf der Basis der oben beschriebenen Befragungen die von Unternehmen beschrittenen Suchwege in Deutschland, Großbritannien, den Niederlanden und Österreich, ist die von Statistik Austria ermittelte AMS- Meldequote von 53 Prozent als auffallend hoch

einzustufen. Die Suche über die PES ist in Deutschland mit rd. 35 Prozent ähnlich hoch wie in Großbritannien. In den Niederlanden ist die Einschaltung von UWV WERKbedrijf seit 2007 rückläufig und betrug zuletzt nur noch 14 Prozent (vgl. Übersicht 18).

Gemessen an den tatsächlich realisierten betrieblichen Neueinstellungen war der Suchweg über die öffentliche Arbeitsvermittlung in Großbritannien in 16 Prozent aller Neueinstellungen erfolgreich. Ähnlich hoch war die Erfolgsquote in Deutschland mit 18 Prozent. In den Niederlanden war der Suchweg über die PES dagegen nur in 4 Prozent aller Neueinstellungen erfolgreich. Im Gegensatz zur niederländischen PES hat die deutsche Bundesagentur für Arbeit und das britische JobcenterPlus im Zeitablauf bei der Besetzung offener Stellen an Bedeutung gewonnen (vgl. ausführlicher die Übersichten A3a und A3b im Anhang). So wurde in Deutschland und Großbritannien bei durchschnittlich jeder zweiten Stellenbesetzung, bei der die PES eingeschaltet gewesen war, die Stelle auch auf diesem Wege besetzt, womit der Weg über die Arbeitsagenturen und Jobcenter als ein relativ erfolgreicher Weg der Stellenbesetzung gelten kann. In den Niederlanden betrug die Erfolgsquote nach den Befragungsdaten von ECORYS zwischen 25- und 27 Prozent (vgl. Übersicht 18). Für das österreichische AMS kann keine vergleichbare Erfolgsquote ausgewiesen werden, da in der Erhebung von Statistik Austria nur nach der Einschaltung aber nicht nach der erfolgreichen Besetzung einer dem AMS gemeldeten Stellen gefragt wird.

Übersicht 18: PES als Rekrutierungsweg im Ländervergleich

	Beschränkter Suchweg (I)				Erfolgreicher Suchweg (II)			Erfolgsquote (II/I)		
	GB	DE	NL	AT*	GB	DE	NL	GB	DE	NL
2006	37	33	n. a.	n. a.	12	12	--	32	36	
2007	35	39	26	n. a.	16	12	6	46	31	25
2008	n.a.	34	21	n. a.	n. a.	16	5	n/a-	46	26
2009	n.a.	36	14	53	n. a.	18	4	n/a	50	27

Q: DE: IAB-Erhebung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebots; NL: UWV WERKbedrijf (Hrsg.): Vacatures in Nederland 2007-2009; GB: DWP (Hrsg.) Jobcentre Plus Annual Employer Survey; AT*:Statistik Austria, Offene-Stellen-Erhebung; AMS-Meldequote.

5.3.4 Marktanteile von PES im Ländervergleich

Erfahrungsgemäß sind Marktanteile auf Basis von Befragungsdaten deutlich niedriger als die in den amtlichen Statistiken ausgewiesenen Kennzahlen. In 2009 betrugen die Abweichungen hinsichtlich des Vermittlungserfolges zwischen amtlicher Statistik und Erhebung in Deutschland 10 Prozentpunkte, in den Niederlanden gar 66 Prozentpunkte (!). Erstaunlicherweise ist dies im österreichischen Fall gerade umgekehrt. Die AMS-Meldequote auf Basis der Unternehmensbefragung betrug 2009 53 Prozent, die auf Basis von Verwaltungsdaten dagegen nur 34 bzw. 52 Prozent (vgl. Übersichten 15 und 16).

Generell ist die ländervergleichende Berechnung von Marktanteilen auf Basis von Verwaltungsdaten relativ schwierig. Die in den Steuerungssystemen der Arbeitsverwaltungen abgebildeten Indikatoren divergieren teils erheblich. So misst das AMS die Einschaltung am Arbeitsmarkt anhand der Zahl der Zugänge an offenen Stellen im Verhältnis zur Zahl der Ab-

gänge an gemeldeten offenen Arbeits- und Ausbildungsstellen, die unabhängig von der Beteiligung des AMS besetzt wurden. Die Bundesagentur für Arbeit misst die Anzahl erfolgreich besetzter Arbeits- und Ausbildungsstellen als Vermittlungen nach Auswahl und Vorschlag im weiteren Sinne. In den Niederlanden muss für die Messung einer Stellenbesetzung die Stelle zuvor bei UWV WERKbedrijf registriert und aktiv durch UWV Werkbedrijf vermittelt worden sein. JobcenterPlus wiederum ermittelt verwaltungsintern überhaupt keine Stellenbesetzungen. Die Einschaltung von Jobcenter Plus wird durch den von JCP in Auftrag gegebenen Jobcenter Plus Annual Employer Survey extern erhoben, weshalb für Großbritannien generell keine Verwaltungsdaten zu Einschalt- und Ausschöpfungsgrad zur Verfügung stehen. Für die dänische Arbeitsverwaltung konnten uns weder Verwaltungs- noch Surveydaten zur Verfügung gestellt werden.

Die Einordnung der Bedeutung des AMS als Such- und Vermittlungsdienstleister im internationalen Vergleich ist vor diesem Hintergrund nur eingeschränkt möglich. In Übersicht 19 wurde versucht, Einschalt- und Ausschöpfungsgrad des AMS im Vergleich zu den jeweiligen Arbeitsverwaltungen in Deutschland, der Schweiz und – soweit möglich auch – in Großbritannien und den Niederlanden auf einer einheitlichen Berechnungsgrundlage zu ermitteln. Dabei

- gibt der Einschaltgrad an, wie hoch der Anteil an offenen Stellen ist, die den PES gemeldet werden (einschl. Internet-Dienste und geförderter Beschäftigung). Dabei werden die Stellen, die den PES bekannt waren, in Relation zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot gesetzt. Das gesamtwirtschaftliche Stellenangebot wird im österreichischen Fall näherungsweise durch die Neuaufnahmen von Beschäftigung erfasst, die um administrative Umbuchungen und Wiederanmeldungen beim gleichen Arbeitgeber bereinigt werden. In Deutschland, den Niederlanden und Großbritannien basiert die Erfassung des gesamtwirtschaftlichen Stellenangebotes auf den oben beschriebenen Offenen-Stellen-Erhebungen.
- der Ausschöpfungsgrad bringt den Anteil erfolgreicher Besetzungen aller gemeldeten Stellen zum Ausdruck. Dabei werden die Abgänge an gemeldeten offenen Stellen erfasst, die unabhängig von der aktiven Beteiligung der PES besetzt wurden.
- Erfolgt die Besetzung durch einen konkreten Vermittlungsvorschlag der PES (im AMS sog. E-Buchungen = Abgang eines Vorgemerkten mit Vermittlungsvorschlag) kann dies durch die Vermittlungsquote i.e. S. ausgewiesen werden. Dieser Indikator, der sich in der Vergangenheit oft als nicht "manipulationsresistent" erwiesen hat, ist aktuell nur noch in den Niederlanden steuerungsrelevant.

Übersicht 19: Einschalt-, Ausschöpfungsgrad und Vermittlungsquote im Ländervergleich

	AT	CH	DE	NL	GB
Einschaltgrad (Meldequote)					
2006	43 (30)	n/a.	51 (42)	31	37
2007	51 (32)	n/a.	49 (43)	26	35
2008	58 (34)	n/a.	58 (50)	n/a-	
2009	52 (34)	n/a.	58 (46)	80	
Ausschöpfungsgrad					
2006	40	31	36	n/a	27
2007	39	28	25	n/a	41
2008	42	27	31	n/a	n/a
2009	46	27	33	n/a	n/a
Vermittlungsquote					
2009	11,8	11,5	7,4	15,2	n/a.

Anm.: Zahlen in Klammern: Einschaltgrad=Meldequote ohne 2. Arbeitsmarkt. Q: AMS Datawarehouse, BA Statistikdaten, CH: SECO, NL: Berechnungen von CWI/ UWV WERKbedrijf; UK: Berechnungen auf Basis des JCP Annual Employer Survey.

Hinweis: im Zähler stehen die direkt den Geschäftsstellen gemeldeten Vakanzen + Vakanzen, die durch die Internet-Dienste den PES bekannt sind, einschließlich offener Stellen auf dem 2. Arbeitsmarkt ohne geringfügige Jobs. Für die Niederlande kann aufgrund fehlender Verwaltungsdaten kein Ausschöpfungsgrad, sondern nur die Vermittlungsquote i.e.S. berechnet werden:

Nach der breiten Definition von offenen Stellen lag die BA-Meldequote mit 58 Prozent zuletzt höher als die AMS-Vergleichskennziffer. Ohne Berücksichtigung von geförderten Stellen (rd. 12 Prozent aller gemeldeten Stellen) belief sich die BA-Meldequote (Stellen des ersten Arbeitsmarktes) auf 46 Prozent, die AMS-Meldequote auf 34 Prozent. Der BA-Geschäftsbericht (2010a) weist detailliert die durch Internet-Dienste und die über private Arbeitsvermittler (incl. Zeitarbeitsfirmen) akquirierten Vakanzen aus: Über die insgesamt 2,24 Millionen direkt bei den Arbeitsagenturen gemeldeten Stellen hinaus, hatte die BA Kenntnis über 8.000 offene Stellen von privaten Arbeitsvermittlern, über ihre Jobbörse (200.000) und über den Job-Roboter (158.000).

In allen Ländern ist durch die Nutzung zusätzlicher Informationsquellen der Anteil der offenen Stellen, die der öffentlichen Arbeitsvermittlung bekannt sind seit 2005 stetig angestiegen. In den Niederlanden sind beispielsweise über 200.000 Lebensläufe von Arbeitsuchenden online für Arbeitgeber/innen einsehbar. Dies unterstützt den Matching-Prozess und hilft, die Ausgleichsprozesse auf dem Arbeitsmarkt effizienter zu gestalten. Mit rd. 80 Prozent ist der Einschaltgrad von UWV WERKbedrijf in 2009 sprunghaft angestiegen (vgl. Übersicht 19). Dies ist zum einen auf die geänderte Erfassung der Anzahl der gemeldeten Stellen zurückzuführen. Seit der Integration des CWI in UWV werden alle auf der Jobbörse werk.nl eingestellten Vakanzen erfasst. Deren Anteil ist mit über 60 Prozent im internationalen Vergleich sehr hoch. Zum andern ist der stark angestiegene Einschaltgrad auf Zeitarbeitsfirmen zurückzuführen. 75 Prozent der auf werk.nl (Jobbörse) eingestellten offenen Stellen stammen von Zeitarbeitsfirmen. Insgesamt gehen rd. 50 Prozent aller bei UWV WERKbedrijf gemeldeten Stellen (direkt und online) auf Zeitarbeitsfirmen zurück (www.pesmonitor.eu).

Der Ausschöpfungsgrad, also der Anteil erfolgreicher Besetzungen aller dem AMS gemeldeten Stellen, betrug im Zeitraum 2006-2009 über 40 Prozent. Dieser – im Vergleich zu Deutsch-

land oder der Schweiz – deutlich höhere Ausschöpfungsgrad ist allerdings nicht zwangsläufig auf eine erfolgreichere Vermittlungstätigkeit zurückzuführen, sondern mitunter Ausdruck der hohen Dynamik (Saisonarbeit) auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Das Gros der offenen Stellen und Lehrstellen, nämlich rd. 75 Prozent weisen eine Laufzeit von weniger als einen Monat auf und rd. 16 Prozent blieben lediglich zwischen 1 bis 3 Monaten unbesetzt (vgl. Übersicht 17 oben). In Deutschland wiesen nach Angaben der BA (2010b) nur 37 Prozent der offenen Stellen eine Vakanzzeit von unter 1 Monat auf. Bei 31 Prozent aller offenen Stellen lag die abgeschlossene Vakanzzeit bei 1 bis 3 Monaten.

Die Vermittlungsquote i.e.S., also der Anteil aller beim AMS registrierten Arbeitssuchenden (sog. Vorgemerkten), die aufgrund eines konkreten Vermittlungsvorschlags des AMS (sog. E-Buchungen) eine Stelle gefunden, war in 2009 mit rd. 12 Prozent ähnlich hoch wie in der Schweiz, aber niedriger als in den Niederlanden (15 Prozent). Deutlich niedriger als in den Vergleichsländern war die Vermittlungsquote nach Auswahl und Vorschlag in Deutschland.

5.3.5 Zwischenfazit

Einschaltung und Ausschöpfung der öffentlichen Arbeitsvermittlung hängen von einer Vielzahl von Faktoren ab, die nur zum Teil von der Arbeitsvermittlung selbst beeinflusst werden können, weshalb sie als (Brutto-)Indikatoren zur Beurteilung der Wirksamkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung nur begrenzt aussagekräftig sind. Die starke Konjunkturabhängigkeit des Ausschöpfungsgrads spiegelt sich in einer uneinheitlichen Entwicklung dieses Indikators wider, weshalb in den untersuchten Ländern bei diesem Indikator kein eindeutiger Trend auszumachen ist. Der Einschaltgrad (Meldequote) ist dagegen in Österreich, Deutschland und den Niederlanden kontinuierlich angestiegen. Dies ist einerseits auf die zunehmende Bedeutung der internetbasierten Dienste und andererseits auf eine engere Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsfirmen zurückzuführen. Diese melden zunehmend mehr Stellen bei den Agenturen und Geschäftsstellen. In Österreich waren 2009 laut AMS-Geschäftsbericht sechs der zehn größten Unternehmenskunden des AMS Zeitarbeitsfirmen. In den Niederlanden sind mehr als die Hälfte aller bei UWV WERKbedrijf gemeldeten Stellen Jobangebote bei Zeitarbeitsfirmen. Um mehr Möglichkeiten der Integration von Problemgruppen zur Verfügung zu haben, ist dieser strategische Ausbau der Einschaltgrade wichtig. Das AMS ist hier auf einem guten Weg. Um den Einschaltgrad auch im qualifizierten Bereich zu erhöhen ist der Ausbau von e-Services und Multi-Channel-Strategien ein potentiell erfolgversprechender Weg.

Bei der Vermittlungsquote i.e.S. liegt das AMS im 4-Ländervergleich im Mittelfeld. Die eng definierte Vermittlungsquote stellt allerdings – mit Ausnahme der Niederlande – keine steuerungsrelevante Zielgröße mehr dar. Nach diversen "Vermittlungsskandalen" und einem veränderten geschäftspolitischen Fokus, ist in den meisten europäischen Arbeitsverwaltungen nicht mehr der Anteil selbst getätigter Vermittlungen, sondern die "Anzahl erfolgreich besetzter Stellen" zur Unterstützung des Matching auf dem Arbeitsmarkt die steuerungsrelevante Zielgröße.

6 Leistet Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung einen Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsperformanz?

Eine zentrale Frage der Arbeitsmarktpolitik ist es, ob Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch auf gesamtwirtschaftlicher Ebene einen (kausalen) Beitrag zur Reduktion von Arbeitslosigkeit und zur Erhöhung des Beschäftigungsniveaus leisten. Für eine möglichst breite politische Akzeptanz ist es langfristig von entscheidender Bedeutung aufzuzeigen, dass nicht nur die Vermittlungseffizienz dank der PES-Tätigkeit und dank arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen gesteigert werden kann, sondern auch, ob diese Bemühungen insgesamt zu einer spürbaren Verbesserung der Beschäftigungsperformanz beitragen. Trotz Fortschritte in der Messung gesamtwirtschaftlicher Effekte von aktiver Arbeitsmarktpolitik, kann diese Frage allerdings bislang für kein Land abschließend beantwortet werden. Trotzdem lassen sich aus Makro-Evaluationsstudien einige Annahmen über die Wirkung von Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung empirisch erhärten, worauf im nachfolgenden Kapitel eingegangen wird.

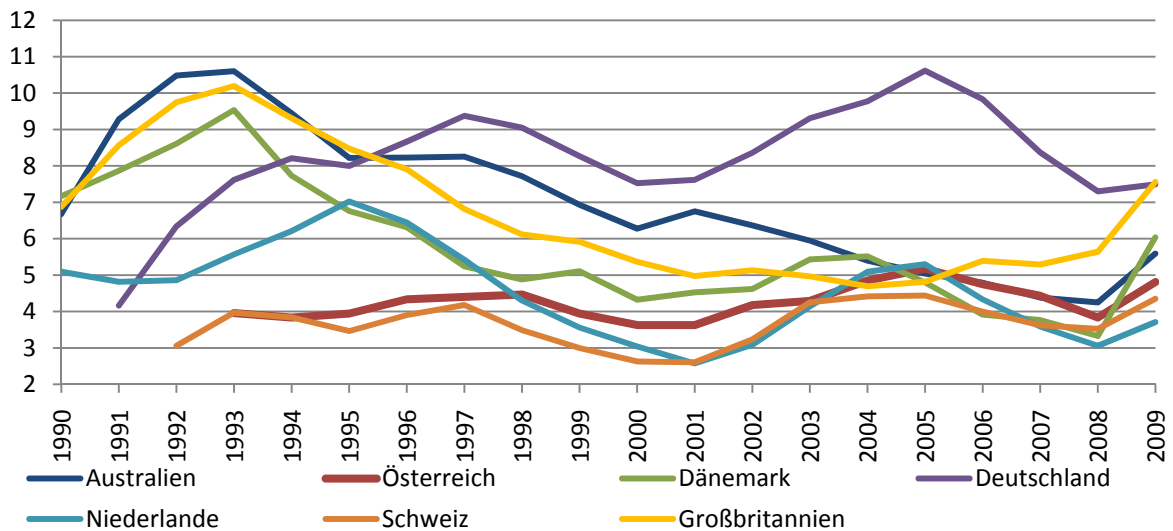
Bevor wir auf mögliche kausale Zusammenhänge zwischen Arbeitsmarktpolitik (Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung) und der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosen- und Beschäftigungsquote eingehen, soll vorab ein kurzer Blick auf die Entwicklung der wichtigsten beschäftigungspolitischen (Brutto)-Aggregatsgrößen im Ländervergleich geworfen werden.

6.1 Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Inaktivität im Ländervergleich

In der Öffentlichkeit wird der Erfolg oder Misserfolg von Arbeitsmarktpolitik primär anhand der Arbeitslosenquote beurteilt. Eine ganzheitliche Betrachtung der beschäftigungspolitischen Performanz eines Landes müsste aber neben der Arbeitslosenquote auch die Beschäftigungsquote – und noch weitergehender – das Ausmaß der gesamten Nicht-Beschäftigung erfassen. Will man das gesamte Ausmaß der Unterbeschäftigung bzw. des nicht ausgeschöpften Erwerbspotenzials erfassen, wären auch diejenigen nicht-erwerbstätigen Personen im Alter von 16-64 Jahren einzubeziehen, die aufgrund unterschiedlicher sozialrechtlicher Definitionen von Erwerbslosigkeit weder in den nationalen Arbeitslosenstatistiken noch in der internationalen ILO-Erwerbslosenstatistik erfasst werden. Auswertungen auf der Basis des EU-Labour Force Survey als auch detaillierte Länderstudien zum Einfluss sozialer Sicherungssysteme auf die Größe und Zusammensetzung der Gruppe der Nichterwerbstätigen zeigen große Unterschiede im Ländervergleich (vgl. hierzu ausführlicher Konle-Seidl 2009b und WIFO 2010). Da es jedoch keine international vergleichbaren Statistiken zur Erfassung der gesamten Unterbeschäftigung (Erwerbslosigkeit und Inaktivität) gibt, werden zur Beurteilung der Beschäftigungsperformanz in der Regel lediglich Erwerbslosen- und Beschäftigungsquoten herangezogen.

Abbildung 10 zeigt, dass Österreich neben den Niederlanden und der Schweiz die drittniedrigste Arbeitslosenquote aufweist. Zudem ist die Arbeitslosenquote seit 1990 relativ stabil.

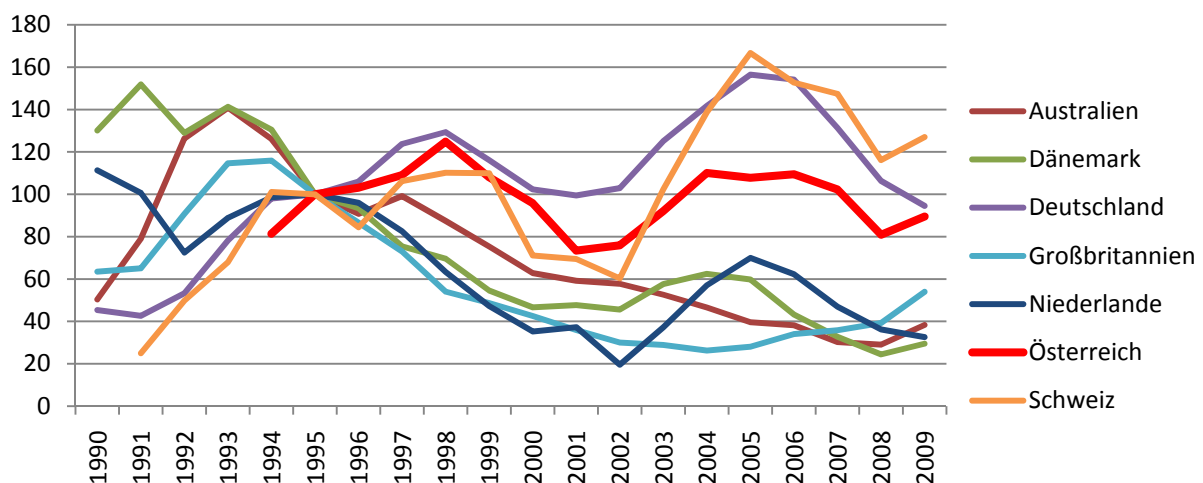
Abbildung 10: Entwicklung der Arbeitslosenrate in den Vergleichsländern, 1990-2009



Q: OECD.

Die Entwicklung der Langzeitarbeitslosenquote weist dagegen im Zeitverlauf stärkere Schwankungen auf. Ausgehend vom Basisjahr 1995 stieg die Langzeitarbeitslosigkeit in Österreich stärker an als die allgemeine Arbeitslosenquote. Auffallend in Abbildung 13 sind der starke Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz zwischen 2002 und 2006 und der starke Rückgang dieser Quote in Deutschland seit 2006.

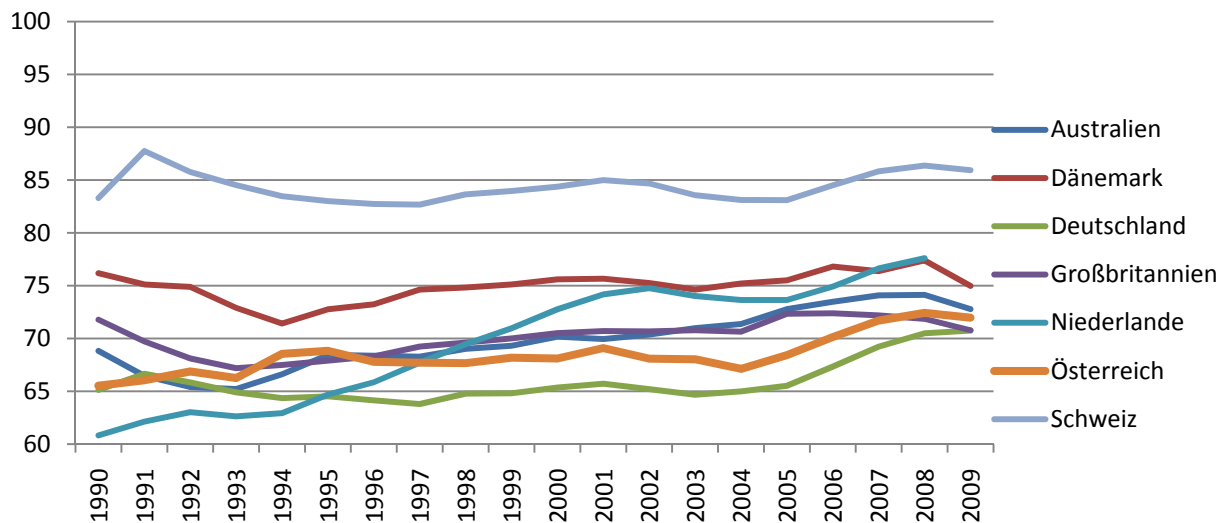
Abbildung 11: Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit (Basisjahr 1995)



Q: OECD.

Dagegen ist die österreichische Beschäftigungsquote im Vergleich der sieben Länder immer noch relativ niedrig, obwohl sie zwischen 2004 und 2009 stetig angestiegen ist (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Entwicklung der Beschäftigungsquote in den Vergleichsländern



Q: OECD.

Bereits bei einer reinen Betrachtung der Aggregatsgrößen im Zeitverlauf (Abbildungen 10-12) wird klar, dass Schwankungen eher auf konjunkturelle als auf arbeitsmarktpolitische Ursachen zurückzuführen sind. Auch der starke Anstieg der Langzeitarbeitslosigkeit in der Schweiz kann sicher nicht kausal auf die konsequente Ausrichtung der RAV auf eine rasche Wiedereingliederung zurückgeführt werden. Trotzdem ist die Vermutung plausibel, dass eine ausschließliche Ausrichtung auf eine möglichst schnelle Vermittlung nicht zwangsläufig auch die volkswirtschaftliche Effizienz der Arbeitsmarktpolitik maximiert. So zeigen Drehtüreffekte bei New Deal-Teilnehmern in Großbritannien oder die Ausrichtung auf eine rasche Integration der Arbeitslosen in der deutschen Grundsicherung, dass Work First-Strategien nicht unbedingt auch nachhaltig sind (Konle-Seidl 2008).

6.2 Makrowirkungen von Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung

Kausale Wirkungszusammenhänge zwischen Arbeitsvermittlung/Arbeitsförderung und der Veränderung von Arbeitslosigkeit und Beschäftigung sind generell schwierig zu messen. Wird einer AMP-Maßnahme in mikroökonomischen Studien eine individuelle Wirkung zugesprochen, so ist dies keine hinreichende Voraussetzung für eine Reduktion der Arbeitslosen- bzw. Arbeitssuchenden-Quote auf der Makroebene. Die individuell festgestellten Wirkungen dürfen nicht aggregiert werden, da nicht sicher ist, dass ein Stellensuchender weniger auch die Gesamtzahl der Stellensuchenden reduziert. So spricht man von einem Substitutionseffekt, wenn durch aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (AAMP) geförderte Arbeitssuchende solche verdrängen, die nicht in den Genuss der Förderung gekommen sind. Die Arbeitslosenquote wird also nicht reduziert, sondern die Stellensuchenden werden lediglich "ausgetauscht". Hätte ein geförderter Arbeitssuchender auch ohne AMMP eine Stelle gefunden, so hätte sich die Zahl der Arbeitssuchenden auf jeden Fall reduziert. Kann die Reduktion der Quote also nicht ursächlich auf die AMMP zurückgeführt werden, spricht man von Mitnahmeeffekten. Beide Aggregationseffekte können dazu führen, dass die Programme auf makroökonomischer Ebene keine Erfolge haben und die Zahl der Arbeitssuchenden nicht abnimmt.

Auswirkungen einer öffentlichen Arbeitsvermittlung auf Makrogrößen wie Beschäftigung, Arbeitslosigkeitsniveau sowie Arbeitslosigkeitsstruktur wären gegeben, wenn es ihr beispielsweise

gelänge, die Zahl und Laufzeit der Vakanzen zu verringern. Ihre Aufgabe bestünde also darin, informationsbedingten Mismatch zu vermeiden. Bekanntlich lässt sich die Zahl der offenen Stellen in zwei Komponenten zerlegen: den Zugang und die durchschnittliche Laufzeit. Auf den Zugang, d. h. den Umfang der Stellenschaffung und das Niveau der Arbeitskräftefluktuation hat die Arbeitsvermittlung im Grunde keinen Einfluss. Dagegen ist die Laufzeit von Vakanzen eine Größe, die durch Vermittlungsaktivitäten in einem gewissen Umfang beeinflussbar erscheint.

In Makrostudien werden aber nicht nur die Wirkungen der Vermittlungstätigkeit der PES untersucht, sondern die Vermittlungstätigkeit im weiteren Sinne, also einschließlich (oder hauptsächlich) der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Makrostudien zur Messung der Vermittlungseffizienz verwenden die erweiterte Matching-Funktion. Die Matching-Funktion ist ein ökonomischer Zusammenhang, der besagt, dass es bei einer gegebenen Anzahl von Arbeitsuchenden und Vakanzen zu Beginn einer Periode zu einer bestimmten Anzahl von Stellenbesetzungen innerhalb einer Periode kommt. Steigt die Anzahl der Arbeitsuchenden oder der Vakanzen, dann steigen auch die Neueinstellungen. Mehr Neueinstellungen können aber auch bei einer unveränderten Anzahl von Arbeitslosen und von Vakanzen erzielt werden: Z.B. weil sich Arbeitssuchende gezielter auf passende Stellen bewerben. Man spricht dann von einer erhöhten Matching-Effizienz. So zeigen Befunde zu den Auswirkungen der deutschen Arbeitsmarktreformen (Hartz I-III), dass Übergänge aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung beschleunigt werden konnten, die Matchingeffizienz also gestiegen ist (Fahr und Sunde, 2009).

In der Vergangenheit wurde allerdings in den meisten europäischen Ländern eine Rechtsverschiebung der sog. Beveridgekurve beobachtet: Die langfristige Verschiebung deutet auf einen langsamer bzw. ineffizienter ablaufenden Matchingprozess hin. Allerdings wird in den meisten empirischen Analysen nicht die gesamte Zahl der Vakanzen berücksichtigt, sondern nur der Anteil, den Unternehmen bei der öffentlichen Arbeitsverwaltung gemeldet haben. Wenn nun aber Betriebe der öffentlichen Vermittlung vor allem Stellen mit niedrigerem Qualifikationsniveau melden und es gleichzeitig unter den Arbeitslosen einen hohen Anteil niedriger Qualifikationen gibt, so ergibt sich in Matchingfunktionen, die nur die gemeldeten Stellen berücksichtigen, eine große Zahl von Matches bzw. eine hohe Matchingrate. In abgeleiteten Beveridgekurven würde sich dann kein oder nur ein geringer Einfluss eines qualifikationsbedingten Mismatches zeigen (Kettner und Stops 2009).

Arbeitsvermittlung und Arbeitsförderung können prinzipiell zu einer Erhöhung der Matching-Effizienz beitragen. Maßnahmen wie beispielsweise Bewerbertraining oder Aus- und Weiterbildung, die das Profil der Arbeitsuchenden dem Profil der zu besetzenden Stellen anpassen, sollten diese Wirkung erzielen. Sie können auch mangelnde Berufserfahrung von Arbeitsuchenden ausgleichen (z.B. durch Praktika oder Lohnkostenzuschüsse), so dass sie leichter Beschäftigung finden. Es gibt allerdings auch eine Kehrseite der Medaille, z.B. Lock-in-Effekte, die die Matching-Effizienz verringern.

Aus den Makro-Evaluationsstudien lassen sich einige interessante Annahmen empirisch erhärten. So wurde beispielsweise in der Schweiz die Frage des Einflusses auf die Arbeitssuchendenquote mittels eines ökonometrischen Modells für den Beobachtungszeitraum 2002-2004 geschätzt. Wie bereits in vergleichbaren Studien für andere Länder festge-

stellt wurde, ist der empirisch nachweisbare Zusammenhang zwischen den AMMP und der Quote der Stellensuchenden aber schwach. Die Konjunktur hat einen ungleich stärkeren Einfluss auf die Zahl der Stellensuchenden. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass vor allem vorübergehende Beschäftigung sowie der Zwischenverdienst²⁰ hilft, die Zahl der Stellensuchenden zu reduzieren. Keinen Effekt finden die Autoren bei den Basisprogrammen und den Sprachkursen: In beiden Modellen zeitigen diese Maßnahmen keine dauerhaften Effekte auf die Quote der Stellensuchenden (Bieri et al., 2006).

Die Resultate einer parallel in Auftrag gegebenen Studie zeigen wiederum, dass das Ziel einer Reduktion der Arbeitslosenquote zwar erreicht wird, dasjenige einer Steigerung der Beschäftigungsquote auf regulären Stellen hingegen nicht unbedingt. Generell lassen die Ergebnisse den Schluss zu, dass AAMP-Maßnahmen die Funktionsweise des Arbeitsmarktes stark beeinflussen können, wobei die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungswirkungen nicht notwendigerweise im Einklang mit den mikroökonomisch geschätzten Teilnahmeeffekten stehen. Während Beschäftigungsprogramme eine Verschlechterung der Arbeitsmarktaussichten der Teilnehmenden ausweisen, ergeben sich gesamtwirtschaftlich positive Beschäftigungseffekte, wenn man berücksichtigt, dass dadurch auch die Suchanreize der Nichtteilnehmenden steigen (Lalive et al. 2006).

In einer neuen Makro-Evaluation der österreichischen Arbeitsmarktpolitik untersuchen Dauth et al. (2010) die Wirkung von acht arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Untersucht werden die regionalen Auswirkungen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowohl auf den Matchingprozess als auch auf die Quote der Arbeitssuchenden. Hierzu wird ein neuer Datensatz über alle österreichischen Arbeitssuchenden zwischen 2001 und 2007 ausgewertet. In den Schätzverfahren wurden eine etwaige Endogenität von aktiver Arbeitsmarktpolitik und räumliche Beziehungen zwischen regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice berücksichtigt. Die Ergebnisse zeigen, dass sich Arbeitsbeschaffung in gemeinnützigen sowie sozialökonomischen Betrieben, die Eingliederungsbeihilfe sowie die Lehrstellenförderung besonders positiv auf die regionale Matchingfunktion sowie auf die Quote der Arbeitssuchenden auswirken. Für die restlichen Programme (einschließlich aktive Arbeitssuche) konnten keine signifikanten Effekte ausgemacht werden.

Auch in Deutschland ist ein großer Teil der Studien zu Makrowirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik erst in den letzten Jahren entstanden. Für Maßnahmen wie Fort- und Weiterbildungskurse, Vermittlungsgutscheine oder die Beauftragung Dritter mit der Vermittlung konnten keine signifikanten Wirkungen festgestellt werden. **Die Befunde können aber noch keineswegs als vollständig oder abgesichert gelten** (vgl. Bernhard et al. 2008).

²⁰ Der Zwischenverdienst bezweckt, die dauerhafte und möglichst rasche berufliche (Wieder-) Eingliederung der Versicherten zu erleichtern. Mehr als eine AAM ist es eine an das Kriterium des "zumutbaren Lohnes" geknüpfte Lohnsubvention, auf die quasi ein Rechtsanspruch besteht.

7 Zusammenfassung der Ergebnisse und Schlussfolgerungen von Modul 1

Arbeitsvermittlung ist ein vielschichtiger Prozess, der ein breites Spektrum an Tätigkeiten umfasst, die sich grob den Kriterien: Informationserhebung und –austausch, der eigentlichen Beratung und Betreuung mit dem Ziel, Hemmnisse für die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu beseitigen, sowie der originären Vermittlungstätigkeit durch Suche nach passenden Stellen bzw. Bewerbern zuteilen lassen. In einer deskriptiven Analyse haben wir versucht, diese unterschiedlichen Facetten im Ländervergleich (Österreich, Deutschland, Dänemark, Niederlande, Großbritannien, Schweiz und Australien) zu beleuchten. Neben der Bedeutung der PES, und speziell des AMS als Such- und Rekrutierungsweg, wird das Beratungs- und Vermittlungsgeschehen anhand von Prozessindikatoren empirisch beschreiben.

Der Charakter von "Beratung und Vermittlung" hat sich - wie die Rolle und das Selbstverständnis der "Public Employment Services" (PES) selbst - in den vergangenen zwei Dekaden grundlegend gewandelt. Dies spiegelt sich auch in den organisationsinternen Zielsetzungen wider, die – trotz aller Differenzen im Detail - in allen Vergleichsländern nicht mehr primär auf das Job-Matching, sondern auf den Beitrag zur Integration der Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt gerichtet sind. Neben der Unterstützung durch individuelle Beratungsdienstleistungen und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, haben sich die PES zunehmend zur zentralen Instanz im Hinblick auf die Umsetzung von Aktivierungsstrategien entwickelt. Die Rolle als Disziplinierungs- und Sanktionierungsinstanz kollidiert deshalb zuweilen mit dem Anspruch "erster Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt" zu sein.

Diese strategischen Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik spiegeln sich in einer veränderten Ausgabenstruktur für aktive Arbeitsmarktpolitik wider. In Ländern, die vormals den größten Anteil ihres Budgets für (längerfristige) Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen ausgaben - wie Dänemark, die Niederlande oder Deutschland – ist eine Akzentverschiebung hin zu kürzeren und vergleichsweise kostengünstigeren vermittlungsorientierten Maßnahmen festzustellen. Diese Länder folgen somit stärker dem – von internationalen Organisationen wie der OECD empfohlenen - angelsächsischen Weg, Arbeitssuchende stärker bei der Arbeitssuche zu unterstützen.

Eine Analyse der AAMP-Ausgabenstruktur zeigt, dass Österreich diesem Weg offenbar nicht gefolgt ist. Ein allgemeiner Anstieg der Ausgaben für aktive Arbeitsmarktpolitik wurde durch den Ausbau von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen und nicht durch stärker vermittlungsorientierte Maßnahmen getrieben. Unter den Vergleichsländern hat Österreich inzwischen die höchsten Ausgaben in der Kategorie "Aus- und Weiterbildung" aber die zweitniedrigsten in der Kategorie vermittlungsorientierte "Arbeitsmarktdienstleistungen".

Die empirischen Befunde zur Wirkung von vermittlungsorientierten Maßnahmen, die direkt auf eine reguläre Arbeitsaufnahme abzielen, wirken in den angelsächsischen Länder überwiegend positiv auf eine rasche Arbeitsaufnahme. In Deutschland und Österreich sind die Befunde aber eher gemischt. Interessant ist, dass sich in beiden Ländern die Teilnahme von Frauen an Job Search Assistance Programmen positiver auswirkt als für Männer. Auch die empirischen Befunde für quasi-marktlich organisierte Vermittlungsdienstleistungen, die in Deutsch-

land mit den Hartz-Reformen an Bedeutung gewonnen haben, zeigen in vielen Fällen und im Gegensatz zu OECD Evaluationen und Empfehlungen nicht immer den gewünschten Erfolg.

Empirische Befunde aus Österreich und Deutschland deuten zudem darauf hin, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit einer Dauer von nur wenigen Wochen mitunter lediglich ein erster Schritt zu einer erfolgreichen Eingliederung sind. Sie sollten durch eine weitere Förderung mittels Lohnkostenzuschüsse oder berufliche Weiterbildung ergänzt werden. Vor diesem Hintergrund können Maßnahme-Sequenzen oder Förderketten eine sinnvolle Strategie sein. Empirische Analysen können dabei Hinweise geben, wie die zeitliche Abfolge einzelner Maßnahmen aussehen sollte. Die Untersuchung der Effekte verschiedener Programmsequenzen auf den individuellen Eingliederungserfolg steht bislang allerdings noch aus.

Auch im Hinblick auf die Zuweisungspraxis in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ist länderübergreifend wenig bekannt. Eine empirische Untersuchung für Österreich zeigt, dass den Fachkräften in den RGS im Hinblick auf Art und Zeitpunkt der Maßnahmenzuweisung relativ große Freiräume eingeräumt werden. Eine frühe Maßnahmenzuweisung ist durchaus gängige Praxis. Allerdings nimmt nur ein Drittel aller Zugewiesenen auch tatsächlich an der Maßnahme teil, wobei die Teilnahmerate bei Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung am höchsten ist. An dieser Stelle besteht mitunter Handlungsbedarf, auch im Hinblick auf die Weiterentwicklung einer passgenaueren, regional und teilnehmerspezifisch stärker differenzierten Maßnahmenzuweisung.

Aufschlussreich sind auch die Ergebnisse kontrollierter Experimente in den Niederlanden, Dänemark und Deutschland, die verschiedene zentrale Elemente von Beratungs- und Vermittlungsstrategien auf den Integrationserfolg untersuchen. Ein besserer Betreuungsschlüssel und eine höhere Kontaktdichte führen kausal zu größeren Eingliederungserfolgen. Bestimmte strategische Ausrichtungen treiben den Vermittlungserfolg. Neben einer günstigen Betreuungsrelation sind dies eine frühzeitige und konsequente Aktivierung in Verbindung mit einer stärker durchgreifenden Sanktionspolitik sowie eine an die Arbeitgeberbedürfnisse angepasste Bewerberzuweisung. Diese Maßnahmen führen über Ländergrenzen und Kundengruppen hinweg zu größeren Eingliederungserfolgen. Gesichert gilt auch die Erkenntnis, dass enge Betriebskontakte den Erfolg der Arbeitsvermittlung erhöhen, wobei nicht nur Arbeitgeberkontakte, sondern auch betriebsnahe Maßnahmen ein Türöffner sein können.

Die Analyse der Prozessorganisation zeigt länderübergreifend eine höhere Standardisierung und Angleichung der Dienstleistungsketten. Unterschiede lassen sich dennoch im Grad der Ausdifferenzierung von Kundensegmentierung und den daraus abgeleiteten Dienstleistungsangeboten beobachten. So ist das österreichische Drei-Zonen-Modell ein vergleichsweise "grober" Segmentierungsansatz, was wohl auch mit der im Ländervergleich homogenen Kundengruppen des AMS zu tun hat. Das Drei-Zonen-Modell könnte sich in Zukunft aber als unzureichend herausstellen, wenn das AMS auch eine größere Zahl an heterogener zusammengesetzten Mindestsicherungskunden zu betreuen hat.

Aus dem empirischen Vergleich der Vermittlungs- und Beratungstätigkeit des AMS im Ländervergleich anhand ausgewählter Prozessindikatoren können einige, vorsichtig zu interpretie-

rende Schlussfolgerungen, gezogen werden. Einerseits kann im Hinblick auf das Betreuungsverhältnis beobachtet werden, dass die Relation Fachkraft zu Kunden in der Beratungszone zwar genauso hoch ist wie in den deutschen Arbeitsagenturen oder den britischen Jobcenter (1:142). Durch den ungünstigeren Workload in der Servicezone (1. 257) ist jedoch die Betreuungsintensität insgesamt ungünstiger. Zum andern fällt auf, dass die Dauer von (Erst- und Folge-)Beratungsgesprächen im AMS vergleichsweise kurz ist. Dies mag den Fokus auf die Eigeninitiative der Kunden unterstreichen, kann aber auch ein Hinweis darauf sein, dass es inhaltlich nur noch um eine Überprüfung der Suchanstrengungen geht und nicht mehr um eine fallangemessene, qualitative Beratung. Auch im Hinblick auf die Verhängung von Sanktionen sind die Fachkräfte des AMS "milder" als ihre Kollegen aus den Niederlanden, Dänemark oder der Schweiz, wo sich der gezielte Einsatz von Sanktionen als erfolgreich erwiesen hat.

Im Hinblick auf die Zusammenarbeit mit Arbeitgebern hat das AMS schon frühzeitig die richtigen Weichen gestellt. In den RGS wird dem Arbeitgeberservice (SfU) eine wichtige Bedeutung eingeräumt. Es ist eine Bewerberzuweisung zu beobachten, die sich konsequent an den Arbeitgeberbedürfnisse ausrichtet. Dies wird durch den Abschluss von Servicevereinbarungen mit allen Dienstgebern im Hinblick auf die Vorauswahl von Bewerbern erreicht. Durch die Weiterentwicklung des online-Portals eJob-room als auch die Qualifizierungsberatung für kleinere und mittlere Betriebe kann die strategische Arbeitgeberausrichtung in Österreich als vorbildlich in Europa betrachtet werden.

Eine gute Zusammenarbeit mit Arbeitgebern hat Auswirkungen auf die Einschaltung des AMS als Personal-Rekrutierungsweg. Öffentliche Arbeitsvermittlungen sehen sich grundsätzlich mit dem Dilemma konfrontiert, dass sie einerseits einen hohen Einschaltgrad erreichen müssen, um mehr Möglichkeiten zu haben, Problemgruppen (z.B. Geringqualifizierte) zu integrieren. Ein hoher Einschaltgrad ist aber nur zu erreichen, wenn die Arbeitsvermittlung auch auf der Arbeitgeberseite über eine gute Reputation verfügt. Viele Betriebskontakte und ein gutes Bewerbermanagement schaffen die Möglichkeit, dieses Dilemma aufzulösen. Im Hinblick auf die Meldequote als Gradmesser für die Einschaltung, konnte das AMS seine Marktstellung in den vergangenen Jahren ausbauen. Neben der zunehmenden Bedeutung der internetbasierten Dienste hat auch die stärkere Zusammenarbeit mit Zeitarbeitsunternehmen zu einem Anstieg der dem AMS bekannten Stellen geführt. Rund die Hälfte aller gemeldeten Stellen konnte das AMS zuletzt erfolgreich besetzen. Zwischen 11 und 12 Prozent aller Arbeitssuchenden (Vorgemerkten) haben in den vergangenen Jahren aufgrund eines konkreten Vermittlungsvorschlages des AMS einen neuen Arbeitsplatz gefunden. Festzuhalten gilt aber, dass dieser Vermittlungsquote i. e. S. in Zeiten einer stärker auf Eigenaktivitäten und Aktivierung setzenden Arbeitsmarktpolitik keine steuerungsrelevante Bedeutung mehr beigemessen wird. Dies gilt für das AMS genauso wie für die anderen Arbeitsverwaltungen, mit Ausnahme der Niederlande.

Neben einer bedarfsorientierten individuellen Beratung von Arbeitssuchenden sowie passgenauer Vermittlung von Bewerbern auf offene Stellen, besteht die Aufgabe einer öffentlichen Vermittlungsinstitution in Zeiten eines sich abzeichnenden Fachkräftebedarfs darin, die allgemeine Markttransparenz zu erhöhen. Deshalb ist es wichtig, dass sich die Bemühungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung verstärkt darauf ausrichten, den Arbeitsmarkt transparenter zu

gestalten, um eine effektivere "Hilfe zur Selbsthilfe" zu gewährleisten und sowohl "Marktkunden" als auch Betrieben attraktive Angebote zu unterbreiten. Von Interesse ist in diesem Kontext die Frage, ob sich die vom AMS angestrebte Erhöhung der Einschaltung auch im qualifizierten Bereich durch einen weiteren Ausbau von Selbsthilfeeinrichtungen (e-Services) und Multi-Channel-Strategien als erfolgversprechend erweist.

8 Literatur zu Modul 1

- Arbeitsmarktservice AMS (2010): Geschäftsbericht 2009. Wien.
http://www.ams.or.at/docs/AMS_Geschaeftsbericht_2009.pdf.
- Arbejdsmarkedstyrelsen (2010): A new match model – why and how? Memo, 21.12.2009.
- Baethge-Kinsky, V.; Bartelheimer, P. und J. Henke (2007): Fallbearbeitung nach SGB II - Beobachtungen aus dem Inneren der "black box". In: WSI-Mitteilungen, 2/2007, S. 70-77.
- Bernhard, S., Hohmeyer, K., Jozwiak E., Koch, S., Kruppe T., Stephan, G. und J. Wolff (2008): Aktive Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und ihre Wirkungen. IAB-Forschungs-Bericht 02/2008. Nürnberg.
- Bieber, Daniel, Volker Hielscher, Peter Ochs, Christine Schwarz & Simone Vaut (2005): Organisatorischer Umbau der Bundesagentur für Arbeit. Evaluation der Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission, Arbeitspaket 2, Erster Zwischenbericht 2005.
- Bieri, O, Bachmann R. und D. Bodenmüller (2006): Unterschiedliche Strategien der RAV zur Arbeitsmarktintegration, in: Die Volkswirtschaft 10-2006.
- Bloemen, H., Hochguertel, Stefan und M. Lammers (2011): Job search requirements for Older Unemployed. Transitions to Employment, Early retirement and Disability Benefits. IZA-Discussion Paper 5442, January 2011.
- Bookmann, B., Koch, S., Rosemann, M., Stops, M. und H. Verbeck (2010): Fördern und Fordern aus Sicht der Vermittler. IAB-Kurzbericht 25/2010.
- Bundesagentur für Arbeit (2007): Leitfaden zur Weiterentwicklung des Arbeitgeber-Service, BA, Bereich SP III 1, Team SP III 14, 8. August 2007.
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Ein Leitfaden für Arbeitgeber, BA, Bereich SP III 4, Dezember 2009.
- Bundesagentur für Arbeit (2010a): Geschäftsbericht 2009. Nürnberg.
<http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/Veroeffentlichungen/Intern/Geschaeftsbericht-2009.pdf>.
- Bundesagentur für Arbeit (2010b): Arbeitsmarkt in Deutschland. Zeitreihen bis 2009. Analytikreport der Statistik. Nürnberg.
<http://statistik.arbeitsagentur.de/cae/servlet/contentblob/12440/publicationFile/3143/Analyse-Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitreihen-2009.pdf>.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz BMASK (2009): Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2008.
- Büttner, T. (2008): Ankündigungseffekt oder Maßnahmewirkung? Eine Evaluation von Trainingsmaßnahmen zur Überprüfung der Verfügbarkeit, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, Jg. 41, Heft 1, S. 25-40.
- Card, E. D.; Weber, A. und J. Kluve (2009): Active Labor Market Policy Evaluations: A Meta-Analysis; IZA DP No. 4002.
- Dauth, W., R. Hujer und K. Wolf (2010): Macroeconometric Evaluation of Active Labour Market Policies in Austria; IZA DP No. 5217.
- DEEWR (2008): The Future of Employment Services in Australia: A Discussion Paper. May 2008. Canberra: Department of Education, Employment and Workplace Relations.
- DEEWR (2009): Review of the Jobseeker Qualification Instrument. June 2009, Canberra: Department of Education, Employment and Workplace Relations.
- DEEWR (2010), Job Services Australia Quality Framework V 1.1, January 2010, Canberra: Department of Education, Employment and Workplace Relations.
- Dengler, K. und K. Hohmeyer (2010): Maßnahmesequenzen im SGB II. Eine deskriptive Analyse. IAB-Forschungsbericht 8/2010.
- Deutscher Bundestag (2008): Bericht zur Evaluation der Experimentierklausel nach § 6c des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch; Bundestagsdrucksache, Nr. 16/11488, 18.12.2008,
www.bmas.de/coremedia/generator/31070/f390_forschungsbericht.html.
- DWP (2008a): Explanatory Memorandum to the Employment and Support Allowance Regulations 2008. Vol. 2008, Nr. 3270, London: Department for Work and Pensions.
https://opsi.gov.uk/si/si2010/em/uksem_20100875_en.pdf.
- DWP (2008b): Jobcenter Plus Annual Employer Survey 2007/2008. Research Report.
- Egger, M. und C. Lenz (2006): Wirkungsevaluation der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Evaluationsbericht. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 18 (10/2006).
- EUROSTAT (2010): Labour Market Policy- Expenditure and participants. 2008 Data.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/publication?p_product_code=KS-DO-10-001.
- Fahr, R. und U. Sunde (2009): Did the Hartz Reform Speed-Up the Matching Process? A Macro-Evaluation Using Empirical Matching Functions, in: German Economic Review.

- Fougere D., Pradel J. und M. Roger (2009): Does the public employment service affect search effort and outcomes? *European Economic Review* 53 (2009) 846–869.
- Frölich, M., Lechner M. und S. Behncke (2007): Einfluss der RAV auf die Wiedereingliederung der Stellensuchenden. SECO Publikation Arbeitsmarktpolitik N° 20.
- Fuller, A. and B. Lüdeke (2006): A cross-country analysis of PES functions and implications for the LMP database. LMP Category 1: Coverage and Comparability, 72-89. In: EUROSTAT Labour Market Policy Seminar; 10th October 2006, Brussels.
- Graversen, B. K.; van Ours, J. (2007): How to Help Unemployed Find Jobs Quickly: Experimental Evidence from a Mandatory Activation Program. CEPR Discussion Paper Nr. 6057, January 2007.
- Grubb, D. and A. Puymoyen (2008), "Long time series for public expenditure on labour market programmes", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 73.
- Grubb, D. und Martin J. P. (2001): What works and for whom: A review of OECD countries'. experiences with active labour market policies. *Swedish Economic Policy Review*, Vol. 8, S. 9-56.
- Hendeliowitz, J. (2008): Danish Employment Policy – National Target Setting, Regional Performance Management and Local Delivery, February 2008, Employment Region Copenhagen & Zealand, The Danish Labour Market Authority.
- Hofmann, Barbara; Krug, Gerhard; Sowa, Frank; Theuer, Stefan; Wolf, Katja (2010): Modellprojekt in den Arbeitsagenturen: Kürzere Arbeitslosigkeit durch mehr Vermittler. IAB-Kurzbericht, 09/2010, Nürnberg.
- Holzer, H. J. (1988): Search Method Use by Unemployed Youth. *Journal of Labor Economics*. Vol 6, No. 1, S. 1-20.
- Hujer, R.; Blien, U; Caliendo, M. und Zeiss C. (2006): Macroeconometric Evaluation of Active Labour Market Policies in Germany. A Dynamic Panel Approach Using Regional Data. *The European Labour Market*. AIEL Series in Labour Economics, S. 287-309.
- Job Center Plus (2010): Business Plan 2010 to 2011, <http://www.dwp.gov.uk/docs/jpbp-1011.pdf>.
- Jørgensen, H.; Baadsgard, K. und Nørup, I. (2009): From learning to steering – NPM-inspired reforms of the famous Danish labour market policy illustrated by measurement and organizational recalibration in the employment system, Paper for the conference "Welfare States in Transition: Social Policy Transformation in organizational Practice", Chicago 15./16. Mai 2009.
- Kettner, A. und M. Stops (2009): Europäische Betriebsbefragungen über offene Stellen Ist das Gleiche wirklich gleich? In: M. Weichbold, J. Bacher & C. Wolf (Hrsg.), *Umfrageforschung. Herausforderungen und Grenzen*, Österreichische Zeitschrift für Soziologie. Sonderheft, 09, 353-372.
- Keulen, T. (2009): WERKbedrijf. Präsentation für den Workshop "Experiencias Internacionales de Intermediación Laboral", 31.08.2009, Organización Internacional del Trabajo, Santiago de Chile.
- <http://www.oitchile.cl/pdf/presentaciones%2031%20agosto09/Keulen.pdf>.
- Kluve, J. (2006): *Die Wirksamkeit aktiver Arbeitsmarktpolitik in Europa*, RWI: Essen. RWI Materialien 28.
- Knight, G. (2010): Jobseekers Regime and Flexible New Deal, the Six Month Offer and Support for the Newly Unemployed evaluations: An early process study, Research report No. 624, London: Department of Work and Pensions.
- Kopf, E. und J. Wolff (2009): Die Wirkung von Trainingsmaßnahmen für ALG-II-Bezieher: Auf den Inhalt kommt es an. IAB-Kurzbericht, 23/2009, Nürnberg, 8 S.
- <http://doku.iab.de/kurzber/2009/kb2309.pdf>.
- Konle-Seidl, R. (2002): Steigerung von Effizienz und Reputation in der Arbeitsvermittlung. Fragen der Privatisierung oder Modernisierung im Spiegel internationaler Ansätze und Erfahrungen. IAB-Werkstattbericht Nr. 15.
- Konle-Seidl, R. (2006): Zum Beitrag von Oliver Bruttel (ZAF 1/2005), Die Privatisierung der öffentlichen Arbeitsvermittlung. Erfahrungen aus Australien, den Niederlanden und Großbritannien. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* Jg. 39, H. 2, 299-305; http://doku.iab.de/zaf/2006/2006_2_zaf_konle-seidl.pdf.
- Konle-Seidl, R. (2008): Hilfreformen und Aktivierungsstrategien im internationalen Vergleich. IAB-Forschungsbericht 7/2008.
- Konle-Seidl, R. (2009a): Neuregelung der Jobcenter für Hartz-IV-Empfänger. In: *Wirtschaftsdienst*, Jg. 89, H. 12, S. 813-820.
- Konle-Seidl, R. (2009b): Erfassung von Arbeitslosigkeit im internationalen Vergleich: Notwendige Anpassung oder unzulässige Tricks? IAB-Kurzbericht 4/2009.
- Lalive, R., Zehnder T, J. Zweimüller (2006): Makroökonomische Effekte der aktiven Arbeitsmarktpolitik auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosigkeit; Zusammenfassung in: *Die Volkswirtschaft*, 10-2006, 22-25.
- Lassnigg, L. (2008): Zum Verhältnis von Steuerung und Evaluation – am Beispiel der Arbeitsmarktpolitik. Keynote Vortrag in der DeGEval Jahrestagung: Zum Verhältnis von Steuerung und Evaluation, 24.-26. September 2008, Universität Klagenfurt.

- Lechner, M. und St. Wiehler (2008): Does the Order and Timing of Active Labor Market Programs Matter? Swiss Institute for Empirical Economic Research (SEW), University of St. Gallen
- Lechner, F., Reiter, W., Riesenfelder, A. und P. Wetzel, P. (2009): Anforderungen von Unternehmen im Zusammenhang mit der Personalsuche, L&R Sozialforschung, Wien.
- Lechner F. und C. Wunsch (2008): What Did All the Money Do? On the General Ineffectiveness of Recent West German Labour Market Programmes. Kyklos, Blackwell Publishing, Vol. 61 (1), S. 134-174.
- Lutz, H. und H. Mahringer (2007): Wirkt die Arbeitsmarktförderung in Österreich? Überblick über Ergebnisse einer Evaluierung der Instrumente der Arbeitsmarktförderung in Österreich WIFO-Monatsberichte, 3/2007, S. 199-218.
- Madsen, P. K. (2009): Activation Policy in Denmark. Paper for presentation at conference on activation policy, 4. November 2009, Korea Labor Institute, Seoul.
- Mahringer, H. (2000): Zugangsdynamik und Vermittlungswege auf dem Arbeitsmarkt. Eine Untersuchung am Beispiel des steierischen Arbeitsmarktes. WIFO Monatsberichte 2/2000, 123-136.
- Meyer, B. (1995): Lessons from the U.S. Unemployment Insurance Experiments. In: Journal of Economic Literature, 33 (1), 91-131.
- OECD (1994): Jobs Study, Part II, Chapter VI. Paris.
- Osberg, L. (1993): Fishing in Different Pools: Job Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s. In: Journal of Law and Economics, Heft 2, S. 348-386.
- Ragni, T. und Bieri, O. (2009): Evaluation der Arbeitsmarktpolitik in der Schweiz, In: T. Widmer, T. Beywl, (Hrsg.): Evaluation – Ein systematisches Handbuch, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 137-147.
- Rosholm, M. (2008): Experimental Evidence on The Nature of The Danish Employment Miracle, IZA DP No. 3620, July 2008.
- Sheldon, G. (2008): Entwicklung der Performance der öffentlichen Stellenvermittlung der Schweiz im Zeitraum 1998-2007. Schlussbericht zu einem Auftrag des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco), Basel, 27. August 2008.
- Statistik Austria, Standard-Dokumentation, Metainformationen zur Offenen-Stellen. Erhebung, Wien, 2010.
- http://www.statistik.at/web_de/wcmsprod/groups/gd/documents/stdok/045086.pdf.
- Stephan, G., Rössler, S. und T. Schewe (2006): Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit – die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. In: Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung, Jg. 39, H. 3/4, S. 447-465.
- Svarer, M. (2007): The Effect of Sanctions on the Job Finding Rate. Evidence from Denmark. IZA DP 3015.
- Thomsen, S. (2009): Job Search Assistance Programs in Europe: Evaluation Methods and Recent Empirical Findings. FEMM Working Paper No. 18, Otto-von-Guericke University Magdeburg.
- Thomsen, L. und M. Wittich (2009): Which one to choose? New evidence on the choice and success of job search methods. FEMM Working Paper N° 22, July 2009.
- UWV 2010: Mobility Centres UWV WERKbedrijf. Abrufbar unter: https://www.werk.nl/pucs/groups/public/documents/document/wdo_007641.pdf. (Stand: 23.09.2010).
- UWV WERKbedrijf (Hrsg) (verschiedenen Jahrgänge): Vacatures in Nederland. De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld.. http://www.econys.nl/index.php?option=com_docman&Itemid=&task=doc_download&gid=270.
- UWV WERKbedrijf (2009): Bevorderen Re-Integratie En Uitstroom 2009. <http://uwviaarverslag.nl>.
- Walwei, U. (1995): Brutto- und Nettoeffekte der Arbeitsvermittlung. Möglichkeiten und Grenzen der Messung ihres Nutzens für Arbeitssuchende, Betriebe und die Volkswirtschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4/1995, 516-526.
- Weber, A. und H. Hofer (2004): Are Job Search Programs a Promising Tool? A Microeconometric Evaluation for Austria; IZA Discussion Paper No. 1075.
- Weber, A. (2008): Individual Incentives in Program Participation: Splitting up the Process in Assignment and Enrollment. IZA Discussion Paper No. 3404; March 2008.
- Weber A. und H. Mahringer (2008): Choice and Success of Job Search Methods. In: Empirical Economics, 2008, 35, 153-178.
- WIFO (2010): Soziale Sicherungssysteme und Arbeitsmarktp Performanz in der EU. Studie erstellt im Auftrag des AMS. Wien, März 2010.

- Van Den Berg, G. J. and van Der Klaauw, B. (2006): Counseling and Monitoring of Unemployed Workers: Theory and Evidence from a controlled Social Experiment. *International Economic Review*, 47, S. 895–936.
- Van der Klaauw, B and JC van Ours (2010), "Carrot and Stick: How Reemployment Bonuses and Benefit Sanctions Affect Job Finding Rates", CEPR Discussion Paper 7924.
- Van Ours, JC (1994): Matching Unemployed and Vacancies at the Public Employment Office. In: *Empirical Economics*, Heft 1, S. 37- 54.
- Yankova, K. (2010): Der Selektionsprozess in Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Eine explorative Untersuchung für die deutsche Arbeitsvermittlung. IAB-DP 11/2010.

9 Anhang zu Modul 1

Anhang 1

Übersicht A 1: Inventory of Interventions, Austria 2008

Inventory of interventions		Austria 2008
Category, intervention number/name (English/national language)		
1	Labour market services	
1.1	Client services	
16	Counselling for jobseekers and enterprises	Beratung von Arbeitssuchenden und Unternehmen
28	Interview allowance	Vorstellungsbeihilfe
34	Work adjustment backup system and job assistance for the disabled	Arbeitsassistenten für Behinderte und sonstige Unterstützungsmaßnahmen der BSBs
54	[Component] Counselling and support of employment seekers & services for employers (PES) - Individual case-management	[Component] Beratung und Betreuung von Arbeitssuchenden und Unternehmen (AMS) - Intensive Einzelbetreuung
54	[Component] Counselling and support of employment seekers & services for employers (PES) - Information services	[Component] Beratung und Betreuung von Arbeitssuchenden und Unternehmen (AMS) - Informations Dienstleistungen
1.2	Other activities of the PES	
55	Administration of unemployment insurance services	Verwaltung der Arbeitslosenversicherungsleistungen
56	Administration of foreign labour legislation	Verwaltung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes
57	General overhead services of the PES (staff costs)	Allgemeine Overhead Dienstleistungen des Arbeitsmarktservice
58	Programme EQUAL/ESF	Programm EQUAL/ESF
59	Administration costs of the Territorial Employment Pacts (TEP)	Verwaltungskosten der Territorialen Beschäftigungspakte
62	Non-staff costs of PES administration	Sachkosten für die Verwaltung des Arbeitsmarktservice Österreich
2	Training	
18	[Component] Employment foundations - Training and guidance	[Component] Arbeitsstiftungen gem. §18 Abs.5 / Stiftungs-ALG - Ausbildung und Berufsberatung
2.1	Institutional training	
7	Promotion of occupational mobility - course cost and course related cost	Förderung der beruflichen Mobilität - Beihilfe zur den Kurs- u. Kursnebenkosten
8	Promotion of occupational mobility - living allowance	Förderung der beruflichen Mobilität - Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts
12	Support for training in institutions	Förderung von Schulungseinrichtungen - Geförderte Personen in Kursen
25	[Component] Further training allowance - Institutional training	[Component] Weiterbildungsgeld - Aus- und Weiterbildung in Bildungsinstitutionen
2.2	Workplace training	
13	Support for training in enterprises - support persons in enterprises for training measures (support of qualification for employees)	Förderung von Unternehmen - geförderte Personen in betriebl. Ausbildungsmaßnahmen (Qualifizierungsförderung für Beschäftigte)
35	Vocational training for the disabled	Berufliche Qualifizierung für Behinderte
2.3	Alternate training	
2.4	Special support for apprenticeship	
11	Promotion of apprenticeship training and vocational training	Förderung der Lehrausbildung und Berufsvorbereitung
32	JASG training courses	JASG Berufslehrgänge

http://circa.europa.eu/Public/irc/dsis/labour/library?l=/publications/qualitative_descriptions/qualitative_2007/qualitative_at-2007/_EN_1.0_&a=d

Anhang 2

Übersicht A2a: Leistungen bei Arbeitslosigkeit im Ländervergleich (ALV)

	Österreich	Dänemark	Deutschland	Großbritannien	Niederlande	Schweiz	Australien*
Leistungsanspruch	Arbeitslosengeld: 52 Wochen Versicherungszeit innerhalb der letzten 24 Monate. 26 Wochen innerhalb der letzten 12 Monate bei Personen unter 25 Jahren Notstandshilfe: Nach Ende des Bezugs von Arbeitslosengeld kann Notstandshilfe beantragt werden	Grundleistung: in den vorausgegangenen 3 Jahren mindestens 52 Wochen Vollzeit beschäftigt Einkommens-bezogene Leistung: mind. seit 1 Jahr versichert	Letzten 2 Jahre mindestens 12 Monate Versicherungszeit	Arbeitslosengeld (Contribution-based Jobseekers' Allowance): Zwar keine Wartezeit, doch müssen Beiträge entrichtet worden sein. Siehe "Leistungsbestimmende Faktoren". Arbeitslosenhilfe (income-based Jobseekers' Allowance): Keine Wartezeit. Empfänger müssen ihren gewöhnlichen Aufenthalt im Vereinigten Königreich haben (Prüfung im Einzelfall)	Wochen-Bedingung: während der letzten 36 Wochen mindestens 26 Wochen beschäftigt Jahres-Bedingung: wer Lohn für mindestens 52 Tage in vier der fünf letzten Kalenderjahre erhalten hat, hat Anspruch auf Leistungen äquivalent zu den gearbeiteten Monaten (höchstens 38 Monate)	12 Beitragsmonate innerhalb der letzten 2 Jahre	keine staatliche Arbeitslosenversicherung, sondern bedarfsorientierte Mindestsicherung für alle erwerbsfähigen arbeitssuchenden Personen; Youth Allowance (16-21 Jahre) Newstart Allowance (21-65 Jahre)
Maximale Leistungsdauer	Arbeitslosengeld: Abhängig von Versicherungsdauer und Alter: max. 52 Wochen Notstandshilfe: Unbegrenzt; Zuerkennung erfolgt für jeweils 52 Wochen	4 Jahre innerhalb eines Zeitraumes von 6 Jahren → Sozialhilfe	Leistungsdauer entspricht Hälfte der Beitragszeit 6 bis max. 12 Monate ab 50 Jahre: 15 Monate ab 55 Jahre: 18 Monate ab 58 Jahre: 24 Monate → Sozialhilfe	Arbeitslosengeld (Contribution-based Jobseekers' Allowance): Begrenzt auf 182 Tage je Zeitraum der Arbeitslosigkeit. Arbeitslosenhilfe (income-based Jobseekers' Allowance): Unbegrenzte Dauer, solange die Voraussetzungen erfüllt sind	Wochen-Bedingung: max. 3 Monate Jahresbedingung: max. 38 Monaten → Sozialhilfe	400 Taggelder Beitragszeit 12 Monate 520 Taggelder ab 55 Jahren und Beitragszeit 18 Monaten → Sozialhilfe	Unbegrenzte Dauer, solange die Voraussetzungen (reglementierte Zuverdienstmöglichkeiten und Ersparnisse) erfüllt sind.
	Österreich	Dänemark	Deutschland	Großbritannien	Niederlande	Schweiz	Australien*

Höhe der erhaltenen Leistungen (wenn nicht anders angegeben brutto)	Arbeitslosengeld: 55% des täglichen Nettoeinkommens. Niedrigster Tagsatz: € 7,06 Höchster Tagsatz: € 44,70 Notstandshilfe: 92% (in einigen Fällen 95%) des Grundbetrages des Arbeitslosengeldes	90% des vorherigen Bruttolohns, höchstens jedoch € 505/Woche (DKK 3.760/Woche)	Arbeitslose mit Kindern: 67% des Nettolohns Arbeitslose ohne Kinder: 60% des Nettolohns.	Arbeitslosengeld (Contribution-based Jobseekers' Allowance): max. € 72/Woche netto (GBP 64,30) Arbeitslosenhilfe (income-based Jobseekers' Allowance): max. € 72/Woche netto (GBP 64,30) für Paare max. € 113/Woche netto (GBP 100,95)	75% des letzten Tageseinkommens während der ersten 2 Monate, danach 70%.	80% des versicherten Verdienstes. 70% des versicherten Verdienstes für Versicherte, die: * keine Unterhaltspflicht gegenüber Kindern haben, und * ein volles Taggeld von mehr als € 94 (CHF 140) erhalten	abhängig von individuellen Umständen Youth Allowance: min. AUD 206,30 (€ 143); max. AUD 601,30 (€ 417) 14täglich Newstart Allowance: min AUD 417,70 (€ 290); max. AUD 601,30 (€ 417) 14täglich Grundbeträge (Aufstockung möglich)
Bedürftigkeitsprüfung	Arbeitslosengeld: nein Notstandsgeld: Verdienst des/der Partners/in oder des/der Antragstellers/in selbst wird angerechnet (Freibeträge)	nein	nein	Arbeitslosengeld (Contribution-based Jobseekers' Allowance): nein Arbeitslosenhilfe (income-based Jobseekers' Allowance): ja (kein Vermögen über GBP 16.000 (€ 17.949))	nein	nein	Ja AUD 5500 (€ 3794) Alleinstehend AUD 11000 (€ 7588) Verheiratet
Höchst-versicherter Verdienst	Bemessungs-grenze: € 3.840/Monat	Keine Grenze des Bezugslohns, sondern Höchstgrenze der Leistung: € 505/Woche (DKK 3.760/Woche)	Leistungsbemessungsgrenze von € 5.500 in den alten und € 4.650 in den neuen Bundesländern pro Monat	Festbeträge ohne Bezug zum Einkommen	Letztes Tageseinkommen mit einer Höchstgrenze von € 186,65	Bemessungsgrenze: € 7.060/Monat (CHF 10.500)	keine Versicherungsleistung
Finanzierung	Beiträge (AN und AG) und Steuern (Abgangsdeckung).	Beiträge der Versicherten; Defizit durch Staat gedeckt	Beiträge (AN und AG).	Arbeitslosengeld (Contribution-based Jobseekers' Allowance, JSA): Beiträge (AN und AG). Arbeitslosenhilfe (income-based Jobseekers' Allowance): Steuern.	Beiträge (AG)	Beiträge (AN und AG) sowie Beteiligung des Bundes	Steuern
	Österreich	Dänemark	Deutschland	Großbritannien	Niederlande	Schweiz	Australien*

Beiträge	6%, davon 3% AN, 3% AG. Bemessungsgrenze: € 4.110/Monat Ausnahmen: Ab 57 Jahren Beitragsbefreiung Bis € 1.155/Monat kein AN-Beitrag Bis € 1.260/Monat bzw. € 1.417/Monat AN-Beitrag 1% bzw. 2%	4,8-fache des gesetzlichen Höchstsatzes des Tagesgeld pro Jahr	2,8%, davon 1,4% AN, 1,4% AG Jährliche Bemessungsgrenze: € 66.800 in den alten und € 55.800 in den neuen Bundesländern	Arbeitslosengeld (Contribution-based Jobseekers' Allowance): Im Globalbeitrag enthalten. Arbeitslosenhilfe (income-based Jobseekers' Allowance): Keine Beiträge, steuerfinanziert.	Arbeitslosenfond-Beitrag: 4,2% Kündigungsabfindungsfond: 1,82% Bemessungsgrenze für Beiträge: € 186,65/Tag Beitragsfrei bleibt ein Betrag von € 64/Tag <i>*die genannten Beiträge sind Durchschnittswerte, die je nach Wirtschaftszweig variieren</i>	2%, davon: 1% AN 1% AG Bemessungsgrenze: € 84.717/Jahr (CHF 126.000)	keine Versicherungsleistung
Arbeitsvermittlung durch:	RGS (AMS)	lokale Jobcenter und ALVs	Agenturen für Arbeit (BA)	Jobcentre Plus	Werkpleinen (UWV Werkbedrijf)	RAVs	Centrelink

Q: MISSOC-Datenbank (Stand: Januar 2010), * Centrelink (Stand: Juli 2010).

Übersicht A2b: Ausgestaltung der Grundsicherungsleistungen im Ländervergleich

	Österreich*	Dänemark	Deutschland	Großbritannien**	Niederlande	Schweiz
Bezeichnung	Bedarfsorientierte Mindestsicherung (seit 01.09.2010)	Sozialhilfe (Kontanthjælp) Eingliederungshilfe (Starthjælp)	Grundsicherung (Hartz IV)	Employment and Support Allowance (ESA); spezielle Leistung für eingeschränkt erwerbsfähige und erwerbsunfähige Personen; (income-based Jobseekers' Allowance entspricht Sozialhilfe)	Sozialhilfe (Wet Werk en Bijstand, WWB)	Kein allgemeines beitragsunabhängiges Minimum auf Bundesebene → Sozialhilfe kantonsabhängig
Alter	n/a	ab 18 Jahren	15 - 65 bzw. 67 Jahre	n/a	ab 27 Jahren Sonderregelungen für Jugendliche von 16 - 27 Jahren	n/a
Höchstdauer	unbegrenzt	unbegrenzt	unbegrenzt	unbegrenzt	unbegrenzt	unbegrenzt
Verpflichtung zur Arbeitssuche	Empfänger, die außer der Arbeitslosigkeit keine anderen Probleme/Einschränkungen aufweisen, sind zu aktiver Arbeitssuche bzw. zur Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verpflichtet → Sanktionsmöglichkeiten	Empfänger, die außer der Arbeitslosigkeit keine anderen Probleme/Einschränkungen aufweisen, sind zu aktiver Arbeitssuche bzw. zur Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verpflichtet; gilt auch für Partner von Leistungsbezieher → Sanktionsmöglichkeiten	Empfänger, die außer der Arbeitslosigkeit keine anderen Probleme/Einschränkungen aufweisen, sind zu aktiver Arbeitssuche bzw. zur Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verpflichtet; gilt auch für Personen die besondere persönliche oder verwandtschaftliche Beziehungen zum Leistungsempfänger haben, und im selben Haushalt wie dieser wohnen (Bedarfsgemeinschaft) → Sanktionsmöglichkeiten	Empfänger die eingeschränkt arbeitsfähig sind (Limited capability for work, LCW), müssen an speziellen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen teilnehmen (Pathway to Work)	Empfänger, die außer der Arbeitslosigkeit keine anderen Probleme/Einschränkungen aufweisen, sind zu aktiver Arbeitssuche bzw. zur Teilnahme an arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verpflichtet → Sanktionsmöglichkeiten	k.A.

	Österreich*	Dänemark	Deutschland	Großbritannien**	Niederlande	Schweiz
Finanzielle Voraussetzungen	5fache des Pauschalbetrags max. Vermögen	maximales Vermögen bis zu DKK 10.000 (€ 1.344) bzw. bei einem Paar bis zu DKK 20.000 (€ 2.688); Ausnahmen für bestimmte Vermögenswerte wie bspw. Immobilie möglich	Vorrangiger Einsatz von Einkommen und Vermögen (unter Berücksichtigung von Schonbeträgen; Ausnahmen für bestimmte Vermögenswerte wie bspw. Immobilie möglich)	Vermögen (Wohnung ausgenommen) des Antragstellers oder seines evtl. Partners darf GBP 16.000 (€ 18.687) nicht übersteigen.	Vermögensgrenze von € 10.960 für Familien, zusammenlebende Paare und Alleinerziehende und € 5.480 für Alleinstehende. (Sonderregelungen für Immobilienbesitz)	k.A.
Höhe der Leistungen (Rahmenbedingungen)	Pauschalbetrag von € 744,0 netto für Alleinstehende bzw. Alleinerziehende und € 1.116,0 netto für (Ehe)Paare (inkl. 25% Wohnkostenanteil)	Sozialhilfe Kontanthjælp) / Startgeld (starthjælp); Grundbeträge ohne Sonderzulagen: Einzelperson (ab 25 Jahren): DKK 9.857 (€ 1.325) / DKK 6.351 (€ 853) Person mit mindestens einem Kind: DKK 13.096 (€ 1.760) Verheiratete oder in einer Lebensgemeinschaft lebende Personen: DKK 5.267 (€ 708) Personen unter 25 Jahren ohne Kind(er): * im Haushalt der Elter(n): DKK 3.065 (€ 412) / DKK 2.618 (€ 352) * selbstständig lebend: DKK 6.351 (€ 853) / DKK 5.267 (€ 708)	€ 359 netto (ab 01.01.2011 €364) Regelsatz plus Zulagen (Wohnung, Heizung, etc.)	max. £ 107,30 (€ 130) netto pro Woche Regelsatz plus Zulagen (Wohnung etc.)	Standardsätze (ohne Sonderzulagen) für Personen im Alter von 21 bis 65 Jahren: Paar (verheiratet oder unverheiratet, mit oder ohne Kinder): € 1.234,09 Alleinerziehende(r): € 863,86 Alleinstehende(r): € 617,04	k.A.
Besteuerung	Die Leistungen unterliegen nicht der Besteuerung.	Die Leistungen unterliegen der Besteuerung.	Die Leistungen unterliegen nicht der Besteuerung.	Die Leistungen unterliegen nicht der Besteuerung.	Leistungen unterliegen der Besteuerung.	k.A.
Arbeitsvermittlung durch:	AMS	lokale Jobcenter	BA, ARGE (BA und Kommunen) und Optionskommunen (ab 01.01.2011 nur noch ARGE und Optionskommunen)	Jobcentre Plus (40%) und private und gemeinnützige Agenturen	Kommunen; teilweise Zusammenarbeit mit Werkpleinen	Kommunen; teilweise Zusammenarbeit mit RAVs

Q: MISSOC-Datenbank (Stand: Januar 2010), * BMASK (Stand: Juli 2010) ** DWP (Stand: Juli 2010).

Anhang 3

Übersicht A3: Berechnung des Anteils der Mitarbeiter in direktem Kundenkontakt

Österreich

Personalanteil für direkte Kundendienstleistungen im Jahr 2009	
	tatsächlich besetzte Planstellen 2009
Beratungszone	1.012
Infozone	302
Servicezone davon: 455 IST-Planstellen für Beratung/Vermittlung	1.367
Service für Unternehmen	576
Allgemein*	278
Serviceline**	272
Summe Mitarbeiter in direktem Kundenkontakt	3.807
Mitarbeiter Gesamt	4.630
prozentualer Anteil	82,22%

* Interne bzw. zentrale Aufgaben in den regionalen Geschäftsstellen. ** Die Serviceline (Telefonhotline) unterstützt alle drei Zonen (Beratung, Information, Service).

Q: AMS Auskunft.

Deutschland

Personalanteil für direkte Kundendienstleistungen im Jahr 2009		
	SGB III	SGB II
Kundenportal	11.099	4.249
Beratung und Vermittlung	14.692	15.935
Arbeitgeberservice	5.327	
Sachbearbeitender Bereich	11.258	15.464
Summe Mitarbeiter in direktem Kundenkontakt	42.376	35.648
Mitarbeiter Gesamt	61.112	37.497
prozentualer Anteil	69,34%	95,07%

Q: Januar - September 2009 (Mitarbeiterexport CoPW); Oktober 2009 - Dezember 2009 (ERP-BI; Personalstrukturdaten, Ladestand 05.10.2010); Zentrale POE 32.

Großbritannien

Personalanteil für direkte Kundendienstleistungen im Jahr 2009 (Vollzeitäquivalente)

	Mitarbeiter im operativen Geschäft	Mitarbeiter gesamt
EAST MIDLANDS	4.960,84	4.960,84
EAST OF ENGLAND	4.933,05	5.342,53
LONDON	8.619,29	9.273,96
NORTH EAST	4.225,42	4.803,47
NORTH WEST	11.201,78	12.060,10
SCOTLAND	8.025,53	8.557,94
SOUTH EAST	5.774,51	6.349,93
SOUTH WEST	4.635,3	5.143,82
WALES	4.446,19	4.874,51
WEST MIDLANDS	7.076,57	7.795,28
YORKSHIRE & THE HUMBER	6.655,71	8.169,38
Total	70.554,19	77.750,82
Anteil Mitarbeiter im direktem Kundenkontakt (gesamt)	90,74%	

Q: Jobcentre Plus.

Schweiz:

Personalanteil für direkte Kundendienstleistungen im Jahr 2010

	budgetierte Vollzeitäquivalentstellen 2010
Gruppenleiter RAV	162,95
Gruppenleiter LAM	18,90
Personalberater	2.070,26
Verwaltungspersonal in direktem Kundenkontakt	741,96
IIZ-Verantwortliche in direktem Kundenkontakt	10,75
sonst. Mitarbeiter RAV in direktem Kundenkontakt	72,19
sonst. Mitarbeiter LAM in direktem Kundenkontakt	166,59
Summe Mitarbeiter in direktem Kundenkontakt	3.243,60
Mitarbeiter Gesamt	3.782,64
prozentualer Anteil	86,75%

Q: Seco.

Anhang 4

Übersicht A4a: Rekrutierungswege in Deutschland und den Niederlanden, 2007-2009, Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent

Suchweg	Niederlande									Deutschland								
	beschrifteter Suchweg			erfolgreicher Suchweg			Erfolgsquote			beschrifteter Suchweg			erfolgreicher Suchweg			Erfolgsquote		
	2009	2008	2007	2009	2008	2007	2009	2008	2007	2009	2008	2007	2009	2008	2007	2009	2008	2007
eigene Inserate	29	28	42	14	19	23	47	68	54	32	41	45	20	26	24	62	62	55
Stellenangebote im Internet	66	53	38	25	23	13	39	42	33	32	31	39	11	11	12	35	37	34
Antwort auf Inserate Arbeitsuchender	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	5	6	1		1	-	-	16
Direkter Kontakt zur Arbeitsagentur	10	14	15	3	3	4	33	23	29	29	25	30	12	9	8	41	37	28
Nutzung der PES Internetdienste	4	7	11	1	2	2	21	28	21	20	18	23	6	6	4	32	35	17
PES insgesamt	14	21	26	4	5	6	27	26	25	36	34	39	18	16	12	50	46	31
Private Arbeitsvermittlung (o. Zeitarbeit)	10	14	18	7	6	8	75	68	64	7	7	12	3	2	4	42	27	36
Zeitarbeit	8	14	18	6	10	10	70	70	56	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Summe externer Suchwege	127	130	142	56	63	60	47	50	43	124	127	154	54	54	53	43	43	36
interne Stellenausschreibung	7	6	6	3	2	3	45	36	41	19	21	20	3	2	2	18	10	11
Auswahl aus Initiativbewerbungen/ Bewerberliste	10	7	10	9	6	6	87	89	62	25	25	31	12	12	13	50	48	46
Interne Praktika	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	3	5	2	2	2	54	59	39
Über eigene Mitarbeiter, persönliche Kontakte	31	27	37	23	20	22	70	72	56	32	34	40	25	29	27	78	85	69
Summe interner Suchwege	48	40	53	35	28	31	67	66	53	79	83	96	42	45	44	54	54	48
Sonstige	17	16	18	11	8	9	53	54	54	7	5	-	3	3	3	-	-	-

Übersicht A4b: Rekrutierungswege in Großbritannien, 2004-2007, Anteil an allen Neueinstellungen in Prozent

	beschrifteter Suchweg				erfolgreicher Suchweg				Erfolgsquote			
	2007	2006	2005	2004	2007	2006	2005	2004	2007	2006	2005	2004
eigene Inserate	35	35	35	37	21	20	21	-	60	57	60	-
Stellenangebote im Internet	19	16	14	12	16	12	13	-	84	34	33	-
Jobcenter insgesamt	35	37	39	38	16	12	14	15	46	32	36	39
Private Arbeitsvermittlung (ohne Zeitarbeit)	22	17	13	12	12	10	10	-	55	59	77	-

Q: D: IAB: Erhebung zum gesamtwirtschaftlichen Stellenangebot, 2007, 2008, 2009, NL: UWV WERKbedrijf (Hrsg): Vacatures in Nederland 2007, 2008, 2009, GB: DWP (2008b) Jobcentre Plus Annual Employer Survey 2004/05, 2006-07, 2007/08.

Suchverhalten der Arbeitslosen, Arbeitsvermittlung des AMS und Sucherfolg am österreichischen Arbeitsmarkt

Modul 2

BearbeiterInnen: Rainer Eppel, Helmut Mahringer, Andrea Weber (WIFO)
Wissenschaftliche Assistenz: Stefan Fuchs, Doris Gabriel, Silvia Haas (WIFO)

1 Einführung

Die vorliegende Studie hat zum Ziel, das Arbeitssuchverhalten und den Sucherfolg Arbeitsloser in Österreich näher zu untersuchen und dabei die Rolle der Unterstützungsleistungen des AMS darzustellen. Dazu ist eine zweistufige Analyse vorgesehen: eine Darstellung des Suchverhaltens und eine Analyse des Sucherfolges.

Fragestellungen zu den Suchmechanismen und dem Suchverhalten am Arbeitsmarkt sind zwar bereits in den frühen 1960er Jahren – vorwiegend in den USA – untersucht worden, sie sind jedoch bis heute in der Literatur wesentlich weniger zahlreich vertreten als zum Beispiel Analysen über die Auswirkungen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Die Ursache liegt darin, dass es trotz regen Interesses an diesen Fragen an verfügbaren Daten mangelt. So liegen beispielsweise zur Bedeutung des Internets bei der Arbeitssuche nur wenige Untersuchungen und keine schlüssige Evidenz vor. Vor diesem Hintergrund wurde als Grundlage für den vorliegenden Bericht eigens eine – von L&R Sozialforschung durchgeführte – Befragung von Arbeitssuchenden in Österreich vorgenommen (Eintritte in Arbeitslosigkeit zwischen November 2009 und Mai 2010), die detaillierte Informationen zu den verwendeten und erfolgreichen Suchmethoden, zu persönlichen Merkmalen wie dem Zugang zu digitalen Medien und sozialen Netzwerken, zur bisherigen beruflichen Tätigkeit und der Erwerbshistorie ab Eintritt der Arbeitslosigkeit sowie zu den Vermittlungsdienstleistungen des AMS einschließlich deren subjektiver Wahrnehmung durch die befragten Arbeitslosen enthält. Diese Informationen aus der Erhebung werden in anonymisierter Form zusätzlich mit administrativen Individualdaten des AMS und des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger angereichert.

Die Analyse des Suchverhaltens beinhaltet Auswertungen zu den Suchprozessen der Arbeitslosen, zur Nutzung der Unterstützungsangebote des AMS und zu den verwendeten Such- und Kommunikationskanälen. Es werden Unterschiede in der Nutzung unterschiedlicher Suchmethoden zwischen verschiedenen Personengruppen herausgearbeitet und dabei – im Unterschied zu einem früheren Beitrag von *Weber und Mahringer* (2008) – auch die Vermittlungs- und Beratungsleistungen des AMS berücksichtigt. Ein besonderer Stellenwert kommt darüber hinaus der Frage zu, welche Rolle Suchoptionen über das Internet spielen.

In Kapitel 2 werden das Design der Befragung erläutert und auf Basis der Ergebnisse der Erhebung die betrachteten Arbeitssuchenden charakterisiert, zu denen all jene zählen, die (gemäß der Daten des Arbeitsmarktservice) über keine Einstellungszusage verfügen. Darüber hinaus wird die Gruppe jener Personen beschrieben, die nicht länger als einen Monat lang arbeitslos vorgemerkt waren und – zusätzlich zu den Personen mit Einstellungszusage – von der Analyse ausgeschlossen wurden. Kapitel 3 ist der Inanspruchnahme der vermittlungsunterstützenden Maßnahmen des Arbeitsmarktservice sowie deren subjektiver Einschätzung durch die betroffenen Arbeitslosen gewidmet. Darauf folgen eine Analyse der quantitativen Bedeutung unterschiedlicher Suchwege (Kapitel 4) sowie der Suchintensität (Kapitel 5). Eine Kombination aus deskriptiven Darstellungen und Regressionsanalysen gibt einerseits Aufschluss über die

wesentlichen Determinanten der Inanspruchnahme von Suchmethoden und andererseits der Intensität von Suchanstrengungen. In Kapitel 6 wird die Verbindung zwischen dem Suchverhalten der arbeitslosen Personen, den Beratungs- und Vermittlungsdienstleistungen des AMS und dem Sucherfolg hinsichtlich der weiteren Erwerbslaufbahn hergestellt. Auf Basis der genauen Erfassung der Arbeitslosigkeitsdauer und etwaiger Beschäftigungsaufnahmen wird mittels deskriptiver Auswertungen, linearer und logistischer Regressionsanalysen sowie der Schätzung eines Verweildauermodells analysiert, wie sich die Nutzung unterschiedlicher Suchstrategien, die Suchintensität, die Vermittlungs- und Beratungsleistungen des AMS sowie diverse persönliche Charakteristika und Merkmale der bisherigen Erwerbskarriere auf die Übergangschance in Beschäftigung auswirken. Zusätzlich zur Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme werden mehrere Beschäftigungs- und Einkommensvariablen als Erfolgsindikatoren verwendet, die auch Aspekte der Qualität der Beschäftigungsintegration abbilden. Das Ziel ist wesentliche Faktoren aufzuzeigen, die sich auf die Chancen auf (1) eine rasche Eingliederung sowie (2) eine stabile und (3) gut entlohnte Beschäftigung auswirken und dabei insbesondere der Rolle des Suchwegs und der Beratungs- und Vermittlungsleistungen des AMS nachzuspüren. Während sich sämtliche in den Kapiteln 3 bis 6 präsentierten Analysen auf Personen ohne Einstellungszusage beziehen (in Kapitel 6 wird zusätzlich die Gruppe jener Personen von der Betrachtung ausgeschlossen, bei denen ohne eine erfasste offizielle Einstellungszusage eine Wiederbeschäftigung beim ehemaligen Dienstgeber beobachtet werden kann), widmet sich Kapitel 7 separat der Einstellungsdynamik, dem Suchverhalten und Sucherfolg von ebendiesen zuvor ausgeschlossenen Personen (jenen mit offizieller Einstellungszusage, wobei auch danach unterschieden wird, ob Personen bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber wiederbeschäftigt wurden (Recall) oder nicht). Hintergrund für die getrennte Analyse ist, dass sich, wie in Kapitel 7 aufgezeigt wird, Personen mit einer konkreten Jobaussicht deutlich in Suchverhalten und Sucherfolg von jenen ohne konkrete Jobaussicht unterscheiden. Der Endbericht schließt mit einer Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse aus Modul 2 sowie daraus abgeleiteten politischen Schlussfolgerungen.

Im Zuge der nachfolgenden Ausführungen werden die wichtigsten Daten dargestellt und beschrieben. Ergänzend liegt ein Tabellen- und Materialienband vor, der zusätzliche bzw. detailliertere Übersichten bzw. Abbildungen zu den einzelnen Kapiteln bietet.

2 Befragung Arbeitsloser zu Suchverhalten und Sucherfolg

2.1 Stichprobendesign

Die Untersuchung der Such- und Vermittlungsprozesse am österreichischen Arbeitsmarkt erfolgt auf Basis einer Stichprobe von Personen, die zwischen November 2009 und Mai 2010 in Arbeitslosigkeit eingetreten sind. Sind Personen in diesem Zeitraum mehrmals arbeitslos geworden, so wurde der letzte Zugang ausgewählt. Die Größe der Grundgesamtheit von Personen, für die in den administrativen Daten des AMS ein Zugang in diesem Zeitraum erfasst ist, beträgt 485.565. Gelöscht wurden Personen, für die das Geschlecht nicht beobachtet werden konnte. Dies bedeutete eine Reduktion um 1.487 Personen. Zudem wurden über 64-jährige Männer (466 Fälle) und über 59-jährige Frauen (1.477 Fälle) – und somit Personen, die das gesetzliche Pensionsalter erreicht haben – nicht betrachtet. Von den verbleibenden 482.135 Personen werden nur Arbeitslosigkeitsepisoden mit einer Dauer von über einem Monat (30 Tage) betrachtet, was eine Reduktion der betrachteten Personen um 99.080 (gut 20%) ergibt. 383.055 Personen verbleiben letztlich in der Grundgesamtheit für die Stichprobenziehung.

Die Stichprobenziehung selbst erfolgte in folgenden Schichtungsschritten, die auf eine höhere Repräsentanz der kleinen Gruppen höher Qualifizierter sowie der Branchen mit weniger Arbeitsloskeitszugängen abzielen und die höhere Zugangsdynamik in Dezember und Jänner ausgleichen sollen:

1. Aus der Grundgesamtheit wurden 75% der Personen mit höchster abgeschlossener Ausbildung unter Matura-Niveau und 50% jener mit Matura gelöscht. Dadurch ergeben sich eine entsprechend vier Mal höhere Repräsentanz von Personen mit Hochschul- oder Universitätsabschluss und eine zwei Mal höhere Repräsentanz von Personen mit Matura-Abschluss.
2. 50% der Personen, deren Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung in den Branchen Bauwirtschaft, Handel, Hotel- und Gaststättenwesen sowie sonstige unternehmensbezogene Dienstleistungen vorhergegangen ist, wurden gelöscht. Dadurch ergibt sich eine zwei Mal höhere Repräsentanz der anderen Wirtschaftsbereiche.
3. Aus der verbleibenden Teilgesamtheit wurde für jedes Monat ein Siebtel der Stichprobengröße von 2.500 gezogen (für Februar 2010 330 Personen, für November und April 353 Personen und für Dezember, Jänner, März und Mai 366 Personen).

Um Antwortausfälle kompensieren zu können, wurden vier weitere Stichproben derselben Größe gezogen (insgesamt 12.500 Personen).

Eine weitere Schichtung nach Dauer der Arbeitslosigkeit ist schwer möglich, da die Daten sehr aktuell sind und für Mai nur eine minimale Nachbeobachtungsdauer von einem Monat besteht (diese wird zum Ausschluss der Fälle mit einer Vormerkdauer von unter einem Monat genutzt).

Die Stichprobe wurde de-anonymisiert und diente als Grundlage für die Personenbefragung. Das Befragungsdatum lag einige Monate nach Arbeitslosigkeitseintritt, sodass die Befragten Auskunft über die von ihnen verwendeten Suchmethoden und die erfolgreich Suchenden auch Auskunft über jene Vermittlungsmethode geben konnten, die ihnen zum Arbeitsplatz verholfen hat.

Ergebnis der Erhebung und Analysegrundlage sind 2.500 erfolgreiche Interviews, die in einen Befragungsdatensatz übergeführt wurden. Dieser Datensatz wurde anschließend durch Informationen zu Personencharakteristika (Alter, Geschlecht, Wohnregion, Ausbildungsniveau, etc.), Merkmalen der Erwerbslaufbahn, der aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse (inkl. deren Entlohnung und Information zu den Dienstgebern) und der Arbeitslosigkeitshistorie sowie zu Merkmalen der Betreuung und Vermittlung durch das AMS (Kontakthäufigkeit, Vermittlungsvorschläge, Förderungen, etc.) aus den administrativen Individualdaten des AMS und des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger angereichert. Auch Daten des WIFO, etwa zu regionalen Arbeitsmarktmerkmalen, wurden zugespielt. Zudem wurden die Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger weiter bearbeitet, um etwa aus rein administrativen Gründen auftretende „künstliche“ Fluktuation wie Wechsel innerhalb aufrechter Dienstverhältnisse beim selben Dienstgeber zu bereinigen.

Auf sämtliche Analysen des Suchverhaltens und des Sucherfolgs, basierend auf der Stichprobe, wird ein Gewicht angewendet, das sicherstellt, dass die Zusammensetzung der untersuchten Personengruppe hinsichtlich der Struktur der Grundgesamtheit der Arbeitslosen mit Zugang im Zeitraum November 2009 bis Mai 2010 repräsentativ ist.

Durch die Erhebung bei Arbeitslosen liegen insbesondere folgende Informationen vor:

- detaillierte Angaben zu den verwendeten Suchwegen
- Angaben zu persönlichen Erfahrungen mit verschiedenen Suchwegen
- Angaben zu verfügbaren Kommunikationstechnologien (Internetzugang, Mobiltelefon, etc.) und Nutzungskompetenzen
- Kontakte zum AMS: Intensität, unter Nutzung welcher Kanäle, subjektive Einschätzung
- Informationen zu Interventionen des AMS: vermittlungsunterstützend, orientierend, qualifizierend
- subjektive Einschätzung dieser Interventionen hinsichtlich ihrer Bedeutung im Suchprozess
- Erwerbsbiografie: insbesondere Informationen zur letzten Berufstätigkeit
- erfolgreiche Suchwege (sofern eine Beschäftigungsaufnahme erfolgt ist)
- Merkmale der aus Arbeitslosigkeit aufgenommenen Beschäftigung und der weiteren Karriere
- ergänzende Merkmale zur Person und zu eventuellen Vermittlungshindernissen, zur Haushaltskonstellation und zur Nutzbarkeit informeller Netzwerke.

Die bei der Erhebung gestellten Fragen sind an geeigneter Stelle in eigenen Textboxen näher beschrieben. Der gesamte Fragebogen findet sich im Tabellen- und Materialband.

2.2 Charakteristika der ausgeschlossenen Kurzzeitarbeitslosen

Wie in Kapitel 2.1 dargelegt, wurden knapp 100.000 Personen von der Analyse ausgeschlossen, deren Vormerkdauer in Arbeitslosigkeit nicht über eine Dauer von 30 Tagen hinausreicht. Diese Gruppe unterscheidet sich kaum hinsichtlich ihrer Verteilung nach dem Geschlecht, der Ausbildung und der Nationalität von den in der Grundgesamtheit für die Stichprobenziehung verbliebenen Personen. Dies ist aus Übersicht 20 ersichtlich. Knapp zwei Drittel sind Männer, ein gutes Drittel Frauen. Etwas über 80% verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss oder eine Lehre. 5% entfallen auf AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule, zwischen 7% und 8% auf Personen mit einem AHS- oder BHS-Abschluss, und etwas über 3% verfügen über eine tertiäre Ausbildung (Universität, Fachhochschule, Akademie). Im Hinblick auf einen etwas geringeren Anteil der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (41,0% gegenüber 43,7%) sind die Kurzzeitarbeitslosen geringfügig höher gebildet.

Gewisse Unterschiede sind außerdem hinsichtlich der Altersverteilung festzustellen. Die Gruppe der Personen mit einer Vormerkdauer von höchstens einem Monat setzt sich anteilmäßig zu einem größeren Teil aus jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren (22,8% gegenüber 17,3%) und zu einem geringeren Teil aus älteren Menschen zwischen 45 und 64 Jahren zusammen (26,5% gegenüber 31,7%). Die mittlere Altersgruppe macht in beiden Gruppen einen Anteil von ca. 51% aus.

Ein wesentliches Charakteristikum ist, dass die Kurzzeitarbeitslosen weitaus häufiger über eine Einstellungszusage verfügen. Gemäß AMS-Daten ist dies bei mehr als der Hälfte (54,9%) der Fall, in der Gruppe der länger Arbeitslosen bei 34,0%. Im Einklang damit besteht auch in der Verteilung nach Branchen der größte Unterschied zwischen den beiden Gruppen in einem höheren Anteil des Tourismus bei den Kurzzeitarbeitslosen (18,8% gegenüber 14,7%). Auch der Anteil der sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, die die Leiharbeitskräfte enthalten, ist in der ausgeschlossenen Personengruppe höher (13,5% im Vergleich zu 12,7%). Der Anteil der Bauwirtschaft ist unter den länger Arbeitslosen etwas höher (18,0% gegenüber 20,9%).

Im Bundesländervergleich zeigt sich, dass vor allem Tirol und Salzburg, aber auch Oberösterreich unter den Kurzzeitarbeitslosen überrepräsentiert sind, während Wien und Niederösterreich unterrepräsentiert sind. Die Komponente der kurzfristigen Fluktuation in der Arbeitslosigkeit ist einerseits durch die regionale Wirtschaftsstruktur (hohe Kurzzeitarbeitslosigkeit besonders in Leiharbeit, Tourismus, Bau) beeinflusst, andererseits spielt das Niveau der Arbeitslosigkeit eine Rolle: In jenen Bundesländern mit höherer Arbeitslosigkeit ist auch der Anteil der Kurzzeitarbeitslosen niedriger.

Übersicht 20: Charakteristika der ausgeschlossenen Kurzzeitarbeitslosen (in %)

	Kurzzeitarbeitslose	Rest
<i>Geschlecht</i>		
Männer	62,3	63,2
Frauen	37,7	36,8
<i>Altersgruppe</i>		
15-24 Jahre	22,8	17,3
25-44 Jahre	50,7	51,1
45-64 Jahre	26,5	31,7
<i>Ausbildung</i>		
Max. Pflichtschule	41,0	43,7
BMS	5,0	5,0
Lehre	41,8	40,1
AHS/BHS	7,8	7,2
UNI/FH/Akademie	3,5	3,3
Unbekannt	1,0	0,7
<i>Nationalität</i>		
InländerIn	77,8	79,5
AusländerIn aus EU15	3,8	2,9
AusländerIn aus EU27	3,6	3,3
AusländerIn aus Drittstaat	14,5	14,2
Ungeklärt	0,2	0,3
<i>Branche</i>		
Landwirtschaft, Bergbau	0,7	1,3
Sachgüter	10,9	10,6
Energie, Wasser	0,4	0,4
Bau	18,0	20,9
Handel	12,6	13,6
Verkehr	6,1	5,9
Tourismus	18,8	14,7
Kommunikation, Versicherung, Immobilien	2,5	3,0
Freiberufliche, wissenschaftl., technische Dienstleistungen	2,5	2,7
Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	13,5	12,7
Öffentliche Dienstleistungen	7,6	7,7
Sonstige Dienstleistungen	3,4	3,8
Unbekannt	3,0	2,8
<i>Bundesland</i>		
Burgenland	3,0	3,5
Kärnten	8,3	8,7
Niederösterreich	13,9	16,0
Oberösterreich	15,0	13,7
Salzburg	9,0	6,3
Steiermark	14,4	14,5
Tirol	13,0	10,4
Vorarlberg	3,8	3,6
Wien	19,6	23,4
<i>Einstellzusage</i>		
Ja	54,9	34,0
Nein	45,1	66,0
<i>Insgesamt</i>	100,0	100,0

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

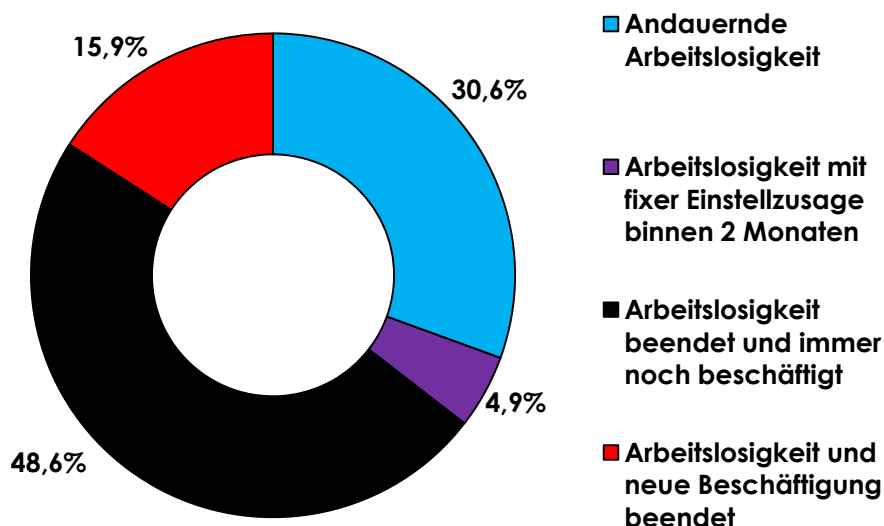
2.3 Arbeitssuchende nach Vormerkdauer und Einstellungszusage

Wird nun ausschließlich die Gruppe der 2.500 Personen betrachtet, die letztlich befragt wurden²¹, und das Gewicht angewendet, das sicherstellt, dass ihre Zusammensetzung hinsichtlich der Struktur der Grundgesamtheit der Arbeitslosen repräsentativ ist, so sind 35,0% der Personen im November und Dezember 2009 und 65,0% im ersten Halbjahr 2010 in Arbeitslosigkeit zugegangen. Die (fernmündliche) Befragung erfolgte im Herbst 2010, hauptsächlich in der Zeit zwischen November 2010 und Jänner 2011. Sie erfolgte somit in der Regel zwischen einem halben Jahr und einem Jahr nach dem Zugang in Arbeitslosigkeit. Da Einkommensdaten bis zum Ende des Jahres 2010 und Beschäftigungsdaten bis zum Ende des Jahres 2011 vorliegen, umfasst der mit dem Arbeitslosigkeits-Beginn einsetzende Nachbeobachtungszeitraum je nach individuellem Arbeitslosigkeits-Zugang zwischen 8 und 14 Monate im Fall des Einkommens und zwischen 20 und 26 Monate im Fall der Beschäftigung.

Die Mehrheit der Arbeitssuchenden (64,5%) gab zum Befragungszeitpunkt an, bereits eine neue Beschäftigung aufgenommen zu haben. Knapp die Hälfte (48,6%) hat seither wieder eine Beschäftigung aufgenommen und übt diese zum Befragungszeitpunkt immer noch aus. 6,7% der Personen haben seither nicht wieder eine Beschäftigung aufgenommen, verfügen jedoch (laut eigener Auskunft zum Befragungszeitpunkt) über eine fixe Zusage für einen Arbeitsplatz – 4,9% binnen der nächsten zwei Monate, 1,7% für einen späteren Zeitpunkt. Insgesamt lassen sich auf Basis der Erhebung vier Personentypen unterscheiden: (1) jene, bei denen die Arbeitslosigkeit andauert und die weder beschäftigt sind noch eine Beschäftigungszusage haben (30,6%), (2) Personen, die zum Befragungszeitpunkt noch arbeitslos waren, aber bereits eine fixe Einstellungszusage binnen der nächsten zwei Monate haben (4,9%), (3) Personen, die die Arbeitslosigkeit beendet und eine neue Beschäftigung aufgenommen haben, die sie immer noch ausüben (48,6%) und (4) Personen, die die (ursprüngliche) Arbeitslosigkeit beendet und eine neue Beschäftigung aufgenommen, auch diese allerdings bereits wieder beendet haben (15,9%) (Abbildung 13).

²¹ Dabei handelt es sich um Arbeitslose im Alter zwischen 15 und 59 (Frauen) bzw. 64 Jahren (Männer), die in der Zeit zwischen November 2009 und Mai 2010 in Arbeitslosigkeit zugegangen und mehr als ein Monat lang arbeitslos geblieben sind.

Abbildung 13: Typen von Arbeitssuchenden



Q: Befragungsergebnisse.

Von den Auskünften der Arbeitslosen zu einer etwaigen fixen Zusage für einen Arbeitsplatz (über der Geringfügigkeitsgrenze) zum Zeitpunkt der Befragung sind Einstellungs Zusagen zu unterscheiden, wie sie durch die administrativen Individualdaten des AMS dokumentiert sind. Diesen zufolge erhält ein Drittel (33,9%) der Personen (mit Arbeitslosigkeitsdauer über einem Monat) im Zuge der Arbeitslosigkeit eine Zusage für eine Beschäftigung. Unter Männern (40,3%) ist der Anteil deutlich höher als unter Frauen (22,7%).

In den AMS-Daten ist dokumentiert, zu welchem Zeitpunkt Arbeitslose eine Einstellungs Zusage erhalten. Es liegt jedoch keine Information darüber vor, um welchen Betrieb es sich handelt. Aus diesem Grund lässt sich nicht bestimmen, ob Personen, die aus Arbeitslosigkeit abgehen, bei demjenigen Dienstgeber eine Beschäftigung aufnehmen, von dem sie eine Einstellungs Zusage haben. Beobachten lässt sich lediglich, ob Personen unabhängig von einer Einstellungs Zusage wieder bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber oder einem neuen Arbeitgeber eingestellt werden. Sind der letzte Dienstgeber vor der Arbeitslosigkeit und der erste Dienstgeber nach der Arbeitslosigkeit identisch, so lässt sich auf eine Wiedereinstellung schließen („Recall“).

Wie aus Abbildung 14 ersichtlich, lassen sich innerhalb der Gruppe der Personen mit Einstellungs Zusage mehrere Untergruppen unterscheiden: (1) Ca. ein Fünftel der Arbeitssuchenden (21,5%) verfügt über eine Einstellungs Zusage und wird beim ehemaligen Dienstgeber wiederbeschäftigt (Recall). (2) Jede zehnte Person (10,2%) hat eine Einstellungs Zusage und wird bei einem anderen als dem letzten Dienstgeber vor der Arbeitslosigkeit eingestellt. (3) 2,0% der Arbeitssuchenden erhalten eine Einstellungs Zusage, die sich aber im gesamten Beobach-

tungszeitraum nicht realisiert: Für sie ist keine Beschäftigungsaufnahme erfasst. Eine weitere Gruppe der Arbeitssuchenden besteht aus Personen, die ohne eine offizielle Einstellungszusage zu ihrem ehemaligen Dienstgeber zurückkehren. Sie umfasst 8,1% aller betrachteten Arbeitssuchenden. Einschließlich dieser Gruppe lässt sich bei 29,6% der Personen ein Recall beobachten.

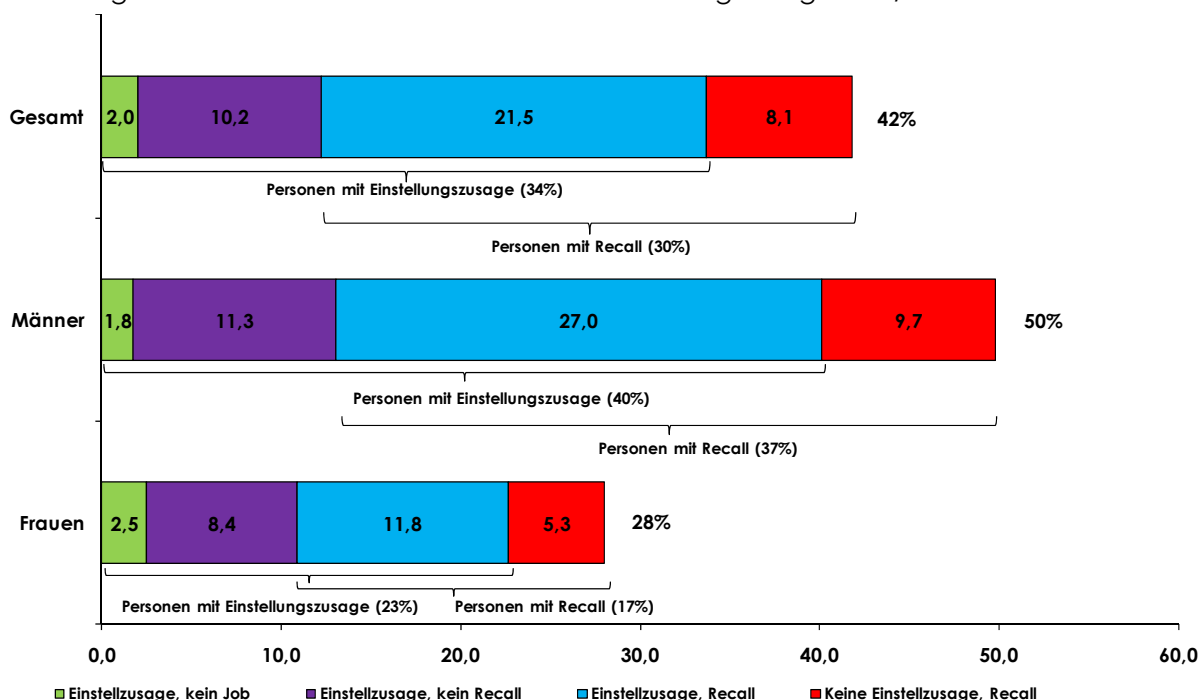
Insgesamt beträgt der Anteil der Arbeitssuchenden mit offizieller Einstellungszusage und/oder Wiederbeschäftigung beim ehemaligen Arbeitgeber (Recall) 41,9%. Unter Männern ist nicht nur der Anteil der Personen mit Einstellungszusage, sondern auch jener mit Recall (36,7%) höher als unter Frauen (17,2%). Jeder zweite männliche Arbeitssuchende (49,8%) hat eine Einstellungszusage und/oder wird beim ehemaligen Dienstgeber wiederbeschäftigt. Unter Frauen liegt der Anteil unter einem Drittel (28,0%).

Mit einem Anteil von ca. 30% an allen betrachteten Arbeitslosen entspricht das für die vorliegende Studie ermittelte Gewicht von Recalls ungefähr den Größenordnungen, wie sie in den wenigen bisherigen Untersuchungen für Österreich ermittelt wurden. So kamen Fischer – Pichelmann (1991) zu dem Ergebnis, dass ca. ein Drittel aller Arbeitslosigkeitsepisoden aus dem Jahr 1985 mit einer Wiedereinstellung beim ehemaligen Arbeitgeber endete. Einer erweiterten Untersuchung von Pichelmann – Riedel (1992) zufolge traf dies auf etwa 3 von 10 Arbeitslosigkeitsepisoden aus 1985 zu. Die bisher letzte Analyse stammt von Böheim (2006) und bezieht sich auf den Zeitraum von 1989 bis 1991. Seinen Ergebnissen zufolge wurden 31,5% der Arbeitslosen – ca. ein Drittel der arbeitslosen Männer und ein Fünftel der arbeitslosen Frauen – beim ehemaligen Arbeitgeber wiedereingestellt.

Der Anteil der Recalls steigt mit dem Alter und sinkt mit dem Bildungsgrad: Niedrig qualifizierte Personen (höchstens Pflichtschulabschluss oder Lehre) werden deutlich häufiger bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber wiedereingestellt als höher Qualifizierte. Erwartungsgemäß ist die Recall-Rate unter Personen mit Einstellungszusage besonders hoch. Männer, Ältere (45 bis 64 Jahre) und Personen mit Lehrabschluss sind unter den Personen mit Recall besonders stark vertreten. Etwa die Hälfte der Wiedereinstellungen dürfte mit Saisonbeschäftigung in Verbindung stehen. Sie konzentrieren sich zudem stark auf die Baubranche.

Eine starke Ähnlichkeit in den persönlichen Charakteristika zwischen Personen mit Einstellungszusage und Personen mit Wiedereinstellung beim selben Arbeitgeber lässt vermuten, dass es sich bei einem großen Teil der Einstellungszusagen um Wiedereinstellungszusagen handelt. Diese Hypothese wird zusätzlich durch die Tatsache untermauert, dass zwei Drittel (63,7%) aller Personen mit Einstellungszusage und mit beobachteter Beschäftigungsaufnahme zu ihrem ehemaligen Arbeitgeber zurückkehren.

Abbildung 14: Anteil der Arbeitssuchenden mit Einstellungszusage und/oder Recall



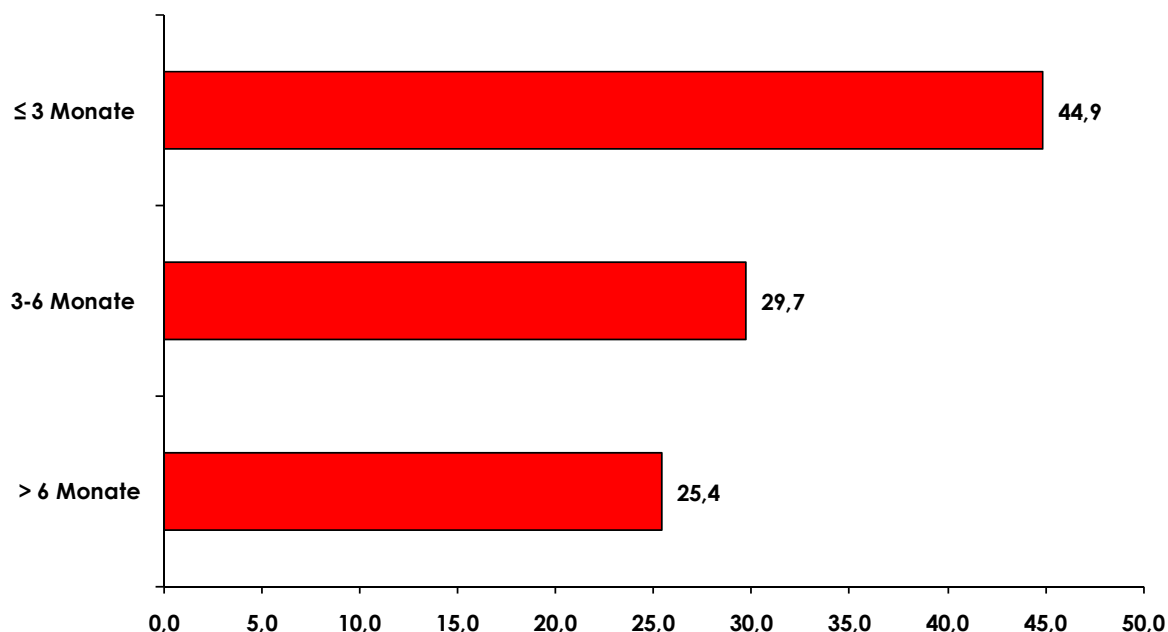
Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von AMS und HV Daten.

Mehr als die Hälfte aller Arbeitslosen im Alter von 15 bis 59 (Frauen) bzw. 64 Jahren (Männer) mit Arbeitslosigkeits-Zugang in der Zeit zwischen November 2009 und Mai 2010 sind nicht länger als drei Monate lang arbeitslos – ein Fünftel (20,6%) nicht länger als einen Monat, etwas mehr als ein Drittel zwei bis drei Monate lang (35,7%). 23,6% sind zwischen 3 und 6 Monate lang vorgemerkt, ein Fünftel (20,2%) länger als ein halbes Jahr (5,9% länger als ein Jahr)²².

Ohne die in den Analysen ausgeschlossenen Kurzzeitarbeitslosen sind 44,9% der Arbeitssuchenden bis zu drei Monate (92 Tage) lang arbeitslos vorgemerkt, 29,7% drei bis sechs Monate (93-184 Tage) lang und 25,4% länger als ein halbes Jahr (mehr als 184 Tage) (siehe Abbildung 15).

²² Betrachtet werden ausschließlich durchgängige Arbeitslosigkeits-Episoden nach einer engen Definition der Arbeitslosigkeit, d.h. ohne Berücksichtigung von Schulungen.

Abbildung 15: Arbeitssuchende nach Arbeitslosigkeitsdauer



Q: WIFO-INDI-DV auf Basis von AMS und HV Daten.

2.4 Merkmale der Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage

Die Gruppe der Personen mit Einstellungszusage wird separat in Kapitel 7 behandelt. Übersicht 21 enthält ausgewählte persönliche Charakteristika der 1.858 Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage zum Zeitpunkt des Zugangs in Arbeitslosigkeit²³. Eine ausführlichere Aufstellung ist dem Tabellenband zu entnehmen.

²³ Vor Anwendung des Gewichts, das sicherstellt, dass die Zusammensetzung der untersuchten Personengruppe hinsichtlich der Struktur der Grundgesamtheit der Arbeitslosen mit Zugang im Zeitraum November 2009 bis Mai 2010 repräsentativ ist, hat ein Viertel der Befragten (642 Personen bzw. 25,7%) bei Eintritt der Arbeitslosigkeit eine Zusage für eine Beschäftigung. Für die Analyse des Suchverhaltens und des Sucherfolgs in den Kapiteln 3 bis 6 werden alle 642 Personen mit Einstellungszusage ausgeschlossen, sodass sich die untersuchte Personengruppe um etwa ein Viertel auf 1.858 reduziert.

Übersicht 21: Charakteristika der Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
<i>Insgesamt</i>	1.858	100,0	1.064	100,0	794	100,0
<i>Altersgruppe</i>						
15-24 Jahre	346	18,6	229	21,6	117	14,7
25-44 Jahre	927	49,9	487	45,8	440	55,4
45-64 Jahre	585	31,5	348	32,7	237	29,9
<i>Ausbildung</i>						
Max. Pflichtschule	855	46,0	496	46,6	359	45,2
BMS	102	5,5	35	3,3	67	8,4
Lehre	628	33,8	397	37,3	231	29,1
AHS/BHS	180	9,7	90	8,4	90	11,3
UNI/FH/Akademie	81	4,4	38	3,6	43	5,5
Unbekannt	12	0,7	8	0,8	4	0,5
<i>Nationalität</i>						
Inländerin	1.506	81,1	861	80,9	645	81,3
Ausländerin aus EU-15	48	2,6	28	2,6	20	2,6
Ausländerin aus EU-27	48	2,6	14	1,3	34	4,3
Ausländerin aus Drittstaat	247	13,3	155	14,6	92	11,6
Ungeklärte Nationalität	9	0,5	7	0,7	2	0,3

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Aus der Befragung gehen detaillierte Informationen zum beruflichen Status der Befragten vor ihrem Zugang in Arbeitslosigkeit hervor, die die Angaben aus Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice Österreich ergänzen. Eine Auswahl an Vorkarriere-Charakteristika der Arbeitssuchenden findet sich in Übersicht 22.

Übersicht 22: Arbeitssuchende nach beruflichem Status vor Beginn der Arbeitslosigkeit

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
<i>Insgesamt</i>	1.858	100,0	1.064	100,0	794	100,0
<i>Letzter Beruf</i>						
Führungskräfte	84	4,5	52	4,9	32	4,0
Akademische Berufe	123	6,6	62	5,8	62	7,8
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	177	9,5	115	10,8	62	7,8
Bürokräfte und Verwandte Berufe	185	9,9	45	4,3	139	17,6
Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen	394	21,2	147	13,8	247	31,1
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft	23	1,2	19	1,8	4	0,5
Handwerks- und verwandte Berufe	359	19,3	329	30,9	30	3,8
BedienerInnen von Anlagen bzw. /Maschinen und Montageberufe	127	6,8	117	11,0	10	1,3
Hilfsarbeitskräfte	315	17,0	149	14,0	167	21,0
Militärpersonen	1	0,1	1	0,1	0	0,0
Noch nie gearbeitet	71	3,8	29	2,7	42	5,3
<i>Arbeitszeitumfang</i>						
Vollzeit (> 35 Std.)	1408	75,8	949	89,2	459	57,8
Teilzeit	380	20,4	86	8,1	293	37,0
Noch nie gearbeitet	71	3,8	29	2,7	42	5,3
<i>Art der zuletzt ausgeübten Beschäftigung</i>						
Unbefristeter Dienstvertrag	1177	63,3	653	61,4	524	66,0
Länger befristeter Vertrag	177	9,6	96	9,0	82	10,3
Saisonarbeitsplatz	193	10,4	137	12,9	56	7,1
Kurzer befristeter Vertrag	92	5,0	54	5,1	38	4,8
Noch nie gearbeitet	71	3,8	29	2,7	42	5,3
Unbestimmt	148	8,0	95	9,0	52	6,6
<i>Atypische Beschäftigung</i>						
Leiharbeit	101	5,5	70	6,6	31	4,0
Werkvertrag/freies Dienstverhältnis	111	6,0	63	5,9	48	6,0
Keines	1474	79,3	842	79,1	632	79,6
Noch nie gearbeitet	71	3,8	29	2,7	42	5,3
Unbestimmt	101	5,5	61	5,7	41	5,1
<i>Einkommen bei letzter Beschäftigung</i>						
≤ 1.000 €	637	34,3	279	26,2	358	45,1
1.000 - 2.000 €	694	37,4	390	36,6	305	38,4
≥ 2.000 €	527	28,4	396	37,2	131	16,5
<i>Grund für Beendigung des Arbeitsverhältnisses</i>						
Initiative des Arbeitgebers	676	36,4	383	36,0	293	36,9
Eigene Initiative	528	28,4	286	26,9	242	30,5
Betriebsstillegung/Konkurs	147	7,9	100	9,4	47	6,0
Sonstiges	426	22,9	258	24,2	168	21,1
Noch nie gearbeitet	71	3,8	29	2,7	42	5,3
Unbestimmt	11	0,6	9	0,8	2	0,2

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

3 Vermittlungsunterstützende Maßnahmen des AMS

In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Befragung von Arbeitslosen, die zwischen November 2009 und Mai 2011 in Arbeitslosigkeit zugegangen sind, hinsichtlich der Unterstützungsleistungen des Arbeitsmarktservice (AMS) im Zuge der Arbeitsvermittlung näher beleuchtet. Sechs Teilbereiche lassen sich unterscheiden:

- *Erstens* werden Häufigkeit und Arten des Kontakts der Arbeitssuchenden zum AMS dargestellt. Im Rahmen der Befragung wurde zwischen mehreren Kontaktarten unterschieden: der Beantragung und Prüfung von Geldleistungen, persönlichen Gesprächen mit dem bzw. der BeraterIn, die nicht der Abwicklung von Geldleistungen dienen, sowie dem Kontakt per Telefon, per E-Mail oder einen sonstigen Kommunikationskanal (Post, Fax, etc.).
- *Zweitens* wird die Rolle der Bewerbungsvorschläge des AMS beleuchtet. Die Arbeitssuchenden wurden gefragt, ob bzw. auf welchem Weg ihnen offene Stellen vorgeschlagen wurden und ob sie sich dabei zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt gefühlt haben. Darüber hinaus gaben sie grobe Schätzungen ab, wie oft sie sich insgesamt im Zug ihrer Arbeitslosigkeit um eine Stelle beworben haben und wie oft davon sie sich durch Hinweise des AMS beworben haben. Aus diesen Aussagen lassen sich Schlüsse über den Beteiligungsgrad des AMS ableiten.
- *Drittens* gaben die Befragten Auskunft zu ihrer Nutzung der Informationen und Selbstbedienungsangebote des AMS zur Arbeitsplatzsuche, zu denen beispielsweise der Samsomat, aufliegende Listen und Informationsmaterial zählen, sowie der Internet-Informationsangebote des AMS im Speziellen.
- *Viertens* wird ausführlich die Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten des AMS in den Bereichen Vermittlung, Orientierung und Qualifizierung, sowie deren Bewertung durch die betroffenen Arbeitssuchenden beschrieben. Mit Unterstützung in Form von Vermittlung sind Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen gemeint, die Arbeitssuchende im persönlichen Gespräch mit dem bzw. der BeraterIn, durch Informationsmaterial, über die Internetangebote des AMS oder durch Kurse (Bewerbungstrainings) erhalten. Beispiele sind Ratschläge für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen und die Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen und des Verhaltens bei Bewerbungsgesprächen. Orientierung meint Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche, die ebenfalls durch AMS-BeraterInnen bzw. vom AMS vorgeschlagene andere BeraterInnen oder in einem Berufs-Info-Zentrum (BIZ), durch Informationsmaterial, das Internet-Informationsangebot (z.B. den Berufskompass, das Berufsexikon oder das Qualifikationsbarometer) oder auch (Berufsorientierungs-)Kurse gewährt werden kann. Qualifizierung bezieht sich schließlich auf Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung. Diese erfolgt vordergründig durch Beratung zur Weiterbildung bzw. Vereinbarung von Schulungen durch AMS-BeraterInnen, durch vom AMS vorgeschlagene andere BeraterInnen oder in einem Berufs-Info-Zentrum (BIZ), durch Informationsmaterial, das Arbeitssuchende im AMS oder einem BIZ erhalten, durch das Internet-Informations-Angebot des AMS zur Weiterbildung (z.B. die Weiterbildungsdatenbank) und durch Kurse (Kursangebot des AMS, Übernahme von Kurskosten durch das AMS, etc.). Die

Arbeitssuchenden wurden gefragt, ob sie die entsprechenden Angebote erhalten haben und, falls ja, ob sie den Eindruck haben, dass sich durch das jeweilige Angebot des AMS ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz verbessert haben.

- *Fünftens* widmet sich die Analyse der Rolle der Unterstützungsleistungen des AMS beim Vorliegen von besonderen Problemlagen, die von den Betroffenen als Hindernis bei der Arbeitssuche empfunden werden. Dazu zählen Probleme der Kinderbetreuung und sonstige familiäre Belastungen (Pflege Angehöriger, hoher Aufwand für Haushaltstätigkeiten, etc.), körperliche Probleme, psychische Probleme (Depressionen, Suchterkrankung, etc.), mangelnde Mobilität (z.B. kein Auto, keine gute Verkehrsanbindung), finanzielle Probleme (z.B. höhere Schulden, Exekutionstitel) und mangelnde Deutschkenntnisse. Jene Personen, die bei der Befragung angaben, während der Arbeitslosigkeit oder bei der Beschäftigungsaufnahme derartige Probleme gehabt zu haben, wurden in weiterer Folge gefragt, ob und durch wen bzw. in welcher Form (AMS-BeraterIn, Beratung an anderen, vom AMS empfohlenen Stellen, Informationsmaterial, vom AMS angebotene Kurse, zusätzliche, über die Regelleistung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe hinausreichende finanzielle Unterstützung) sie Unterstützung erhalten haben und ob sie den Eindruck haben, dass sich durch das jeweilige Angebot des AMS ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz verbessert haben.
- *Sechstens* enthält die Darstellung Informationen zur Teilnahme an Praktika oder Arbeitserprobungen im Rahmen der Arbeitslosigkeit oder im Zuge der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz sowie ebenfalls deren subjektiver Einschätzung durch die Betroffenen hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf die eigenen Vermittlungschancen.

3.1 Häufigkeit und Arten des Kontakts zum AMS

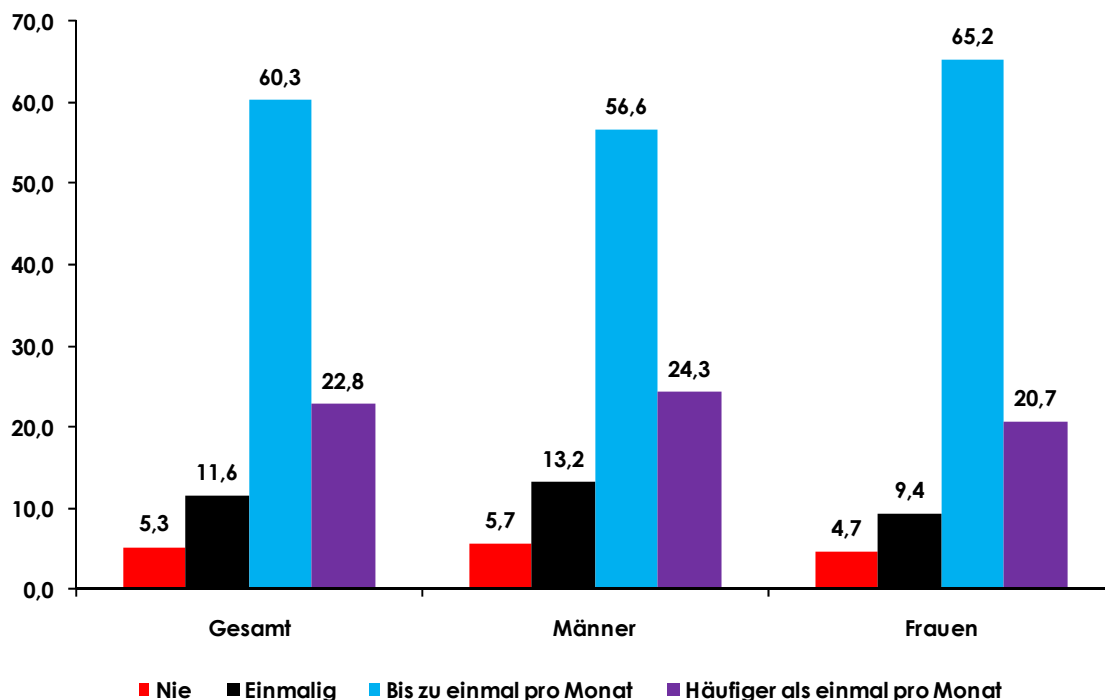
Fragestellung: Die Arbeitssuchenden wurden gefragt, in welcher Weise sie Kontakt zum AMS (zu MitarbeiterInnen des AMS) hatten. Gegenstand waren fünf verschiedenen Kontaktformen: die Beantragung und Prüfung von Geldleistungen, persönliche Gespräche mit dem bzw. der BeraterIn, die nicht der Abwicklung von Geldleistungen dienen, Kontakt per Telefon, Kontakt per E-Mail und sonstiger Kontakt (Post, Fax, etc.). Bei den vier Arten, die über die Abwicklung von Geldleistungen hinausreichen, wurde auch die Kontakthäufigkeit erhoben (einmalig, bis zu 1 Mal pro Monat oder häufiger als 1 Mal pro Monat).

Die große Mehrheit der Arbeitssuchenden hat in mehrfacher Form Kontakt zum AMS, Frauen noch häufiger als Männer. Im Vordergrund steht das persönliche Beratungsgespräch.

Werden die unterschiedlichen Formen des Kontakts zusammengerechnet, so gaben ca. 5% der Arbeitssuchenden an, keinen über die Beantragung und Prüfung der Geldleistungsgewährung hinausgehenden Kontakt zum AMS gehabt zu haben, mehr als 80% hatten bis zu einmal pro Monat oder häufiger Kontakt. 70% derjenigen ohne irgendeinen über die Abwicklung von Geldleistungen hinausgehenden Kontakt waren zum Zeitpunkt der Befragung nicht länger als drei Monate lang arbeitslos und/oder hatten gemäß Befragung eine Einstellungszusage. Die Erhebung belegt demnach, dass es kaum Personen gibt, die über einen längeren

Zeitraum arbeitslos sind, ohne in mehrfacher Form mit dem AMS in Verbindung zu kommen. Die Kontaktdichte arbeitsloser Frauen ist höher als jene der Männer (siehe Abbildung 16).

Abbildung 16: Häufigkeit des Kontakts zum AMS über Geldleistungsgewährung hinaus



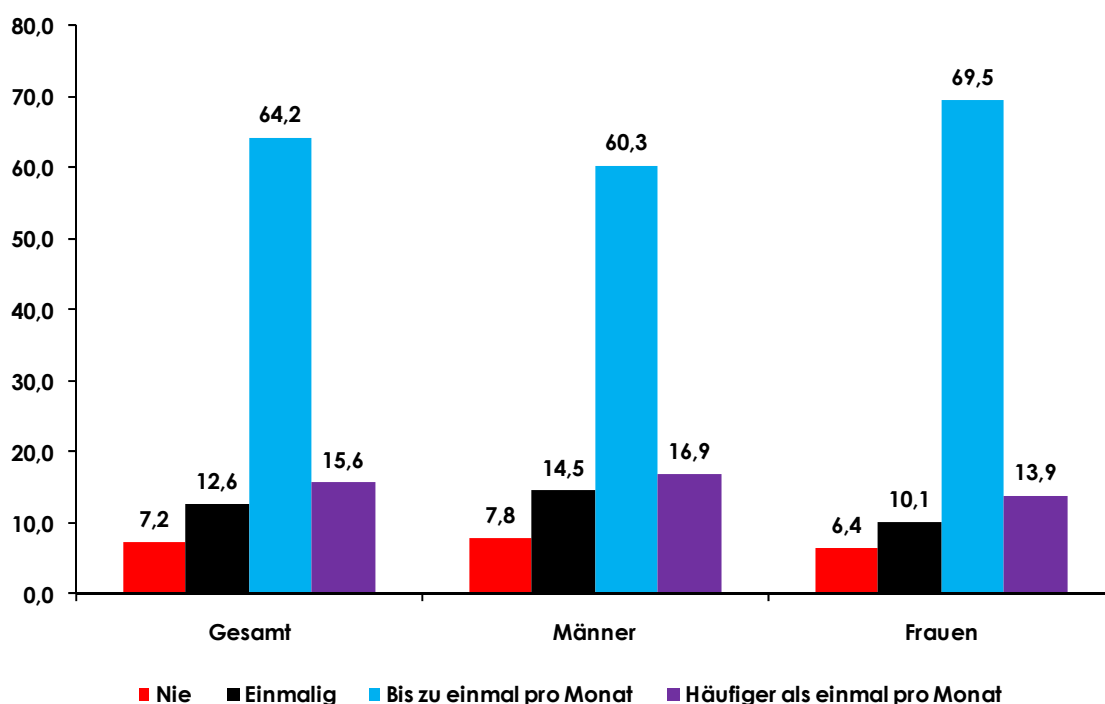
Q: Befragungsergebnisse. Der geringe Anteil der Personen ohne Angabe ist nicht dargestellt.

Zentraler Bezugspunkt der Arbeitslosen ist die Beraterin bzw. der Berater. Über 90% der Arbeitssuchenden gaben an, während der Arbeitslosigkeit eines oder mehrere persönliche Gespräche mit BeraterInnen des AMS (außer für Geldleistungen) gehabt zu haben, wobei zumeist eine Häufigkeit von bis zu einmal pro Monat genannt wurde (64,2%). Gut 15,6% der Arbeitslosen gaben sogar eine größere Kontaktdichte an (vgl. Abbildung 17)²⁴. 28,5% der Personen

²⁴ In den Bundesländern Oberösterreich und Salzburg setzt das Arbeitsmarktservice seit dem Jahr 2010 verstärkt auf die Online-Betreuung von Arbeitssuchenden. Demnach stellt sich die Frage, ob sich diese Neuerung in der Kontaktdichte zwischen Arbeitssuchenden und AMS widerspiegelt. Werden alle Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage zu Beginn der Arbeitslosigkeit betrachtet, so fällt auf, dass in Salzburg sowohl die Häufigkeit persönlicher Kontakte als auch die Kontaktdichte insgesamt im Bundesländervergleich gering sind und in Oberösterreich knapp unter dem österreichweiten Durchschnitt liegen. So ist in Salzburg der Anteil der Arbeitssuchenden mit mehr als einem persönlichen, über die Abwicklung von Geldleistungen hinausgehenden Gespräch mit dem Berater bzw. der Beraterin mit Abstand am niedrigsten (66,8%). In Oberösterreich liegt er mit 77,9% knapp unter dem österreichweiten Durchschnitt (79,9%). Auch die Kontaktdichte insgesamt, an allen, über das Gespräch zur Abwicklung von Geldleistungen hinausgehenden Formen des Kontakts gemessen, ist in Salzburg vergleichsweise niedrig und liegt in Oberösterreich knapp unter dem Durchschnitt: In Salzburg hatten 67,5%, in Oberösterreich 82,3% und im österreichweiten Durchschnitt 83,1% der Arbeitslosen mindestens einmal pro Monat Kontakt zum AMS über die Beantragung und Prüfung der Geldleistungsgewährung hinaus. Salzburg ist darüber hinaus das Bundesland mit dem höchsten Anteil der Arbeitssuchenden, die keinen einzigen Bewerbungsvorschlag von Seiten des AMS erhalten haben. Es ist jedoch zu betonen, dass Salzburg und Oberösterreich die beiden Länder mit dem höchsten Anteil der Arbeitslosen sind, die keinen einzigen

gaben an, telefonischen Kontakt zum AMS gehabt zu haben, 19,0% haben über E-Mail mit dem AMS kommuniziert, fast ebenso viele (16,1%) hatten Kontakt in einer sonstigen Form (Post, Fax, etc.). Frauen weisen unabhängig von der Form der Kommunikation eine deutlich höhere Kontakthäufigkeit auf als Männer. Erwartungsgemäß steigt die Zahl der Kontakte in den verschiedenen Formen mit der Dauer der Arbeitslosigkeit. Ein Vergleich der Angaben der Befragten zur Häufigkeit ihrer AMS-Kontakte mit den administrativen Einträgen des AMS ergibt eine ähnliche Verteilung.

Abbildung 17: Häufigkeit des Kontakts zum AMS in Form von persönlichen Gesprächen mit dem/der BeraterIn



Q: Befragungsergebnisse. Der geringe Anteil der Personen ohne Angabe ist nicht dargestellt.

3.2 Rolle der Bewerbungsvorschläge des AMS

Fragestellung: Die Arbeitssuchenden gaben Auskunft darüber, ob und auf welchem Weg sie vom AMS Bewerbungsvorschläge erhalten haben. Abgefragt wurden sechs Kommunikationskanäle: persönliches Beratungsgespräch, Post, Telefon, E-Mail, Fax und anderer Weg. Weiters wurden die Arbeitssuchenden gefragt, ob sie bei vorgeschlagenen offenen Stellen zur

Suchweg verwenden und in diesem Sinne nicht aktiv nach einer Arbeit suchen. Wird diese Personengruppe aus der Betrachtung ausgeschlossen, so liegt die Häufigkeit von Kontakten – in persönlicher Form und insgesamt – in Salzburg und Österreich ganz im österreichweiten Durchschnitt. Unter der Annahme, dass die Online-Betreuung nicht der Grund für den hohen Anteil der nicht aktiv Arbeit suchenden Arbeitslosen ist, zeigen sich zusammenfassend (noch) keine Auffälligkeiten hinsichtlich Kontakt zwischen Arbeitssuchenden und AMS für diese Bundesländer.

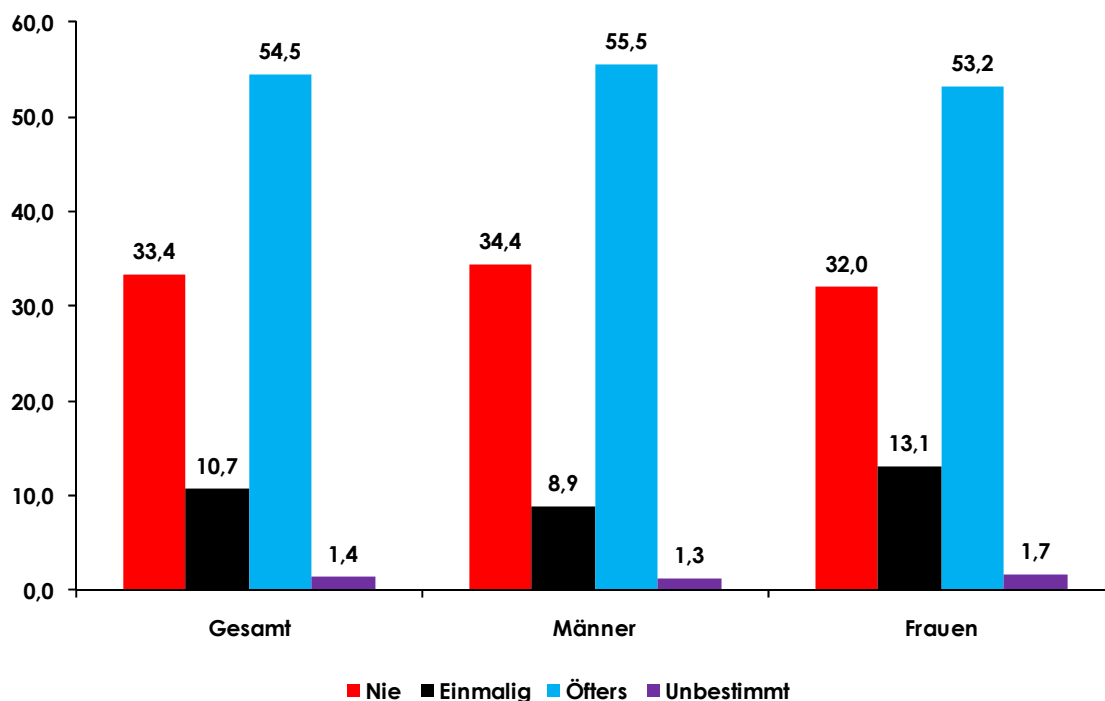
Arbeitsaufnahme gedrängt wurden. Diese Frage konnten sie mit „nein“, „etwas“, „sehr“, „unter Androhung einer Sperre des Arbeitslosengeldes“ oder mit „weiß nicht“ beantworten. Schließlich wurden sie um eine grobe Abschätzung gebeten, wie oft sie sich im Zuge ihrer Arbeitslosigkeit und wie oft davon sie sich durch Hinweise des AMS um eine Stelle beworben haben.

Rund zwei Drittel aller Arbeitssuchenden erhalten Bewerbungsvorschläge vom AMS – in erster Linie im Rahmen des persönlichen Beratungsgesprächs oder über den Postweg.

Gemäß der Befragung haben 65,2% der Arbeitssuchenden in irgendeiner Form mindestens einmal Bewerbungsvorschläge des AMS erhalten, 54,5% sogar öfters. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind moderat (siehe Abbildung 18).

Die Angaben der Arbeitssuchenden in der Befragung decken sich weitgehend mit den Informationen, die im AMS dokumentiert werden: Hier wird für 32,7% der Arbeitslosen kein Vermittlungsvorschlag dokumentiert und für 53,3% mehr als einer. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind gering. Gemäß AMS-Daten korrelieren die Zahl der Bewerbungsvorschläge und die Dauer der Arbeitslosigkeit signifikant miteinander. Demnach erhalten länger Arbeitslose mehr Bewerbungsvorschläge. Dieser positive Zusammenhang gilt aber nicht mehr, wenn um die Dauer der Arbeitslosigkeitsphase bereinigt wird: Die Zahl der Bewerbungsvorschläge pro Monat nimmt mit der Dauer der Arbeitslosigkeit ab.

Abbildung 18: Häufigkeit des Erhalts von Bewerbungsvorschlägen vom AMS



Q: Befragungsergebnisse.

Die Vermittlungsversuche erfolgen (gemäß Befragung) vordergründig über den bzw. die persönliche BeraterIn oder über den Postweg. 62,5% der Personen, die Stellenvorschläge erhalten hatten, gaben an, diese im Rahmen persönlicher Beratungsgespräche erhalten zu haben, 49,0% haben per Post Vorschläge zugestellt bekommen, 25,0% per E-Mail und 4,4% telefonisch (Fax 0,0%, andere Wege wie z.B. im Kurs oder per Sms 2,2%). 37,1% der Arbeitslosen, die Bewerbungsvorschläge erhalten haben, wurden über mehr als einen Kommunikationskanal erreicht. Vor allem bei jungen Arbeitslosen kommen häufiger unterschiedliche Kommunikationskanäle zum Einsatz.

Empfundener Druck zur Arbeitsaufnahme durch das AMS

Jede sechste arbeitslose Person fühlt sich bei Vermittlungsvorschlägen des AMS zumindest etwas zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt. Je jünger, je geringer qualifiziert und je länger arbeitslos die Personen sind, desto eher empfinden sie einen Druck.

Da Arbeitslose vermittelbar sein müssen und das AMS auch für die Kontrolle der Vermittelbarkeit zuständig ist, kommt dem Druck zur raschen Aufnahme einer Stelle potentiell Bedeutung zu. Auf die Frage, ob sie sich zur Aufnahme offener Stellen gedrängt fühlen, antworteten 68,8% der Arbeitslosen mit „Nein“, 6,2% mit „Etwas“, 2,7% mit „Sehr“, und 7,1% berichten von der Androhung einer Sperre des Arbeitslosengeldes. Weitere 15,2% der Personen konnten oder wollten die Frage nicht beantworten. Frauen fühlen sich seltener und weniger zur Arbeitsaufnahme gedrängt als Männer (vgl. Übersicht 23).

Übersicht 23: Häufigkeit, mit der sich Arbeitslose bei Vermittlungsvorschlägen des AMS zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt fühlen

	Gesamt	Männer	Frauen
Nein	68,8	66,5	71,8
Etwas	6,2	6,6	5,8
Sehr	2,7	3,3	2,0
Sperrenandrohung	7,1	7,9	6,0
Unklar	15,2	15,7	14,5
Gesamt	100,0	100,0	100,0

Q: Befragungsergebnisse.

Personen mit niedrigem Qualifizierungsniveau (maximal Pflichtschule, Lehre) fühlen sich tendenziell häufiger zur Arbeitsaufnahme gedrängt als Personen mit höherer Ausbildung (BMS, AHS/BHS, tertiäre Ausbildung). Darüber hinaus ist der Druck zur Stellenaufnahme signifikant mit geringerem Alter sowie mit längerer Dauer der Arbeitslosigkeit korreliert.

Beteiligung des AMS an Stellenbewerbungen

Über alle Personen betrachtet ist das AMS an etwa einem Fünftel aller Stellenbewerbungen beteiligt. Der Anteil ist besonders hoch bei Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen.

Übersicht 24 gibt einen Überblick über den Einschaltgrad des Arbeitsmarktservice bei Stellenbewerbungen. Im Durchschnitt über alle Arbeitssuchenden werden 11,2 Bewerbungen im Monat verschickt. Davon kommen 2,3 über einen Vermittlungsvorschlag des AMS zustande. Dies entspricht einem Anteil von etwa einem Fünftel (20,5%). Die Beteiligung des AMS an Stellenbewerbungen ist bei Männern (23,3%) höher als bei Frauen (16,8%). Nach Ausbildung betrachtet, ist sie bei Personen mit maximal Pflichtschulabschluss am höchsten (22,9%), bei Personen mit akademischer Ausbildung am niedrigsten (6,7%). Besonders stark ist das Arbeitsmarktservice involviert, wenn sich jene mit einem starken Mangel an Deutschkenntnissen bewerben. In dieser Personengruppe erfolgt mehr als jede zweite Bewerbung über Hinweise des AMS (52,0%).

Übersicht 24: Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat, insgesamt und durch Vermittlungsvorschlag des AMS

	Insgesamt Anzahl	Durch AMS-Vermittlungsvorschlag Anzahl	%
<i>Insgesamt</i>	11,2	2,3	20,5
<i>Geschlecht</i>			
Männer	10,3	2,4	23,3
Frauen	12,5	2,1	16,8
<i>Altersgruppe</i>			
15-24 Jahre	16,1	3,4	21,1
25-44 Jahre	10,3	2,0	19,4
45-64 Jahre	9,7	2,2	22,7
<i>Ausbildung</i>			
Max. Pflichtschule	10,9	2,5	22,9
BMS	16,8	2,4	14,3
Lehre	9,6	1,9	19,8
AHS/BHS	14,7	3,1	21,1
UNI/FH/Akademie	13,4	0,9	6,7
<i>Mangelnde Deutschkenntnisse</i>			
Ja, stark	10,2	5,3	52,0
Etwas	16,3	3,0	18,4
Nein	11,1	2,2	19,8
<i>Arbeitslosigkeitsdauer</i>			
≤ 3 Monate	15,5	3,2	20,6
3-6 Monate	8,8	1,8	20,5
> 6 Monate	6,2	1,1	17,7

Q: Befragungsergebnisse.

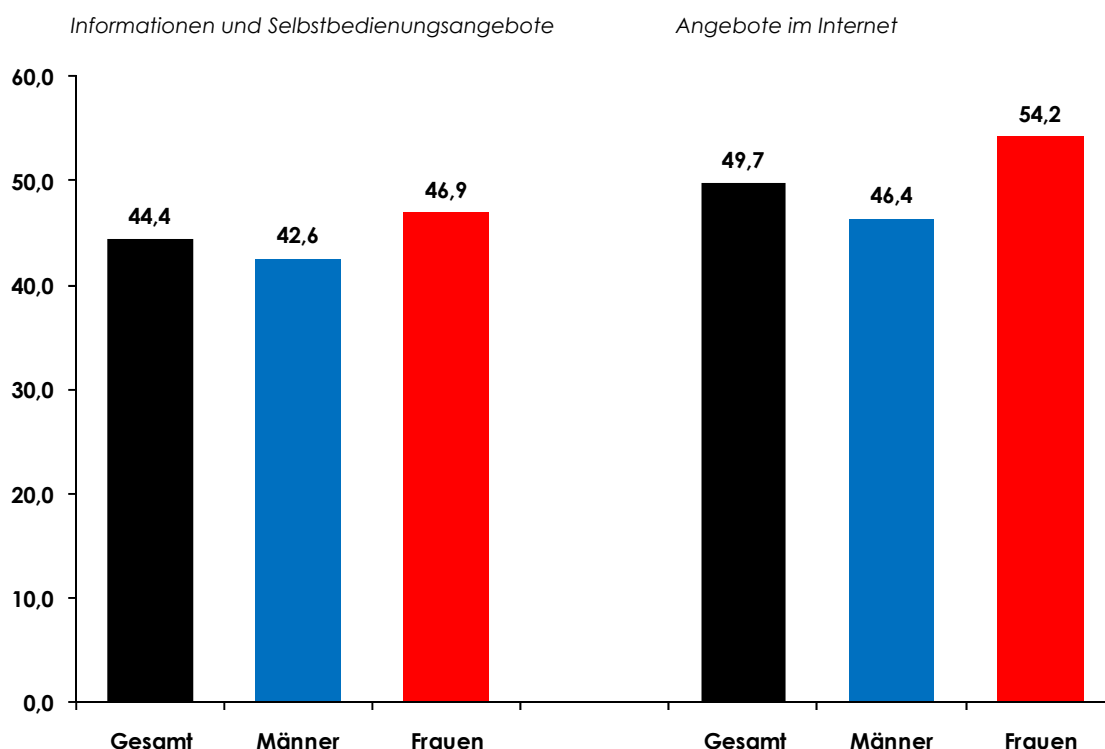
3.3 Nutzung der Informationen und Selbstbedienungsangebote des AMS zur Arbeitsplatzsuche

Fragestellung: Die Arbeitssuchenden wurden zuerst in einer allgemeineren Formulierung gefragt, ob bzw. wie häufig (einmalig oder öfters) sie bisher Informationen und Selbstbedienungsangebote des AMS zur Arbeitsplatzsuche genutzt haben. Dann wurde speziell die Nutzung der Angebote des AMS zur Arbeitsplatzsuche im Internet erhoben. Alle NutzerInnen wurden jeweils gefragt, welche Angebote sie konkret in Anspruch nehmen. In einem weiteren Schritt gaben die Befragten an, ob sie von ihrem bzw. ihrer BeraterIn, im Rahmen eines Kurses/Trainings von ServicemitarbeiterInnen des AMS oder von anderen Personen auf Internetangebote bzw. andere Selbstbedienungsangebote (Samsomat, aufliegende Listen, Informationsmaterial, etc.) aufmerksam gemacht wurden. Dadurch kann überprüft werden, wie sich derartige Hinweise im Nutzungsverhalten niederschlagen.

Etwa jede zweite arbeitslose Person greift auf die Selbstbedienungsangebote des AMS, darunter insbesondere aufliegende Listen mit offenen Stellen und den e-Job-Room, zurück.

Die Informationen und Selbstbedienungsangebote des AMS zur Arbeitsuche wurden von 44,4% der Arbeitssuchenden (42,6% der Männer und 46,9% der Frauen) aktiv und überwiegend (zu 86,6%) nicht nur einmalig, sondern mehrfach genutzt (siehe Abbildung 19, linke Seite). 51,2% der NutzerInnen gaben an, die aufliegenden Listen mit offenen Stellen genutzt zu haben, 31,2% den e-Job-Room und 51,1% Internet, Computer oder Samsomat.

Abbildung 19: Häufigkeit der bisherigen Nutzung von Informationen und Selbstbedienungsangeboten des AMS bzw. speziell der Angebote des AMS zur Arbeitsplatzsuche im Internet



Q: Befragungsergebnisse.

Direkt nach der Nutzung von AMS-Angeboten zur Stellensuche im Internet befragt, gaben 49,7% der Arbeitssuchenden eine aktive Nutzung an (Männer 46,4%, Frauen 54,2%) (vgl. Abbildung 19, rechte Seite)²⁵. 90,2% davon haben bereits mehrmals auf die Angebote zurückgegriffen. Auch in diesem Bereich ist der e-Job-Room das am stärksten identifizierte Angebot des AMS: 54,1% der aktiven NutzerInnen gaben an, den e-Job-Room verwendet zu haben. 32,9% nannten die AMS-Website an sich, 21,6% das e-AMS-Konto. Auch AMS Jobroboter und AMS Jobbörse wurden erwähnt, aber zu niedrigeren Anteilen.

65,2% der Arbeitslosen gaben an, auf die Internetangebote des AMS aufmerksam gemacht worden zu sein – 58,8% von ihrem bzw. ihrer BeraterIn, 14,7% im Rahmen eines Kurses/Trainings von ServicemitarbeiterInnen des AMS, 5,0% von anderen Personen im privaten, schulischen oder beruflichen Umfeld. Ein etwas geringerer Anteil der Arbeitssuchenden (58,7%) wurde auf andere Selbstbedienungsangebote des AMS (Samsomat, aufliegende Listen, Informationsmaterial, etc.) hingewiesen, 54,4% von ihrem Berater bzw. ihrer Beraterin, 12,4% im Rahmen von Kursen und 2,8% durch andere Personen. Arbeitslose nutzen die Internetangebote und andere Selbstbedienungsangebote des AMS wesentlich häufiger, wenn sie auf diese Angebote hingewiesen wurden (Unterschied von jeweils rund 30 Prozentpunkten).

3.4 Inanspruchnahme und Einschätzung der Unterstützungsleistungen des AMS zur Vermittlung, Berufsorientierung und Qualifizierung

Fragestellung: In diesem Abschnitt wurde erhoben, ob die Arbeitssuchenden von Seiten des AMS Unterstützung in der Form von Vermittlung, Orientierung und Qualifizierung erhalten haben und ob sie gegebenenfalls den Eindruck haben, dass sich durch das jeweilige Angebot ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz „sehr“, „eher“, „wenig“ oder „nicht“ verbessert haben. Unter Vermittlung sind Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen zu verstehen (z.B. für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder die Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen und des Verhaltens bei Bewerbungsgesprächen). Orientierung meint Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche (z.B. für welche Tätigkeiten sie sich eignen, in welchen Berufen/Branchen sie nach Stellen suchen sollen oder wie viel Einkommen sie in ihrer Berufsgruppe zu erwarten haben). Qualifizierung bezieht sich auf Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung durch Beratung zur Weiterbildung bzw. Vereinbarung von Schulungen, durch Informationsmaterial, das Internet-Informations-Angebot des AMS oder die Übernahme von Kurskosten. In jedem der drei Bereiche Vermittlung, Orientierung und Qualifizierung wurde nach unterschiedlichen Formen der Unterstützung – ob sie durch AMS-BeraterInnen oder vom AMS vorgeschlagene BeraterInnen, durch Informationsmaterial, durch das Internet-Angebot des AMS, durch Kurse oder Sonstiges erfolgte – unterschieden.

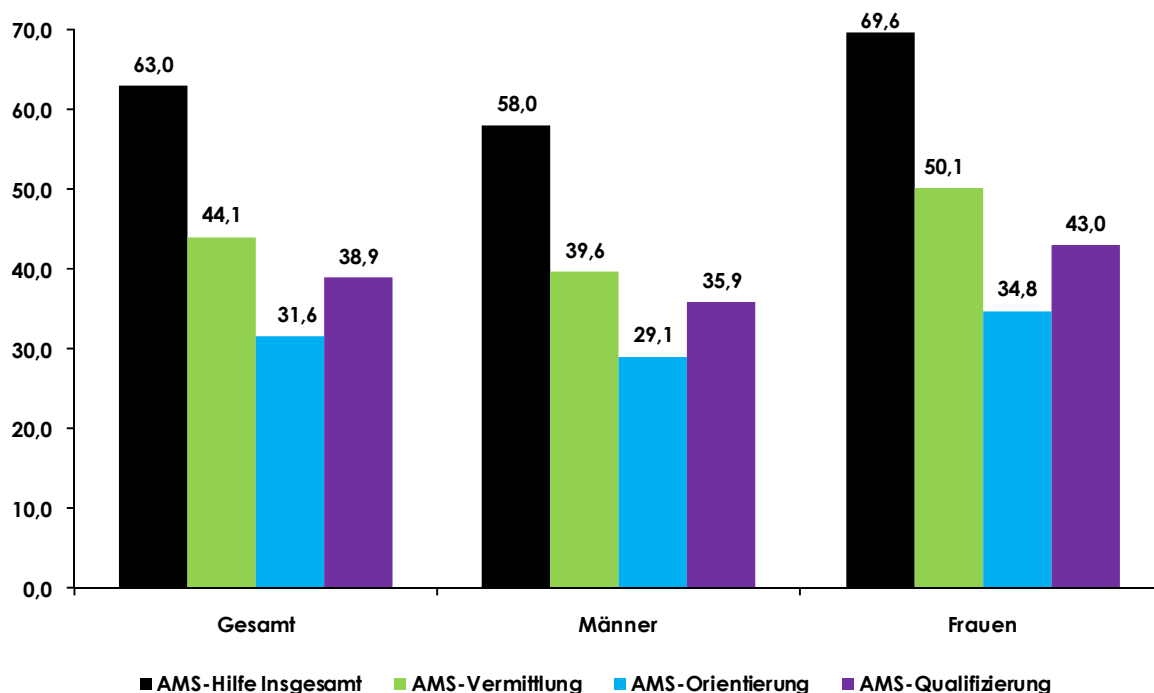
²⁵ Mit 49,7% gegenüber 44,4% gab ein höherer Prozentsatz der Befragten an, die Internet-Angebote des AMS zu nutzen als das Selbstbedienungsangebot insgesamt. Dies deutet darauf hin, dass nicht alle Befragten Internet-Angebote wie das Bewerbungsportal, den Berufskompass oder das Qualifikationsbarometer den Selbstbedienungsangeboten zugeordnet haben, wie es eigentlich naheliegen würde. Manche gaben offensichtlich erst dann eine Nutzung an, als sie konkret nach der Inanspruchnahme dieses Mediums gefragt wurden.

Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen des AMS

Knapp zwei Drittel aller Arbeitssuchenden erhalten irgendeine Unterstützung bei der Arbeitssuche von Seiten des AMS. Die häufigste Form sind Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen, gefolgt von Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung, etwa ein Drittel wird aber auch bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche unterstützt.

Deutlich mehr als die Hälfte der Arbeitslosen (63,0%) gab bei der Befragung an, Unterstützungsleistungen des AMS in zumindest einer der drei Formen erhalten zu haben: 44,1% in Hinblick auf Vermittlung, 31,6% in Form von Orientierung und 38,9% in Form der Qualifizierung. Männer sind bei all diesen Maßnahmen im Vergleich zu Frauen unterrepräsentiert. Insgesamt gaben 69,6% der Frauen an, Unterstützungsleistungen erhalten zu haben, jedoch „nur“ 58,0% der Männer (siehe Abbildung 20).

Abbildung 20: Häufigkeit des Erhalts von AMS-Unterstützung in der Form von Vermittlung, Orientierung und/oder Qualifizierung nach Geschlecht

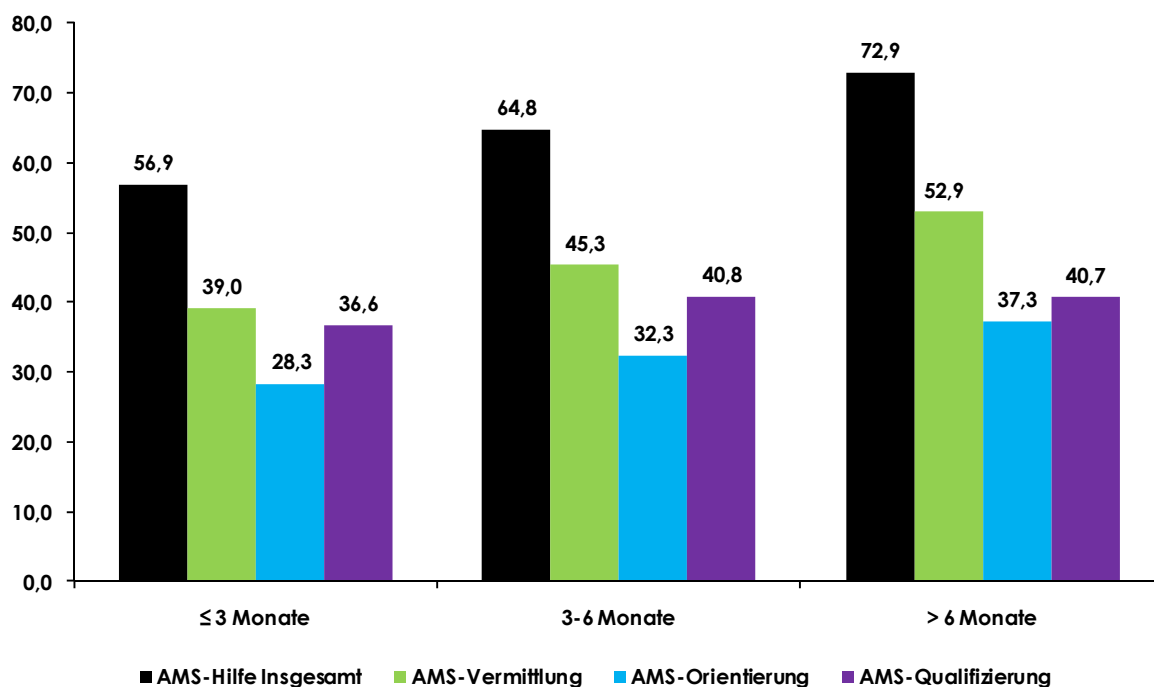


Q: Befragungsergebnisse.

Je jünger die Arbeitslosen, desto höher ist der Tendenz nach die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen des AMS. Die Unterschiede nach Altersgruppen sind aber gering (siehe Abbildung 1 im Tabellen- und Materialband). Auch nach der Ausbildung variiert die Inanspruchnahme nur begrenzt. Einzig AbsolventInnen von berufsbildenden mittleren Schulen stechen mit einem verhältnismäßig hohen Anteil der Unterstützten heraus. AkademikerInnen erhalten (bei einer im Durchschnitt liegenden Inanspruchnahme von Qualifizierungsleistun-

gen) am seltensten Hilfe für Bewerbungen und bei der allgemeinen beruflichen Orientierung (siehe Übersicht 3 im Tabellen- und Materialband). Die Wahrscheinlichkeit Unterstützungsleistungen zu erhalten steigt deutlich mit der Dauer der Arbeitslosigkeit. Dies gilt insbesondere für Vermittlung und berufliche Orientierung (siehe Abbildung 21).

Abbildung 21: Häufigkeit des Erhalts von AMS-Unterstützung in der Form von Vermittlung, Orientierung oder Qualifizierung nach Arbeitslosigkeitsdauer

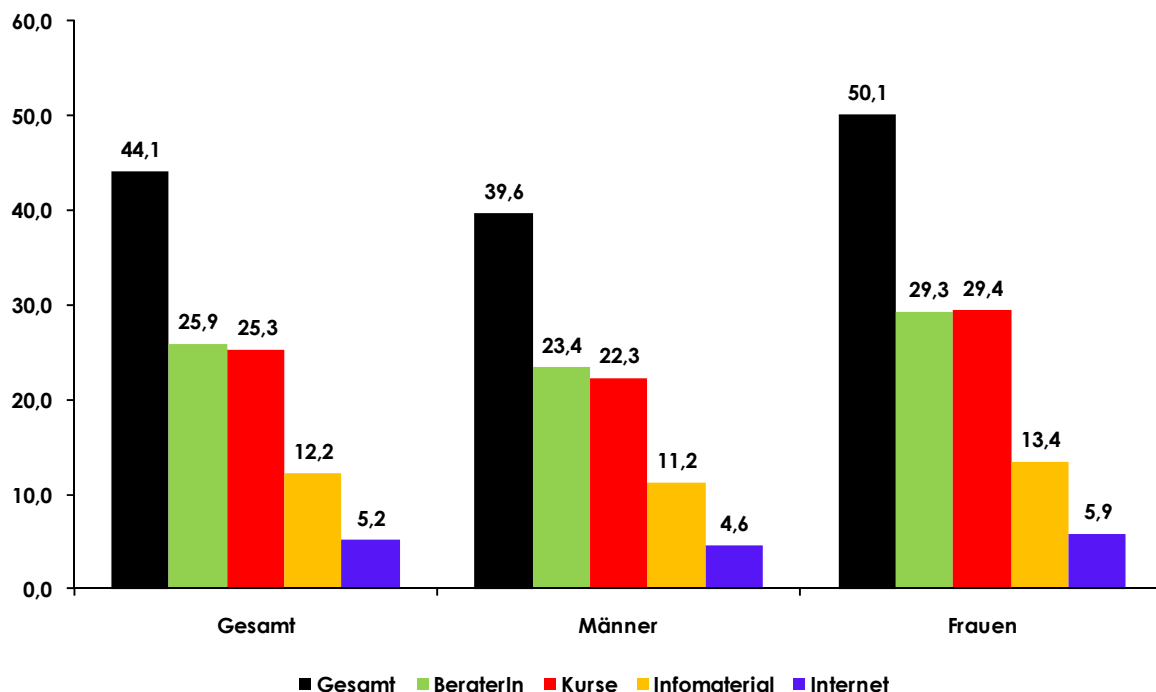


Q: Befragungsergebnisse.

Erhalt von Unterstützungsleistungen des AMS nach unterschiedlichen Kanälen

Unterstützung bei der Vermittlung erfolgt hauptsächlich durch persönliche Beratung und Kurse. Jeweils ein Viertel aller Arbeitssuchenden erhielt durch AMS-BeraterInnen oder durch vom AMS vorgeschlagene andere BeraterInnen (25,9%) bzw. in Form von Kursen (Bewerbungstrainings) (25,3%) Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen, 12,2% durch Informationsmaterial und 5,2% durch das Internet-Angebot wie das Bewerbungsportal oder die Praxismappe (vgl. Abbildung 22).

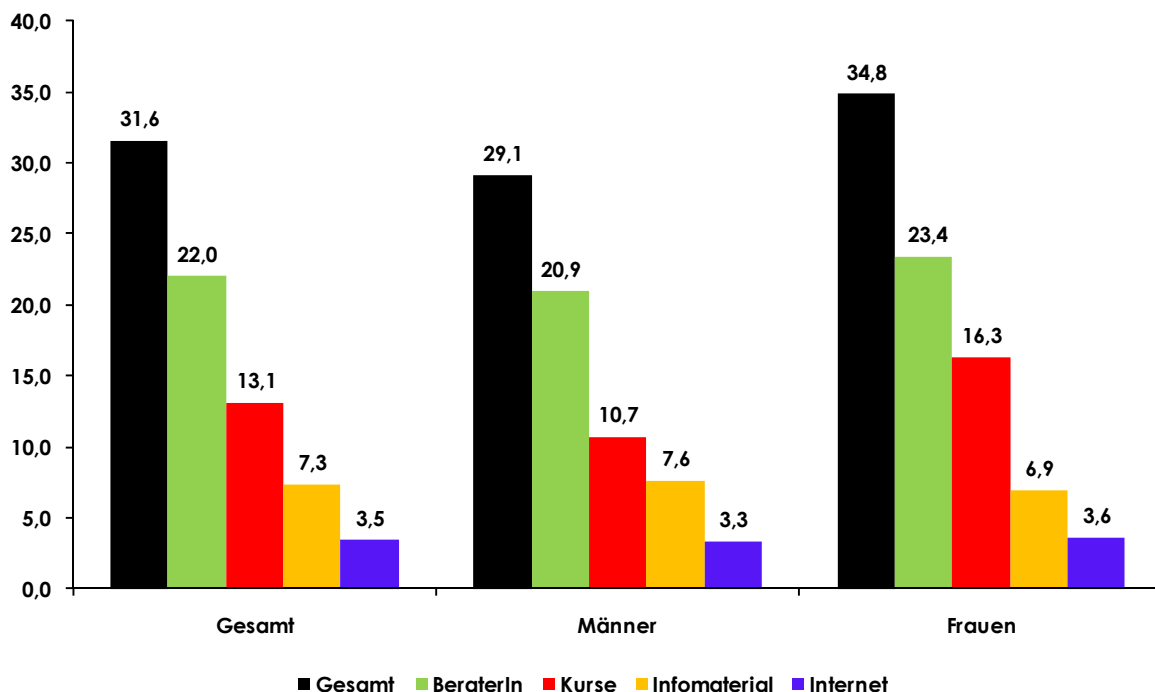
Abbildung 22: Häufigkeit des Erhalts von AMS-Vermittlungshilfe nach unterschiedlichen Kanälen



Q: Befragungsergebnisse.

Ganz ähnlich verhält es sich mit Unterstützung in der Form der allgemeinen Orientierung der Stellensuche, bei der es sich beispielsweise um die Fragen dreht, für welche Tätigkeiten sich die Arbeitssuchenden eignen, in welchen Berufen bzw. Branchen sie nach Stellen suchen sollen oder welches Einkommen sie in ihrer Berufsgruppe zu erwarten haben. Auch hier steht mit 22,0% das persönliche Gespräch (mit AMS-BeraterInnen, vom AMS vorgeschlagenen anderen BeraterInnen oder in einem Berufs-Info-Zentrum) im Vordergrund. (Berufsorientierungs-)Kurse folgen an zweiter Stelle, sind aber nur für etwa jede achte Person (13,1%) ein Weg, über den sie Orientierungshilfe erhalten. Vergleichsweise selten erfolgt Unterstützung in der Form beruflicher Orientierung über Informationsmaterial (7,3%) oder das Informationsangebot des AMS (z.B. den Berufskompas, das Berufslexikon oder das Qualifikationsbarometer) mit 3,5% (vgl. Abbildung 23).

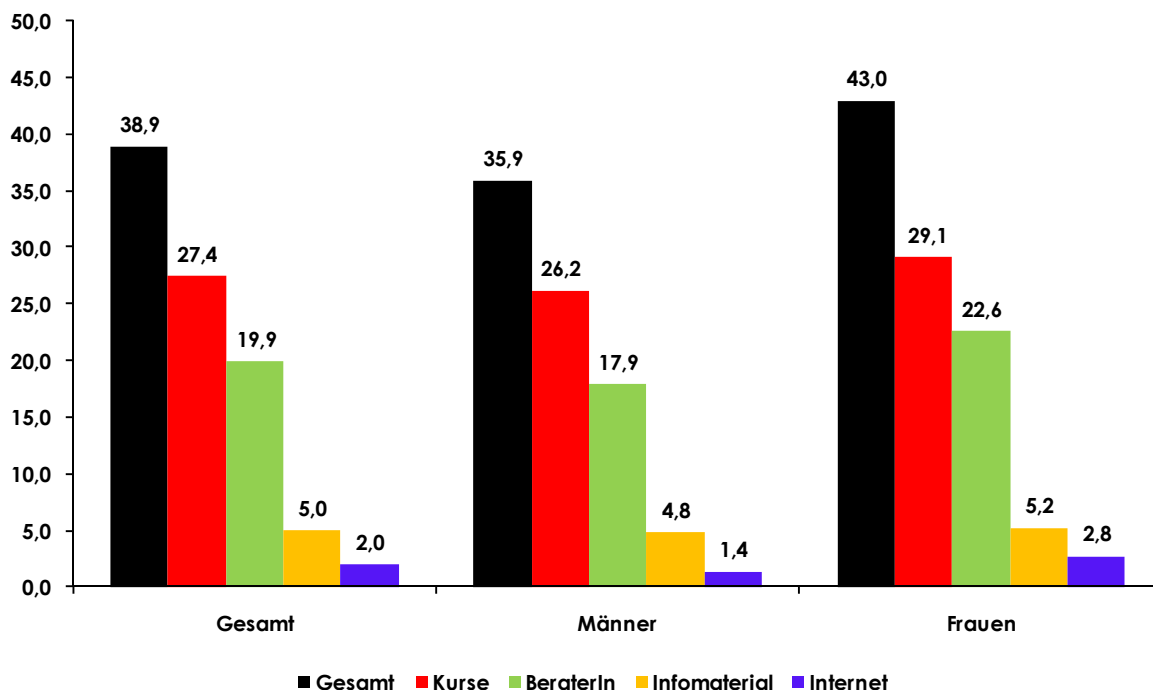
Abbildung 23: Häufigkeit des Erhalts von AMS-Orientierungshilfe nach unterschiedlichen Kanälen



Q: Befragungsergebnisse.

Im Unterschied zu Vermittlung und beruflicher Orientierung erfolgt Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung in erster Linie durch Kurse (Kursangebot des AMS, Übernahme von Kurskosten durch das AMS, etc.). 27,4% erhalten über diesen Kanal Unterstützung. Beratung zur Weiterbildung bzw. die Vereinbarung von Schulungen durch AMS-BeraterInnen, andere vom AMS vorgeschlagene BeraterInnen oder in einem Berufs-Info-Zentrum (BIZ) ist ein zweiter, häufig genutzter Weg, über den Unterstützung zur Qualifizierung erfolgt (19,9%). Informationsmaterial, das die Arbeitssuchenden im AMS oder in einem BIZ erhalten (5,0%), und das Internet-Informationsangebot des AMS zur Weiterbildung wie z.B. die Weiterbildungsdatenbank (2,0%) spielen demgegenüber nur für einen geringen Anteil der Arbeitssuchenden eine Rolle (siehe Abbildung 24).

Abbildung 24: Häufigkeit des Erhalts von AMS-Qualifizierungshilfe nach unterschiedlichen Kanälen



Q: Befragungsergebnisse.

Subjektive Bewertung der Wirksamkeit der Unterstützungsleistungen

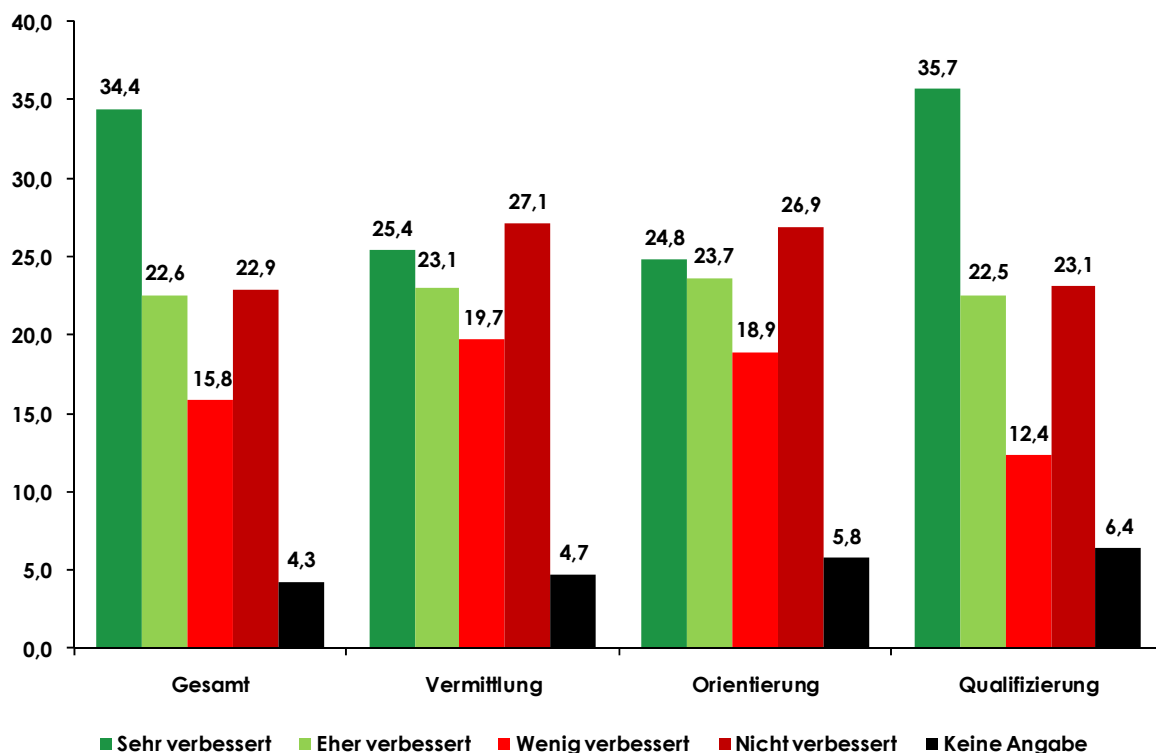
Mehr als die Hälfte der vom AMS unterstützten Personen räumt zumindest einer der Unterstützungsformen eine positive Wirkung auf die eigenen Arbeitsplatzchancen ein. Qualifizierung wird häufiger positiv beurteilt als Maßnahmen der Vermittlung und der Orientierung.

Die Einschätzung der Unterstützungsleistungen durch die Arbeitslosen in Hinblick auf die Verbesserung ihrer Arbeitsplatzchancen fällt recht gemischt aus. Rund ein Drittel (34,4%) der Personen, die angaben, eine oder mehrere Formen der Unterstützung (Vermittlung, Orientierung und/oder Qualifizierung durch BeraterInnen, Informationsmaterial, Internet-Angebote, Kurse oder auf sonstigem Weg) erhalten zu haben, schätzten zumindest eine für sehr hilfreich ein. 22,6% gaben an, dass sich die Arbeitsplatzchancen eher verbessert haben, 15,8% glaubten, dass kaum eine und 22,9% dass keine Verbesserung damit einher gegangen ist. Mit insgesamt 57,0% gegenüber 38,7% überwiegen die positiven Einschätzungen.

Die Einschätzungen zu Qualifizierungsmaßnahmen liegen in der Einschätzung der Arbeitslosen mit 35,7% bei der höchsten Kategorie („sehr verbessert“) deutlich günstiger als jene zur Vermittlung (25,4%) und Orientierung (24,8%). Während sich in den Bereichen Vermittlung und Orientierung positive und negative Beurteilungen in etwa die Waage halten, dominieren bei der Qualifizierung eindeutig die positiven Einschätzungen. Ihnen wird demnach im Vergleich die größte Wirkung bei der Verbesserung der Arbeitsplatzchancen attestiert. Bei allen Arten

von Unterstützung ist rund ein Viertel der Arbeitslosen der Meinung, dass sie die Chancen auf einen Arbeitsplatz nicht heben (siehe Abbildung 25).

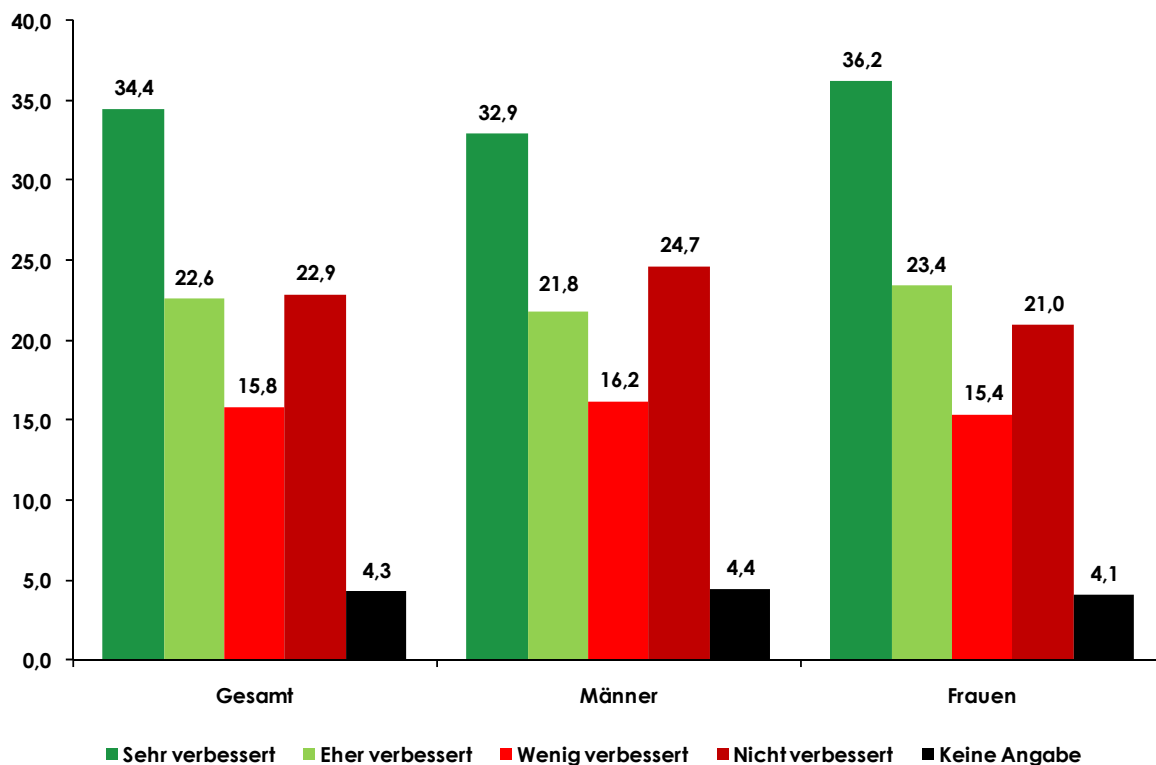
Abbildung 25: Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Unterstützungsleistungen des AMS zur Vermittlung, Orientierung oder Qualifizierung auf die Arbeitsplatzchancen durch die unterstützten Arbeitslosen



Q: Befragungsergebnisse.

Die Wirksamkeit der Unterstützung von Seiten des AMS wird von Frauen positiver beurteilt als von Männern (siehe Abbildung 26). Dies gilt unabhängig davon, ob die Hilfe in der Form von Vermittlung, beruflicher Orientierung oder Qualifizierung erfolgt.

Abbildung 26: Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Unterstützungsangebote des AMS durch die unterstützten Arbeitslosen nach Geschlecht



Q: Befragungsergebnisse.

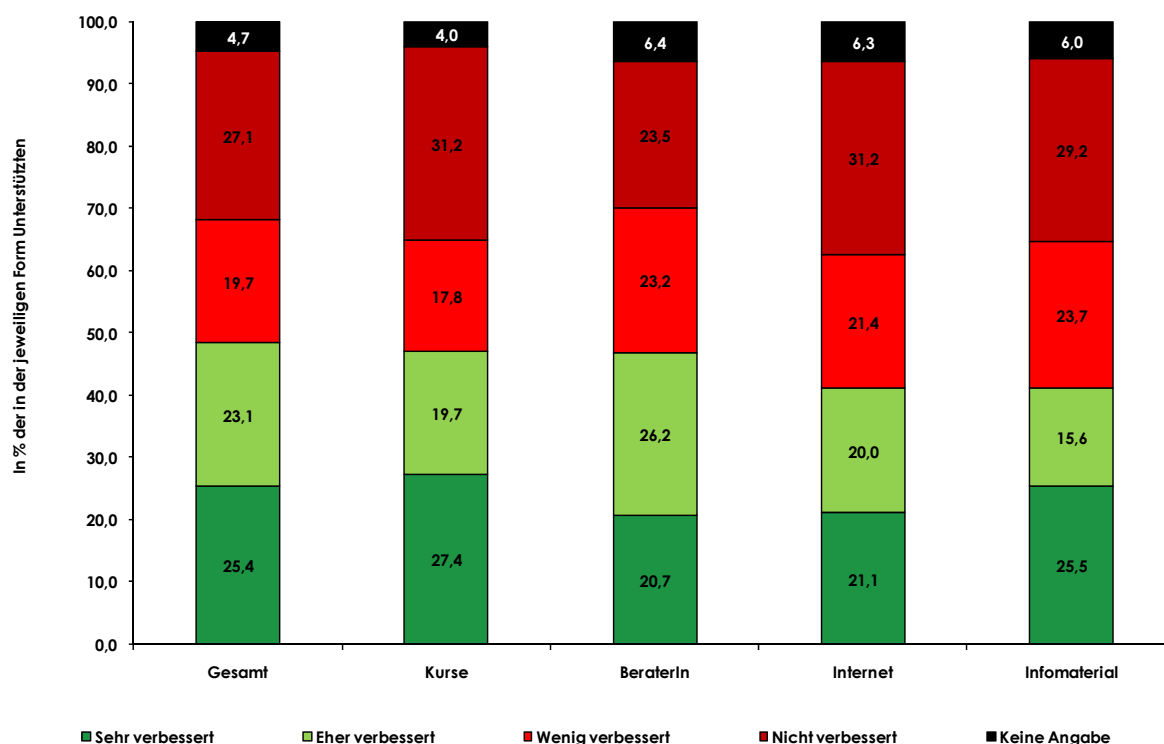
Subjektive Bewertungen nach Kommunikationskanal

Während in den Bereichen Vermittlung und Orientierung Kursen und Hilfestellungen im Rahmen der persönlichen Beratung eine größere Wirksamkeit unterstellt wird als den Angeboten im Internet und dem vom AMS ausgegebenen Informationsmaterial, werden hinsichtlich der Qualifizierung Kurse, Informationsmaterial und Internet positiver beurteilt als die persönliche Beratung.

Wie bereits erwähnt, erfolgt Unterstützung im Bereich der Vermittlung (Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen) hauptsächlich durch die BeraterInnen des AMS und im Rahmen von Kursen wie etwa Bewerbungstrainings, seltener durch Informationsmaterial und Internet. Vermittlungshilfe in diesen beiden Formen wird jeweils von knapp der Hälfte der Unterstützten (47,1% bzw. 46,9%) und damit etwas häufiger positiv eingeschätzt als Vermittlungshilfe durch Internetangebote (z.B. e-Job-Room, AMS-Jobroboter, etc.) und Informationsmaterial (z.B. zum Bewerbungsverhalten) (jeweils 41,1%). Kursmaßnahmen werden (im Bereich der Vermittlung) gegenüber der persönlichen Unterstützung durch BeraterInnen sowohl häufiger als sehr gut als auch als nicht wirksam eingeschätzt, während bei letzteren die mittleren Kategorien stärker besetzt sind. 31,2% der betroffenen Arbeitslosen schätzen die

Vermittlungshilfe durch Kurse als nicht wirksam ein, 27,4% als stark verbessernd für die Arbeitsplatzchancen. Bei der Vermittlungsunterstützung durch BeraterInnen sind 20,7% der Einschätzungen sehr positiv und 23,5% klar negativ (vgl. Abbildung 27). Informationsmaterial und Internetangebote werden gegenüber Beratung und Kursen als tendenziell weniger hilfreich empfunden, verursachen allerdings dem AMS vermutlich pro Nutzung auch weniger Aufwand. Unter dieser Voraussetzung wäre eine geringere Unterstützungswirkung auch zu erwarten.

Abbildung 27: Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Vermittlungsangebote des AMS auf die Arbeitsplatzchancen nach dem Kommunikationskanal

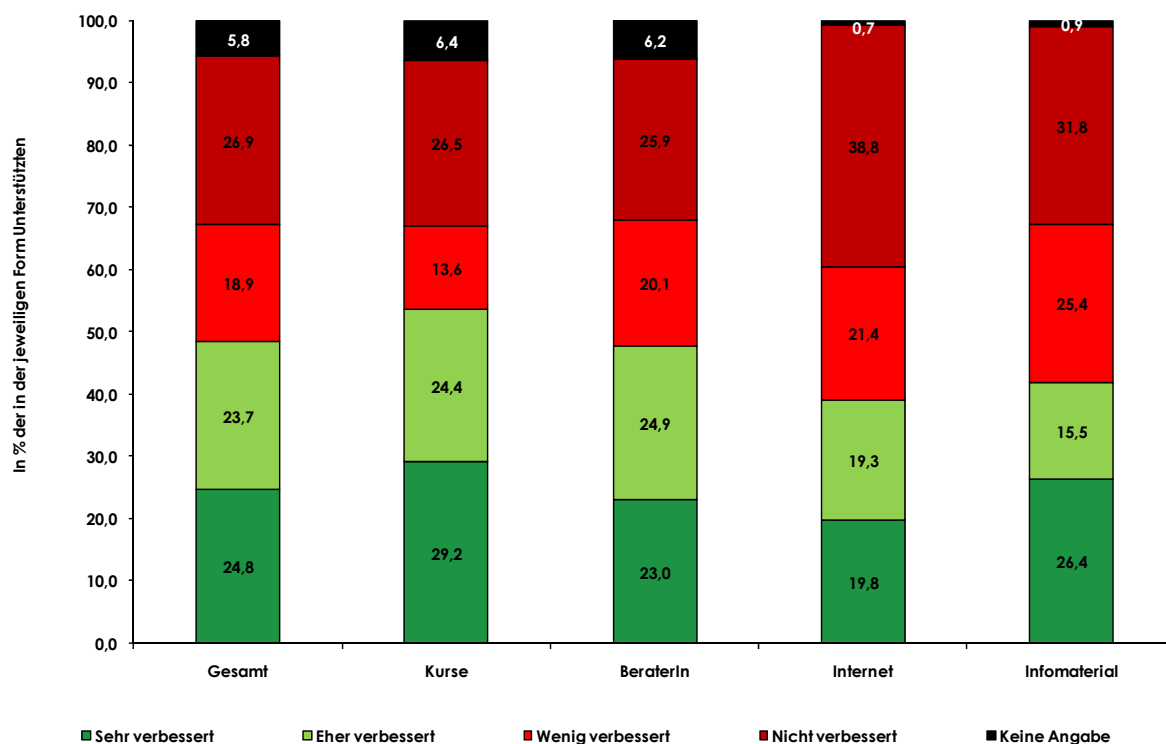


Q: Befragungsergebnisse.

Der größte Teil der von den Arbeitslosen in Anspruch genommenen Unterstützungsleistungen des AMS zur besseren Orientierung am Arbeitsmarkt wird durch die BeraterInnen des AMS zur Verfügung gestellt. Berufsorientierungskurse, Informationsmaterial und Internetangebote ergänzen, wie bereits erwähnt, das Leistungsspektrum. Für den Bereich der Orientierung gilt noch mehr als für die Vermittlung, dass Kursen und Hilfestellungen im Rahmen der persönlichen Beratung eine größere Wirksamkeit unterstellt wird als den Angeboten im Internet und dem vom AMS ausgegebenen Informationsmaterial. Unter allen Formen der Unterstützung im Bereich der Orientierung werden Berufsorientierungskurse mit einem Prozentsatz von 53,6% am häufigsten positiv beurteilt. Ihnen wird damit auch noch häufiger von den TeilnehmerInnen eine sehr positive oder eher positive Wirkung zugestanden als Bewerbungstrainings im Bereich der Vermittlung (47,1%). In der Einschätzung der Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der

Stellensuche durch den/die BeraterIn, Informationsmaterial und Internet bestehen wenige Unterschiede im Vergleich zu den vermittlungsunterstützenden Angeboten (vgl. Abbildung 28).

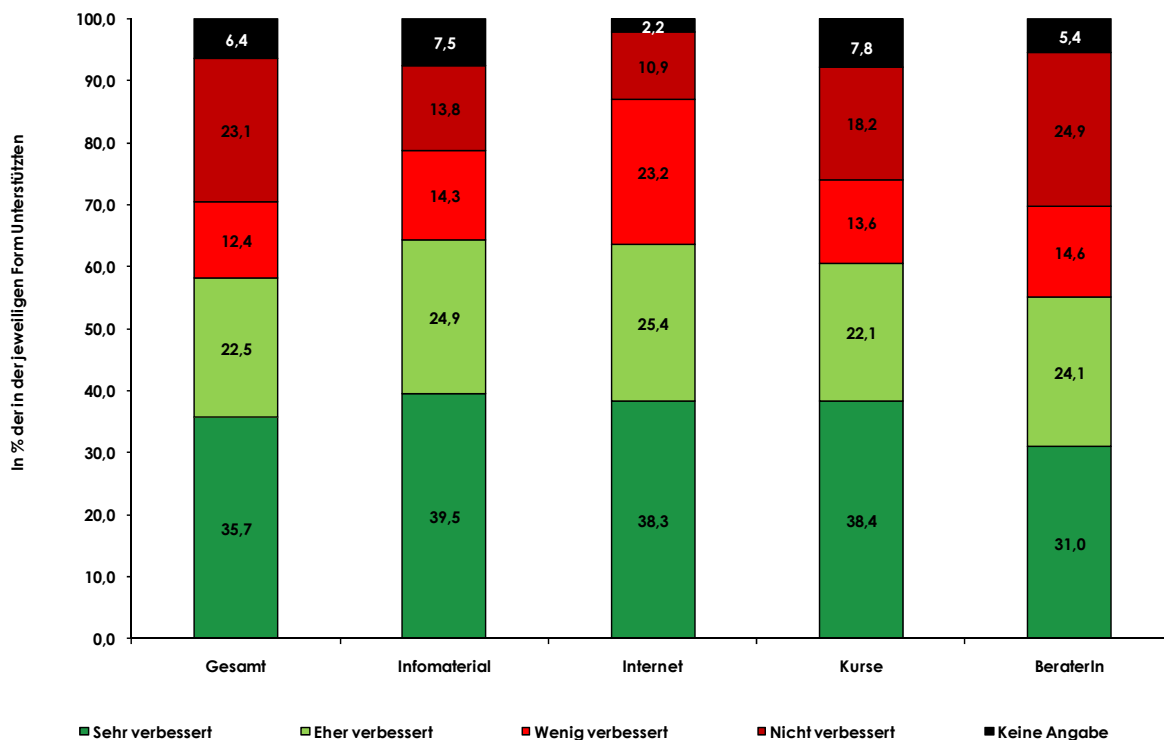
Abbildung 28: Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Orientierungsangebote des AMS auf die Arbeitsplatzchancen nach dem Kommunikationskanal



Q: Befragungsergebnisse.

Die Qualifizierungsangebote des AMS werden in allen Kategorien hinsichtlich ihrer Effekte auf die Arbeitsplatzchancen positiver beurteilt als die Angebote in den Bereichen der Vermittlung und der beruflichen Orientierung. Insgesamt 60,5% der Arbeitslosen, die an Qualifizierungskursen teilgenommen hatten, beurteilten dieses Angebot positiv. 38,4% gaben an, dass sich dadurch ihrem Eindruck nach ihre Chancen auf eine Stelle sehr verbessert haben, 22,1% sahen eher eine Verbesserung. Im Unterschied zu Vermittlung und Orientierung werden im Bereich der Qualifizierung nicht persönliche Beratung und Kurse positiver beurteilt als Informationsmaterial und Internet-Angebote. Hingegen attestierten die Arbeitssuchenden der Qualifizierung durch Kurse, Informationsmaterial und Internet eine stärkere Wirkung auf die Arbeitsplatzchancen als der Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung im Rahmen der persönlichen Beratung (vgl. Abbildung 29).

Abbildung 29: Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Qualifizierungsangebote des AMS auf die Arbeitsplatzchancen nach dem Kommunikationskanal



Q: Befragungsergebnisse.

3.5 Unterstützungsangebote des AMS bei besonderen Problemlagen

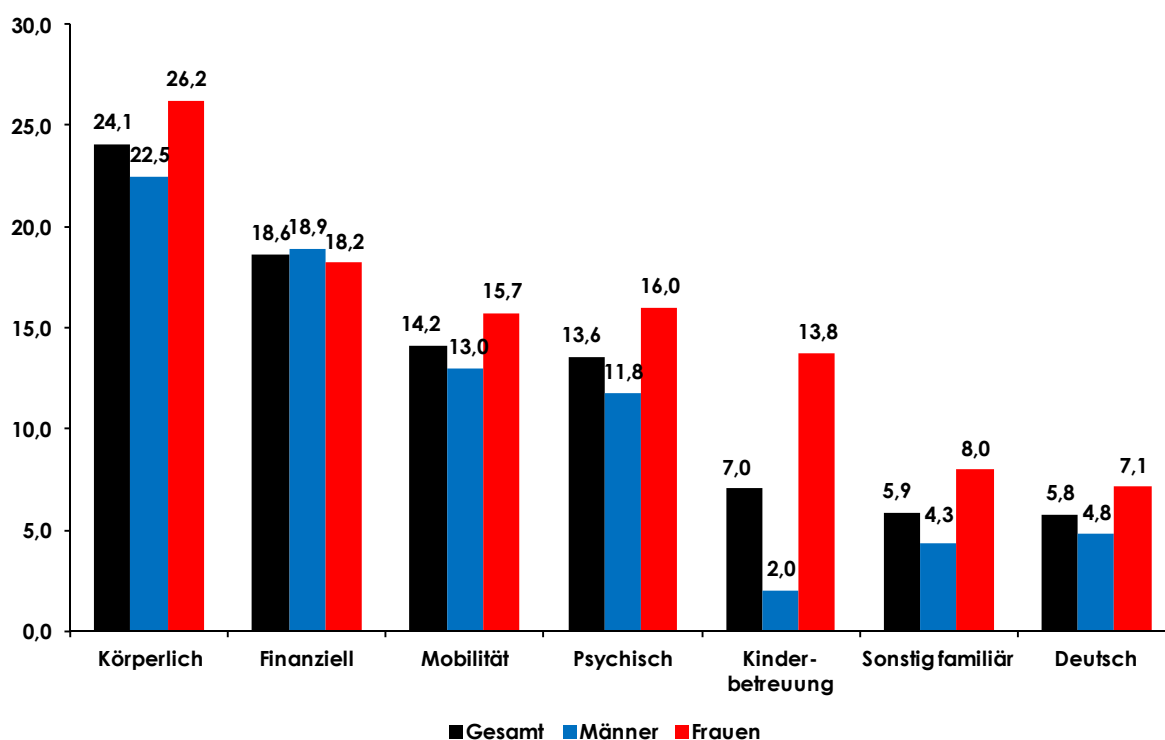
Fragestellung: Die Arbeitssuchenden wurden zu sieben besonderen Problemen bzw. Arbeitshindernissen – Problemen mit der Kinderbetreuung, sonstigen familiären Belastungen (Pflege Angehöriger, hoher Aufwand für Haushaltstätigkeiten, etc.), körperlichen Problemen, psychischen Problemen (Depressionen, Suchterkrankung, etc.), mangelnder Mobilität (z.B. kein Auto, keine gute Verkehrsanbindung), finanziellen Problemen (z.B. höhere Schulden, Exekutionstitel) und mangelnden Deutschkenntnissen – gefragt, ob sie diese während der Arbeitslosigkeit oder bei der Beschäftigungsaufnahme „stark“, „etwas“ oder „nicht“ hatten. Zu jedem dieser Aspekte wurden die jeweils Betroffenen gefragt, ob sie (1) durch den bzw. die AMS-BeraterIn, (2) Beratung an anderen, vom AMS empfohlenen Stellen, (3) Informationsmaterial des AMS, (4) vom AMS angebotene Kurse, (5) zusätzliche, über die Regelleistung Arbeitslosengeld oder Notstandshilfe hinausgehende finanzielle Unterstützung oder (6) in einer sonstigen Form Unterstützung erhalten haben. Im Falle einer positiven Antwort wurde in weiterer Folge erhoben, ob sie den Eindruck haben, dass sich durch das jeweilige Angebot des AMS ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz „sehr“, „eher“, „wenig“ oder „nicht“ verbessert haben.

Häufigkeit von Hindernissen bei der Arbeitssuche

Fast jede zweite arbeitslose Person ist mit einer besonderen Problemlage konfrontiert, die sie als Hindernis bei der Arbeitssuche empfindet. Am häufigsten treten körperliche Probleme auf, gefolgt von finanziellen Problemen, mangelnder Mobilität und psychischen Beschwerden. Für einen nennenswerten Anteil der Frauen fallen zudem Probleme der Kinderbetreuung ins Gewicht.

Vermittlungshindernisse sind keine Ausnahmeerscheinung, sondern kennzeichnen die Situation vieler Arbeitsloser. Körperliche Einschränkungen sind für 24,1% der Arbeitssuchenden relevant, finanzielle Schwierigkeiten für 18,6%. 14,2% der Arbeitslosen gaben an, eingeschränkt mobil zu sein, 13,6% sind mit psychischen Problemen konfrontiert. Probleme in Zusammenhang mit Kinderbetreuung haben 7,0% der Arbeitslosen, sonstige familiäre Problemlagen behindern die Vermittlung in 5,9% der Fälle. 5,8% gaben schließlich an, dass mangelnde Deutschkenntnisse ihre Vermittlung behindern. Frauen nannten wesentlich häufiger Vermittlungshindernisse als Männer. Besonders deutlich ist das bei der Kinderbetreuung, die für 13,8% der Frauen und nur für 2,0% der Männer ein Problem darstellt; aber auch bei sämtlichen anderen Hindernissen mit Ausnahme finanzieller Probleme gaben Frauen häufiger an betroffen zu sein als Männer (vgl. Abbildung 30).

Abbildung 30: Häufigkeit von Hindernissen bei der Arbeitssuche nach Geschlecht

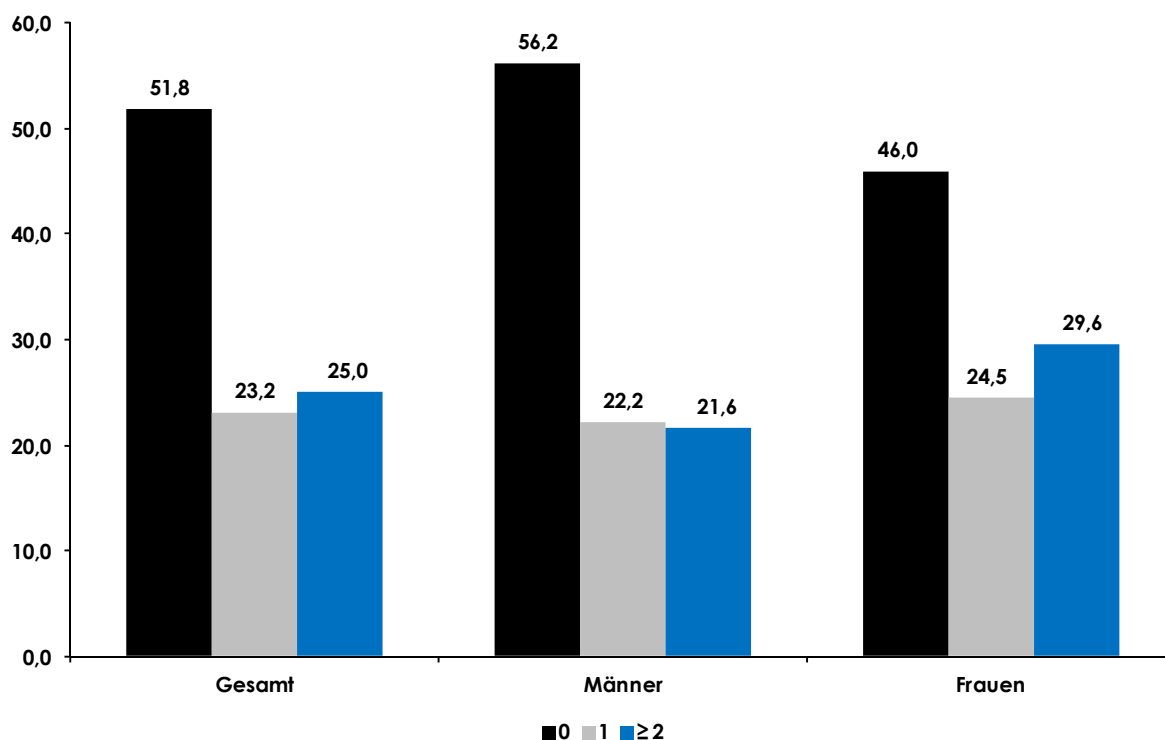


Q: Befragungsergebnisse.

Erwartungsgemäß korrelieren körperliche Einschränkungen signifikant positiv mit dem Alter. Dasselbe gilt auch für psychische Probleme, finanzielle Probleme, mangelnde Deutschkenntnisse und sonstige familiäre Probleme. Körperliche, psychische und finanzielle Probleme sowie mangelnde Mobilität stehen darüber hinaus in einem signifikant positiven Zusammenhang mit der Arbeitslosigkeitsdauer: Je länger die Vormerkdauer, desto häufiger werden demnach subjektiv Hindernisse wahrgenommen.

Abbildung 31 zeigt, wie häufig Personen während der Arbeitslosigkeit oder bei der Beschäftigungsaufnahme mit mehr als einem Problem konfrontiert waren. Insgesamt fühlen sich etwas weniger als die Hälfte der Arbeitslosen (48,2%) durch einen oder mehrere Probleme in der Arbeitsuche beeinträchtigt, 23,2% durch einen der in der Befragung genannten Gründe, 25,0% durch zwei oder mehr.

Abbildung 31: Häufigkeit eines oder mehrerer Vermittlungshindernisse nach der subjektiven Einschätzung Arbeitsloser



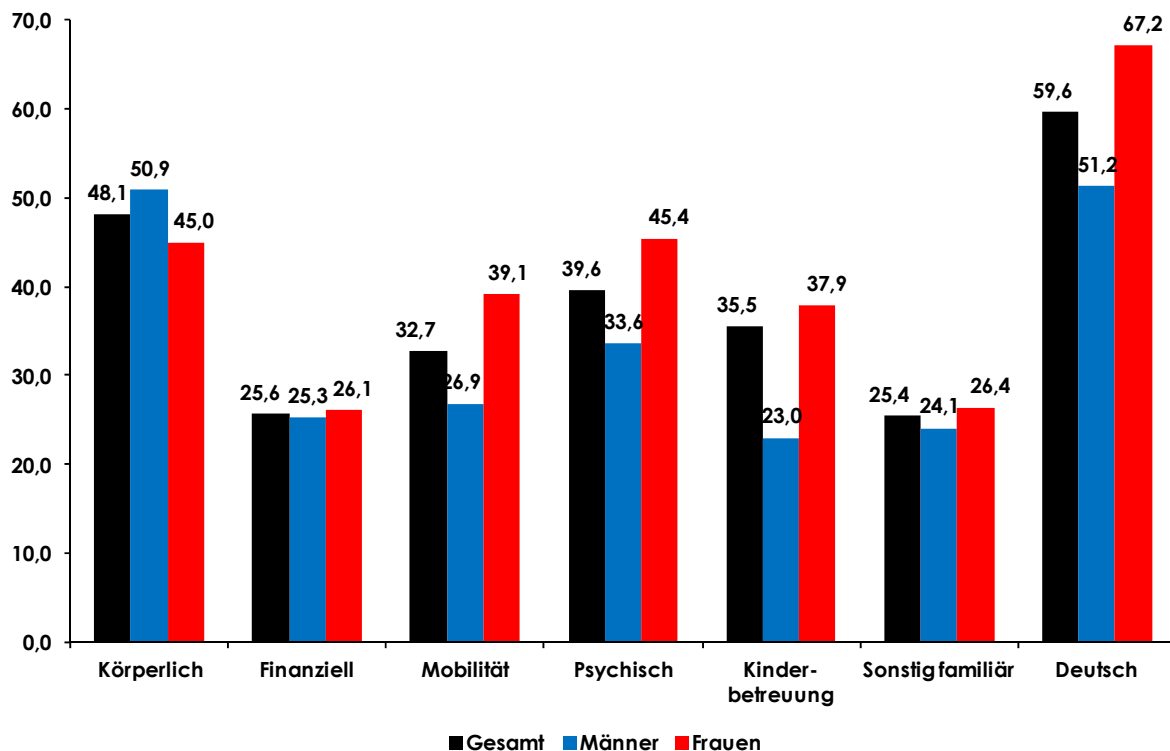
Q: Befragungsergebnisse.

Unterstützung durch das AMS bei besonderen Problemlagen

Personen mit Sprachproblemen fühlen sich mit Abstand am häufigsten vom AMS unterstützt und empfinden die erhaltene Hilfe auch vergleichsweise oft als wirksam im Hinblick auf die Arbeitsplatzchancen. Auch im Fall von finanziellen und psychischen Problemen überwiegen die positiven Einschätzungen. Personen mit Mobilitätshemmnissen, Problemen der Kinderbetreuung, sonstigen familiären Problemen und körperlichen Problemen sehen dagegen großteils kaum oder gar keine positive Wirkung der Unterstützung durch das AMS.

Der Anteil der Arbeitslosen, die sich bei besonderen Problemlagen unterstützt fühlen, variiert stark nach dem jeweiligen Hindernis. So gaben 59,6% der Arbeitslosen, die mangelnde Deutschkenntnisse als Problem bei der Arbeitssuche empfinden, an vom AMS diesbezüglich Unterstützung erhalten zu haben. Auch ein substantieller Anteil der Personen mit körperlichen (48,1%) oder psychischen Problemen (39,6%) fühlt sich vom AMS im Hinblick auf die jeweilige Problemlage unterstützt. Dies gilt nur für etwa ein Drittel der Personen mit Problemen der Kinderbetreuung (35,5%) oder mangelnder Mobilität (32,7%). Am seltensten gaben Personen mit sonstigen familiären Belastungen (25,4%) oder finanziellen Problemen (25,6%) an, Unterstützung erhalten zu haben. Männer fühlen sich im Fall von körperlichen Beschwerden zu einem höheren Anteil unterstützt als Frauen. In allen übrigen Problemlagen wird nach Auskunft der arbeitssuchenden Frauen häufiger geholfen (siehe Abbildung 32).

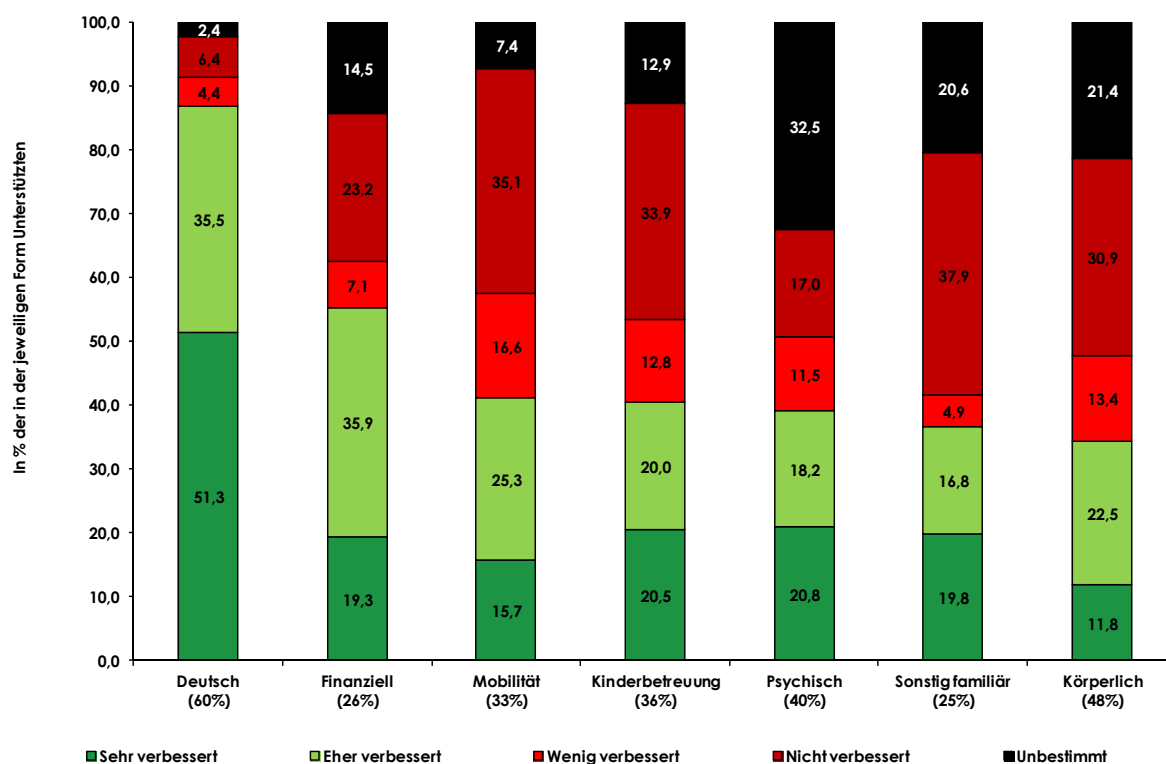
Abbildung 32: Häufigkeit der Unterstützung durch das AMS im Fall spezifischer Problemlagen nach Geschlecht



Q: Befragungsergebnisse.

Abbildung 33 enthält einerseits den Anteil der im Fall der spezifischen Problemlagen unterstützten Personen und gibt zum anderen Auskunft über die subjektive Einschätzung der Wirksamkeit dieser Hilfe durch die Unterstützten. Auffallend ist, dass Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen jene Gruppe darstellen, die sich nicht nur am häufigsten unterstützt fühlt (59,6%), sondern die erhaltene Hilfe auch am positivsten bewertet. 51,3% haben den Eindruck, dass sich durch das Angebot des AMS ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz sehr verbessert haben, 35,5% sehen eher eine Verbesserung. Von den Personen mit körperlichen Einschränkungen fühlen sich zwar 48,1% durch problembezogene Maßnahmen versorgt, doch nur 11,8% davon sehen eine sehr positive Auswirkung, 22,5% eher eine Verbesserung ihrer Arbeitsplatzchancen. 55,2% der Arbeitssuchenden mit finanziellen Problemen gaben an, sehr oder eher bezüglich ihrer Vermittelbarkeit profitiert zu haben; bei Mobilitätshindernissen sind es 41,0%, bei Problemen der Kinderbetreuung 40,5%, bei psychischen Problemen 39,0% und bei sonstigen familiären Schwierigkeiten 36,6%. Während insbesondere im Fall von mangelnden Deutschkenntnissen, aber auch finanziellen und psychischen Problemen die positiven Bewertungen überwiegen, dominieren bei Mobilitätshemmnissen, Problemen der Kinderbetreuung, sonstigen familiären Problemen und körperlichen Problemen die negativen Einschätzungen, dass die Unterstützung des AMS kaum oder nicht die Arbeitsplatzchancen hebt (vgl. Abbildung 33).

Abbildung 33: Anteil der vom AMS bei spezifischen Problemlagen Unterstützten und deren Einschätzung der Wirkung dieser Unterstützung auf ihre Arbeitsplatzchancen



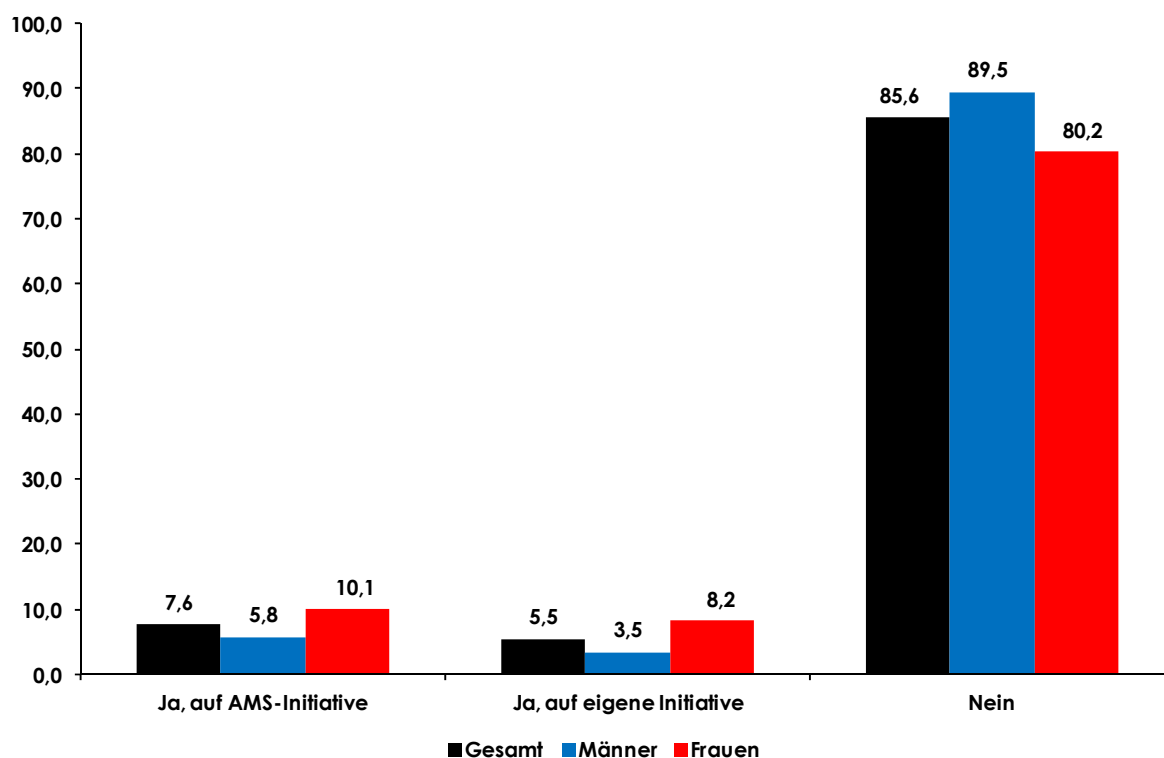
Q: Befragungsergebnisse.

3.6 Teilnahme an und Bewertung von Praktika oder Arbeitserprobungen

Fragestellung: Ergänzend zu Unterstützungsleistungen des AMS bei besonderen Problemlagen wurden die Arbeitssuchenden gefragt, ob sie im Rahmen ihrer Arbeitslosigkeit oder im Zuge der Vermittlung auf einen Arbeitsplatz an Praktika oder Arbeitserprobungen (nicht Probezeit innerhalb eines Beschäftigungsverhältnisses) teilgenommen haben. Sofern diese im Rahmen der AMS-Vermittlung oder von Maßnahmen des AMS (Implacementstiftung, Arbeitserprobung, gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung) stattgefunden haben, gaben die Befragten Auskunft darüber, ob sie den Eindruck haben, dass sich durch dieses AMS-Angebot ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz verbessert haben.

13,5% der Arbeitssuchenden nahmen an Praktika oder Arbeitserprobungen teil, 7,6% im Rahmen der AMS-Vermittlung oder im Rahmen von Maßnahmen des AMS (Implacementstiftung, Arbeitserprobung, gemeinnützige Arbeitskräfteüberlassung), 5,5% auf eigene Initiative und 0,4% aus sonstigen Beweggründen (vgl. Abbildung 34).

Abbildung 34: Teilnahme an Praktika oder Arbeitserprobungen

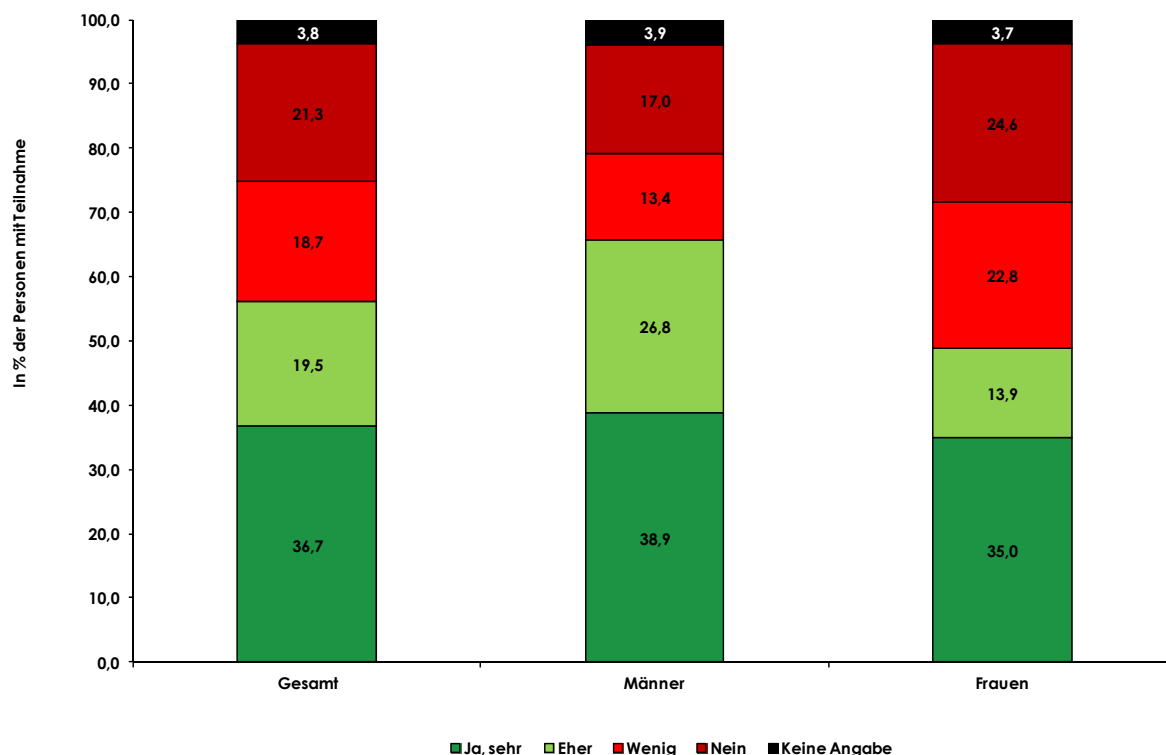


Q: Befragungsergebnisse. Die geringen Anteile der Personen mit Teilnahme aus sonstigen Beweggründen sowie ohne Angabe sind nicht in der Abbildung dargestellt.

Etwa die Hälfte (56,2%) derjenigen, die auf Initiative des Arbeitsmarktservice an Praktika oder Arbeitserprobungen teilgenommen haben, hat den Eindruck, dass sich dadurch ihre Chance

auf einen Arbeitsplatz sehr oder eher verbessert hat, 21,3% sehen hingegen keine Verbesserung (vgl. Abbildung 35).

Abbildung 35: Subjektive Bewertung der Teilnahme an Praktika oder Arbeitserprobungen auf AMS-Initiative hinsichtlich der Auswirkungen auf die Arbeitsplatzchancen



Q: Befragungsergebnisse.

Zwischenfazit: Das Arbeitsmarktservice stellt einen bestimmenden Faktor in den Suchprozessen der Arbeitslosen dar. Die große Mehrheit hat mit bis zu monatlicher oder sogar höherer Frequenz Kontakt zum AMS über die Abwicklung von Geldleistungen hinaus. Dabei kommt der persönlichen Beratung an der Geschäftsstelle eine herausragende Bedeutung zu. Die Beraterin bzw. der Berater ist zentraler Bezugspunkt der Arbeitslosen. Rund zwei Drittel aller Arbeitssuchenden (ohne Einstellungszusage zu Beginn der Arbeitslosigkeit) erhalten Bewerbungsvorschläge vom AMS. Insgesamt ist das AMS an jeder fünften Bewerbung in der Form von Hinweisen auf offene Stellen beteiligt. Etwa jede zweite arbeitssuchende Person nutzt die Selbstbedienungsangebote des AMS. Knapp zwei Drittel erhalten irgendeine Unterstützung bei der Arbeitssuche von Seiten des AMS. Die häufigste Form der Unterstützung sind Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen, gefolgt von Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung, etwa ein Drittel wird aber auch bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche unterstützt. Dazu kommen Hilfestellungen im Fall von speziellen Arbeitshindernissen, mit denen viele Arbeitslose konfrontiert sind.

Die Einschätzung all dieser Unterstützungsformen fällt gemischt aus. Qualifizierungsangeboten wird – unabhängig davon, ob in Form von Kursen, persönlicher Beratung, Internetangeboten oder vom AMS ausgegebenem Informationsmaterial – häufiger eine positive Wirkung auf die Arbeitsplatzchancen eingeräumt als Hilfe bei Bewerbungen und der allgemeinen Orientierung der Stellensuche. Auch die Einschätzungen der Hilfe bei besonderen Problemlagen variieren stark nach dem konkreten Arbeitshindernis. Eine auffallend wichtige Rolle nehmen die Unterstützungsleistungen des AMS für Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen ein. Die Betroffenen schätzen die entsprechende Hilfe auch vergleichsweise häufig als wirksam ein. Während auch im Fall von finanziellen und psychischen Problemen die positiven Einschätzungen überwiegen, sehen Personen mit Mobilitätshemmnissen, Problemen der Kinderbetreuung, sonstigen familiären Problemen und körperlichen Problemen großteils kaum oder gar keine positive Wirkung der AMS-Unterstützung.

4 Suchwege der Arbeitslosen

Arbeitslosen Individuen steht eine breite Palette möglicher Schritte zur Auswahl, um einen Arbeitsplatz zu suchen. Es liegt die Vermutung nahe und wird auch durch bisherige Forschungsarbeiten belegt²⁶, dass der Stellenwert einzelner Suchwege je nach individuellen Voraussetzungen und Charakteristika variiert. So wäre beispielsweise denkbar, dass ein hoch qualifizierter Manager sich nicht allein auf die Vermittlungsbemühungen des Arbeitsmarktservice verlässt und verstärkt Anzeigen in Zeitung und Internet nutzt, während für niedrig qualifizierte Arbeitslose die Erfolgsaussichten einer Suche über diese Medien geringer sind und dafür der erwartete Nutzen einer Suche mithilfe des AMS größer ist (Thomsen – Wittich, 2010). In dem folgenden Kapitel wird dargestellt, welchen Stellenwert unterschiedliche Suchwege für Arbeitslose in Österreich einnehmen und von welchen individuellen Faktoren die Wahl von Suchmethoden abhängt. Im Rahmen der Befragung wurden die Arbeitssuchenden zum einen gefragt, welche der genannten Suchwege sie genutzt haben bzw. nutzen, um eine Stelle zu finden, und zum anderen, welche davon sie am wichtigsten finden. Ausgehend von den Antworten auf diese Fragen zeigt der folgende Abschnitt auf, wie häufig einzelne Suchwege genutzt werden und wie sich deren Stellenwert für verschiedene Personengruppen unterscheidet. Zur untersuchten Personengruppe zählen auch hier ausschließlich Personen ohne Einstellungszusage. Methodisch werden deskriptive Auswertungen durch logistische Regressionsanalysen ergänzt.

4.1 Deskriptive Analyse der Wahl von Suchwegen

4.1.1 Verwendete Suchwege

Fragestellung: Im Rahmen der Befragung wurden insgesamt 13 Suchwege unterschieden: (1) die Durchsicht von Stellenanzeigen im Internet, (2) die Schaltung von Stellengesuchen im Internet, (3) Bewerbungen über vom AMS erhaltene Vermittlungsvorschläge, (4) die Suche bei Stellenausschreibungen des AMS (Listen, Samsomat, Internet), (5) die Durchsicht von Stellenanzeigen in der Zeitung (gedruckte Ausgabe), (6) die Schaltung von Stellenanzeigen in der Zeitung (gedruckte Ausgabe), (7) die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben, obwohl offiziell keine Stelle ausgeschrieben ist, (8) das Lesen von Aushängen bei Betrieben, (9) eigene Aushänge in einer Bildungseinrichtung, Schule, Universität, etc., (10) die Durchsicht fremder Aushänge in einer Bildungseinrichtung, Schule, Universität, etc., (11) die Befragung von bekannten Personen (Gespräch über die Jobsuche), (12) die Inanspruchnahme privater Arbeitsvermittler bzw. PersonalberaterInnen und (13) sonstige Methoden, die sehr unterschiedliche Schritte – von der Durchsicht des Telefonbuchs über die Kontaktaufnahme mit dem ehemaligen Arbeitgeber oder einer Leihfirma bis hin zum Besuch von Messen zwecks Knüpfung von Kontakten – umfassen. Die Arbeitssuchenden wurden gefragt, welche dieser 13 Suchwege sie

²⁶ Siehe z.B. Addison – Portugal (2002) für Portugal, Böheim – Taylor (2002) für Großbritannien oder Weber – Mahringer (2008) für Österreich.

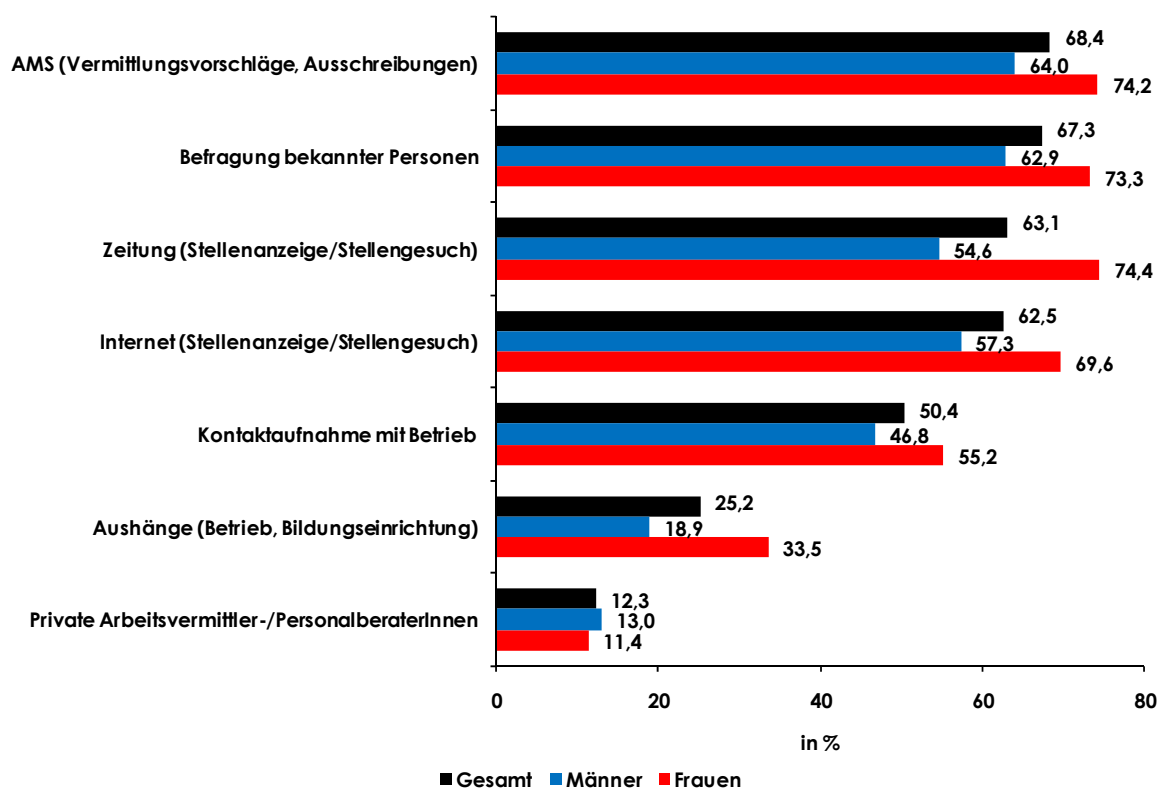
benutzt haben bzw. benutzen, um eine Stelle zu finden. Wenn sie eine Nutzung angaben, dann wurde nachgefragt, ob die jeweilige Methode bereits ziemlich von Beginn an oder erst später genutzt wurde. Da Zuordnungen subjektiv durch die Befragten erfolgen, kann es Überlappungen zwischen den einzelnen Suchwegen geben. So ist es zum Beispiel möglich, dass der e-Job-Room nicht nur der Suche bei Stellenausschreibungen des AMS, sondern auch der Suche über Stellenanzeigen im Internet zugezählt wird. Für den vorliegenden Bericht wurden die 13 Suchwege zu 7 Kategorien zusammengefasst: (1) die Befragung von Bekannten, (2) die Suche mithilfe des AMS (über Vermittlungsvorschläge und/oder Stellenausschreibungen des AMS), (3) Stellenanzeigen und/oder Stellengesuchen in der Zeitung, (4) Stellenanzeigen und/oder Stellengesuchen im Internet, (5) die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben, (6) die Durchsicht und/oder eigene Gestaltung von Aushängen in Betrieben und/oder Bildungseinrichtungen und (7) die Beauftragung privater Arbeitsvermittler- bzw. PersonalberaterInnen. Die sonstigen Suchmethoden werden aufgrund der geringen Nutzungshäufigkeit (2,7%) und der großen Heterogenität der in diese Kategorie subsumierten Wege vernachlässigt.

Nutzung von Suchwegen nach Geschlecht

Die am häufigsten genutzten Suchwege sind bei beiden Geschlechtern die Suche mithilfe des AMS, die Befragung von Bekannten und Stellenanzeigen in Printzeitung oder Internet. Jede zweite arbeitslose Person sucht den direkten Kontakt zu Betrieben.

Abbildung 36 zeigt, mit welcher Häufigkeit unter allen Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage zum Zeitpunkt des Zugangs in Arbeitslosigkeit die sieben unterschiedenen Suchwege benutzt wurden. Im Vordergrund stehen demnach die Suche über Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS, die direkte Befragung von FreundInnen oder Bekannten und die Suche über Stellenanzeigen in Zeitung und Internet.

Abbildung 36: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach Geschlecht



Q: Befragungsergebnisse.

Mehr als zwei Drittel (68,4%) der Arbeitssuchenden (ohne Einstellungszusage) bewerben sich über AMS-Vermittlungsvorschläge und/oder suchen bei Stellenausschreibungen des AMS (Listen, Samsomat, Internet), wobei Bewerbungsvorschläge (61,2%) häufiger genutzt werden als Stellenausschreibungen (50,3%). Ein ähnlich hoher Anteil (67,3%) gab bei der Erhebung an, mit bekannten Personen über die Jobsuche geredet zu haben bzw. (sofern sie zum Befragungszeitpunkt immer noch arbeitslos waren) gegenwärtig zu reden, um eine Stelle zu finden. Knapp zwei Drittel der Arbeitslosen suchen über Stellenanzeigen in der Printzeitung (63,1%) oder im Internet (62,5%). Dabei lässt sich feststellen, dass mit Abstand häufiger fremde Anzeigen durchgesehen (62,3% in der Zeitung, 62,1% im Internet) als eigene Stellengesuche geschaltet werden (5,6% in der Zeitung, 17,6% im Internet). Neben der Suche mithilfe des AMS, der Befragung von Bekannten und Stellenanzeigen in Zeitung oder Internet kommt auch der direkten Kontaktaufnahme mit dem Betrieb (obwohl offiziell keine Stelle ausgeschrieben ist) eine substantielle Bedeutung zu. Diesen Schritt setzt jede zweite arbeitslose Person (50,4%). Eine untergeordnete Rolle spielen demgegenüber eigene oder fremde Aushänge bei Betrie-

ben oder in Bildungseinrichtungen (25,2%)²⁷ und die Suche über private Arbeitsvermittler- bzw. PersonalberaterInnen (12,3%).

Der Vergleich verdeutlicht, dass sich das Arbeitsmarktservice durch einen hohen Einschaltgrad auszeichnet und das Internet mittlerweile ebenso intensiv zur Arbeitssuche genutzt wird wie die gedruckten Ausgaben von Zeitungen. Darüber hinaus lässt sich beobachten, dass Arbeitslose etwas häufiger auf formelle Suchkanäle wie Stellenanzeigen oder die Suche über das AMS zurückgreifen (79,7%) als auf informelle Suchwege wie die direkte Kontaktaufnahme mit Bekannten oder Betrieben (74,3%). Sie setzen „proaktive“ Schritte wie die direkte Kontaktaufnahme mit Bekannten oder dem Betrieb und die eigene Aufgabe von Stellengesuchen in den Medien (75,7%) geringfügig weniger häufig wie sie „reaktive“ Suchwege (79,4%) wählen (Suche über Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS, fremde Anzeigen oder Aushänge sowie private Arbeitsvermittler). Wenn Suchmethoden in Anspruch genommen werden, dann zumeist von Beginn an. So gaben beispielsweise 90,8% der Arbeitssuchenden, die zur Stellensuche mit Bekannten reden, an, dies „ziemlich von Beginn an“ zu tun. Mit einer ähnlichen Häufigkeit werden Vermittlungsvorschläge und Stellenausschreibungen des AMS bereits am Anfang der Arbeitslosigkeit genutzt.

Im Vergleich der Geschlechter fällt auf, dass Frauen mit Ausnahme der privaten Arbeitsvermittler- bzw. PersonalberaterInnen, die geringfügig häufiger von Männern in Anspruch genommen werden, alle Suchwege häufiger nutzen. Besonders groß ist der Unterschied bei Stellenanzeigen in der Zeitung (36,3%) und bei Aushängen (77,2%). Gleichzeitig ist unter Frauen der Anteil derjenigen, die keine einzige Suchmethode nutzen, nur halb so groß wie jener unter den Männern (9,9% gegenüber 21,1%). Auch unter Kontrolle diverser persönlicher Charakteristika wie Arbeitslosigkeitsdauer, Alter und Bildungsstand im Rahmen der nachfolgenden Regressionsanalysen weisen Frauen im Durchschnitt höhere Suchanstrengungen auf als Männer (siehe Kapitel 5.2).

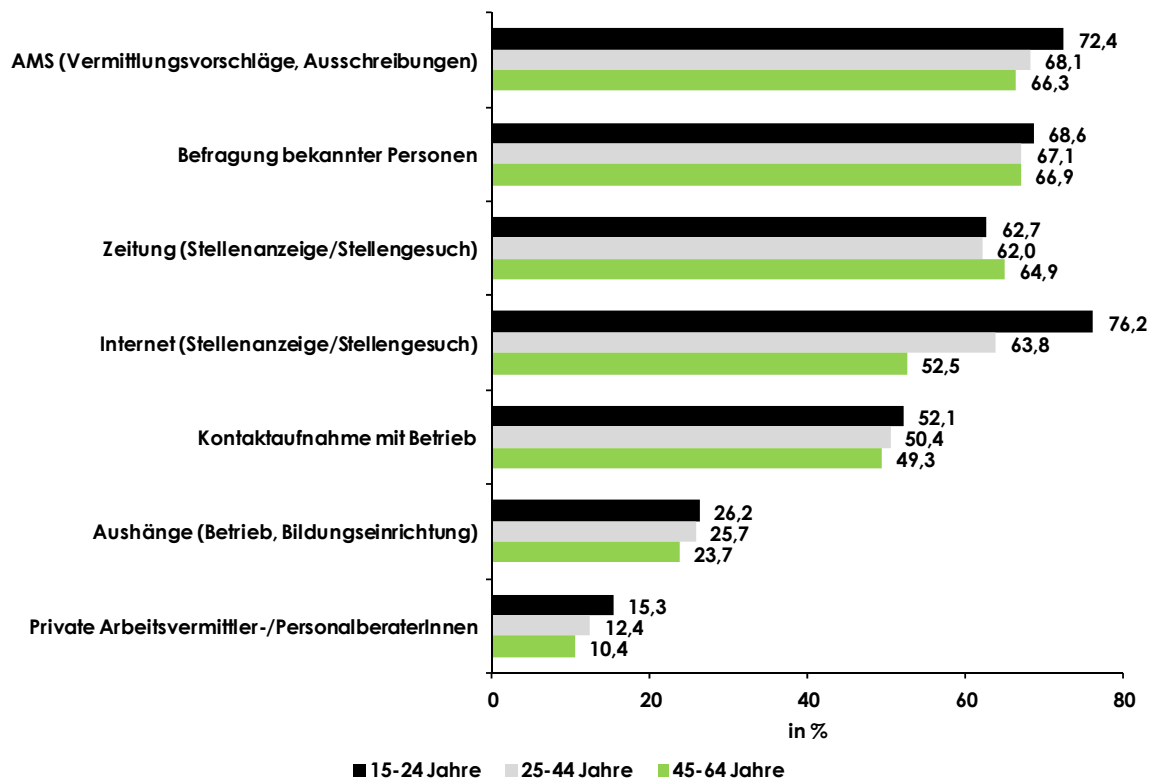
Nutzung von Suchwegen nach dem Alter

Die Jungen nutzen in verstärktem Ausmaß das Internet zur Stellensuche.

Die Wahl der Suchmethode variiert nicht nur nach Geschlecht. Auch hinsichtlich zahlreicher anderer persönlicher Charakteristika, Merkmale der bisherigen Erwerbslaufbahn und des Kontakts zum AMS lässt sich eine ausgeprägte Heterogenität im Suchverhalten beobachten. In einem Vergleich nach Altersgruppen stechen markante Unterschiede in der Nutzung des Internets zur Arbeitssuche hervor: Während 76,2% der jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren mithilfe des Internets eine Stelle suchen, trifft dies „nur“ auf 63,8% der 25- bis 44-Jährigen und 52,5% der 45- bis 64-Jährigen zu. Die Jungen nutzen auch etwas häufiger die Angebote des AMS zur Stellensuche und private Formen der Arbeitsvermittlung, wohingegen in der Inanspruchnahme der sonstigen Suchwege keine großen Unterschiede zwischen den Altersgruppen feststellbar sind (vgl. Abbildung 37).

²⁷ Im Vergleich werden deutlich häufiger Aushänge bei Betrieben durchgesehen (22,6%) als eigene (3,2%) oder fremde Aushänge in Bildungseinrichtungen (4,3%) zur Arbeitssuche genutzt.

Abbildung 37: Häufigkeit der Inanspruchnahme unterschiedlicher Kategorien von Suchmethoden nach Altersgruppe



Q: Befragungsergebnisse.

Nutzung von Suchwegen nach der Ausbildung

Niedrig qualifizierte Personen greifen verstärkt auf das AMS zurück. Höher Qualifizierte nutzen demgegenüber öfter Zeitungsanzeigen, Aushänge, private VermittlerInnen sowie allen voran private Kontakte und Stellenanzeigen im Internet.

Wird nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung unterschieden, so lässt sich beobachten, dass niedrig qualifizierte Arbeitslose – jene mit maximal Pflichtschulabschluss oder Lehre – bei der Arbeitssuche deutlich seltener auf FreundInnen oder Bekannte und auf Stellenanzeigen im Internet zurückgreifen als höher Qualifizierte. Sie suchen auch seltener über Anzeigen in der Zeitung und über die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben nach einer Stelle. Im Gegenzug beanspruchen sie häufiger die Suche mittels Vermittlungsvorschlägen und/oder Stellenausschreibungen des AMS. Nicht nur PflichtschulabsolventInnen, sondern auch Personen mit Lehrabschluss weisen vor allem dann einen höheren Anteil an Personen auf, die mit Unterstützung des AMS nach einem Arbeitsplatz suchen, wenn der betrachtete

Personenkreis auf die aktiv nach einer Stelle suchenden Personen eingeschränkt wird, denn ein knappes Fünftel der niedrig Qualifizierten nimmt keinen einzigen Suchweg in Anspruch²⁸.

Personen mit einem akademischen Abschluss machen seltener von den Angeboten des AMS Gebrauch, zeichnen sich aber ansonsten durch einen hohen Aktivitätsgrad aus. Sie nutzen häufiger informelle Kanäle (das Gespräch mit FreundInnen oder Bekannten und die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben), Stellenanzeigen in der Zeitung, Aushänge und private Arbeitsvermittler- oder PersonalberaterInnen. Am meisten sticht ihre hohe Nutzungsrate des Internets hervor: 86,6% der AkademikerInnen nutzen dieses Medium zur Arbeitssuche (vgl. Übersicht 25). Werden die Personen, die keinen einzigen Suchweg wählen, aus der Betrachtung ausgeschlossen, so liegt die Inanspruchnahme in dieser Personengruppe sogar bei 91,6%.

Übersicht 25: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach Ausbildung

Ausbildung	Bekannte	AMS	Zeitung	Internet	Betrieb	Aushang	Private Vermittlung
Max. Pflichtschule	65,4	70,7	61,9	55,8	47,7	24,7	10,6
BMS	81,2	77,0	82,3	76,2	56,3	27,9	11,1
Lehre	64,4	63,8	59,0	62,0	51,1	26,1	11,8
AHS/BHS	74,8	72,4	70,1	79,5	55,4	21,1	19,0
Uni/FH/Akademie	80,6	65,9	72,4	86,6	58,5	31,3	21,7
Gesamt	67,3	68,4	63,1	62,5	50,4	25,2	12,3

Q: Befragungsergebnisse.

Nutzung von Suchwegen bei besonderen Problemlagen

Neben niedrig Qualifizierten greifen auch Personen mit spezifischen Arbeitshindernissen verstärkt auf die Angebote des AMS zurück. Sie sind generell sehr aktiv bei der Arbeitssuche. Nur mangelnde Deutschkenntnisse scheinen – ähnlich wie auch ein mangelnder Zugang zu PC und Internet – die Suchbemühungen der Betroffenen zu hemmen.

Personen mit diversen Problemlagen – von Problemen der Kinderbetreuung über körperliche, psychische und finanzielle Probleme bis hin zu mangelnder Mobilität – scheinen diese Arbeitshindernisse durch umso intensivere Suchaktivitäten zu kompensieren versuchen. Sie greifen nicht nur häufiger auf die Angebote des AMS zurück, sondern setzen auch sämtliche andere Schritte mit Ausnahme der Beauftragung von privaten Arbeitsvermittler- bzw. PersonalberaterInnen überdurchschnittlich häufig. Ein Sonderfall sind lediglich Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen. Sie suchen zwar ähnlich häufig wie Personen mit anderen Problemen mithilfe des AMS und über die Befragung von Bekannten oder FreundInnen, entscheiden sich

²⁸ 17,2% der Personen mit maximal Pflichtschulabschluss bzw. 19,7% der Personen mit Lehre und somit ein überproportional hoher Anteil verwendet keine einzige Suchmethode. Werden alle Personen, die in diesem Sinne nicht aktiv suchen, von der Betrachtung ausgeschlossen, liegt der Anteil der Personen, die über die öffentliche Arbeitsvermittlung suchen, unter PflichtschulabsolventInnen bei 85,4% und unter Personen mit Lehrabschluss bei 79,4%. Im Vergleich dazu beträgt der Prozentsatz bei Personen mit AHS- bzw. BHS-Ausbildung 77,9% und bei AkademikerInnen 69,8% und ist somit deutlich niedriger.

aber unterdurchschnittlich oft für die Suche über Stellenanzeigen in Zeitung und Internet, Aushänge bei Betrieben oder in Bildungseinrichtungen, die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben und private ArbeitsvermittlerInnen. Ihre Sprachprobleme dürften diesbezüglich ihre Suchbemühungen hemmen. Ähnlich gilt für Personen mit Behinderung, dass sie keineswegs alle Suchwege verstärkt nutzen, der Suche über das AMS aber eine erhöhte Bedeutung zuzukommen scheint. Neben Sprachproblemen stellt auch ein mangelnder Zugang zu PC und Internet offensichtlich ein wesentliches Hemmnis dar. Personen ohne eigenen PC oder leichten Zugang zu PC und Internet nutzen erwartungsgemäß das Internet selten, erweisen sich aber auch darüber hinaus als weniger aktiv in ihren Suchanstrengungen. Im Kontrast dazu suchen Personen, die einen leichteren PC-Zugang haben, insbesondere über das Internet, aber auch über alle anderen Kanäle überproportional häufig (vgl. Übersicht 26).

Übersicht 26: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach besonderen Problemlagen, Behindertenstatus und Zugang zu PC und Internet

	Bekannte	AMS	Zeitung	Internet	Betrieb	Aushang	Private Vermittlung
Probleme der Kinderbetreuung	85,6	80,8	81,7	66,0	63,7	40,1	8,7
Körperliche Probleme	72,1	73,9	70,4	59,2	54,9	31,3	10,3
Psychische Probleme	76,6	76,8	70,5	63,5	55,3	29,3	11,7
Mangelnde Mobilität	77,4	86,7	77,4	65,7	55,3	34,3	11,5
Finanzielle Probleme	81,8	84,5	71,9	69,6	61,4	31,7	11,1
Mangelnde Deutschkenntnisse	74,6	75,3	60,0	52,2	45,3	23,9	7,4
Keine Behinderung	67,9	67,4	62,8	63,8	49,7	25,5	12,4
Behinderung gesamt	63,1	75,1	64,9	53,8	55,0	23,1	11,7
Behinderung gemäß AMS	62,3	75,4	63,3	53,6	53,5	24,9	12,6
Gesetzlicher Behindertenstatus	67,4	73,3	74,3	55,3	64,0	12,3	6,0
Eigener PC/leichter Zugang	69,0	69,2	64,0	66,8	51,6	25,3	12,7
Schwerer PC-Zugang	48,4	59,8	52,3	16,7	37,6	23,9	8,3
Eigenes Internet/leichter Zugang	69,4	69,4	64,1	67,3	51,6	25,1	12,6
Schwerer Internet-Zugang	47,5	59,4	52,8	17,3	38,2	25,1	9,3
Regelm. Nutzung berufsbez. soz. Netzwerke im Internet							
Ja	74,4	71,7	69,2	83,6	59,3	32,8	19,2
Nein	66,3	67,8	61,8	58,5	48,6	23,9	10,5
Gesamt	67,3	68,4	63,1	62,5	50,4	25,2	12,3

Q: Befragungsergebnisse.

Nutzung von Suchwegen nach dem Kontakt zum AMS

Die Inanspruchnahme der Suche über das AMS und anderer Suchwege steigt tendenziell mit der Kontaktintensität zum AMS und ist unter jenen Personen vergleichsweise hoch, die vom AMS hinsichtlich Vermittlung, beruflicher Orientierung oder Qualifizierung unterstützt werden. Darüber hinaus deuten deskriptive Auswertungen darauf hin, dass sich Druck zur Arbeitsaufnahme von Seiten des AMS in einer erhöhten Suchaktivität niederschlägt.

Wird für alle Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage die Nutzung von Suchwegen nach der Zahl der Kontakte zum AMS und der monatlich vom AMS erhaltenen Vermittlungsvorschläge (gemäß AMS-Daten) verglichen, so scheint eine höhere Betreuungsintensität generell mit höheren Suchanstrengungen einherzugehen. Mit wenigen Ausnahmen, steigt die Inanspruchnahme nicht nur der Suche über das AMS, sondern auch der anderen Suchwege deutlich mit der Zahl der Kontakte und der Zahl der Vermittlungsvorschläge. Relativierend ist allerdings anzumerken, dass unter Personen mit einer geringen Betreuungsintensität der Anteil jener höher ist, die keine einzige Suchmethode anwenden. Werden ausschließlich jene Personen betrachtet, die aktiv suchen (mindestens eine Suchmethode anwenden), so reduzieren sich die Unterschiede zwischen Personen mit hoher und niedriger Kontaktintensität, die Tendenz einer mit der Kontaktintensität zum AMS steigenden Suchaktivität bleibt jedoch bestehen²⁹.

Wie aus Übersicht 27 ersichtlich, sind die Unterschiede noch deutlicher zwischen Personen mit und ohne vom AMS erhaltener Unterstützung in der Form von Vermittlung (Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen), Orientierung (Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche) oder Qualifizierung (Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung): Diejenigen, die bei der Befragung angaben, unterstützt worden zu sein, nutzen alle Suchkanäle häufiger. Positiv scheint sich auch „Multi-Channeling“ auf die Suchintensität auszuwirken: Unter Personen, die in mehr als einer Form Kontakt zum AMS hatten (Beantragung und Prüfung von Geldleistungen; persönliche, über die Abwicklung von Geldleistungen hinausreichende Gespräche mit dem Berater/der Beraterin; Kontakt per Telefon; Kontakt per E-Mail und sonstiger Kontakt wie z.B. Post oder Fax), ist die Nutzungsrate diverser Suchmethoden höher als unter Personen mit maximal einer Form des Kontakts.

²⁹ In Übersicht 27 wird der positive Zusammenhang zwischen der Kontaktintensität zum AMS und den Suchanstrengungen aufgezeigt, indem zwischen Personen mit bis zu einem AMS-Kontakt im Monat, mit ein bis zwei und mit mehr als zwei Kontakten im Monat unterschieden wird bzw. zwischen Personen mit bis zu 0,5 und mit mehr als 0,5 vom AMS erhaltenen Vermittlungsvorschlägen im Monat. Diese Kategorien wurden einerseits im Hinblick auf die Bildung annähernd gleich großer Gruppen gewählt und andererseits so, dass die Größenordnungen intuitiv greifbar sind. So bedeutet eine Zahl von 0,5 Vermittlungsvorschlägen pro Monat, dass die betreffende Person im Durchschnitt jeden zweiten Monat einen Vermittlungsvorschlag erhalten hat. Der positive Zusammenhang zwischen der Kontaktintensität mit dem AMS und der Inanspruchnahme von Suchmethoden gilt jedoch unabhängig von der konkreten Spezifikation der Kategorien.

Übersicht 27: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach dem Kontakt zum AMS unter Personen ohne Einstellzusage und der Nutzung mindestens einer Suchmethode

	Bekannte	AMS	Zeitung	Internet	Betrieb	Aushang	Private Vermittlung
Kontakte zum AMS pro Monat							
0-1	76,9	79,4	74,6	68,5	58,4	32,9	16,2
1-2	83,8	82,2	76,9	74,2	59,3	27,5	13,8
>2	79,0	82,5	74,1	79,1	62,0	30,7	14,7
Vom AMS erhaltene Vermittlungsvorschläge pro Monat							
≤ 0,5	80,7	73,0	72,6	69,8	56,7	30,3	11,5
> 0,5	80,1	88,5	77,4	78,9	62,8	29,7	17,2
AMS-Hilfe insgesamt							
Ja	83,2	86,4	78,9	76,9	61,5	32,6	14,9
Nein/Unklar	73,7	70,4	66,8	69,5	57,1	23,9	14,1
AMS-Vermittlungshilfe							
Ja	83,6	87,7	81,0	77,8	62,0	35,0	15,0
Nein/Unklar	77,1	75,3	69,4	71,5	58,3	24,9	14,3
AMS-Orientierungshilfe							
Ja	84,8	89,0	81,2	74,6	63,4	37,7	16,0
Nein/Unklar	77,9	77,6	72,0	74,8	58,3	25,8	14,0
AMS-Qualifizierungshilfe							
Ja	82,4	87,0	78,7	77,2	61,4	30,3	16,2
Nein/Unklar	78,9	77,8	72,9	72,9	59,3	29,9	13,6
Zahl der verschiedenen Arten des Kontakts zum AMS							
Max. 1	76,2	74,1	73,1	70,1	56,4	28,1	13,0
Mind. 2	84,3	88,7	77,4	79,0	63,7	31,9	16,2
Gesamt	80,4	81,7	75,4	74,7	60,2	30,1	14,7

Q: Befragungsergebnisse.

Personen, die bei der Befragung angaben, bei vorgeschlagenen offenen Stellen von Seiten des AMS „etwas“, „sehr“ oder „unter Androhung einer Sperre des Arbeitslosengeldes“ zur Arbeitsaufnahme gedrängt worden zu sein³⁰, nutzen diverse Suchwege häufiger als Personen, die keinen derartigen Druck wahrgenommen haben. Auch hier relativieren sich die Unterschiede, wenn ausschließlich aktiv stellensuchende Arbeitslose betrachtet werden, ver-

³⁰ Wie in Kapitel 3.2 (Übersicht 23) dargestellt, antworteten auf die Frage, ob sie sich zur Aufnahme offener Stellen gedrängt fühlen, 68,8% der befragten Arbeitslosen mit „Nein“, 6,2% mit „Etwas“, 2,7% mit „Sehr“, und 7,1% berichteten von der Androhung einer Sperre des Arbeitslosengeldes. Weitere 15,2% der Befragten konnten oder wollten die Frage nicht beantworten.

schwinden aber nicht. Am höchsten ist unter den Betroffenen die Inanspruchnahme der Vermittlungshilfe von Seiten des AMS: 90,4% aller Personen, die sich „etwas“ zur Arbeitsaufnahme gedrängt fühlten und 99,6% derjenigen, die sich „sehr“ gedrängt fühlten, nutzten bzw. nutzen Vermittlungsvorschläge des AMS und/oder Stellenausschreibungen des AMS zur Arbeitssuche – im Vergleich zu 82,1% bei Personen ohne Wahrnehmung eines derartigen Drucks (siehe Übersicht 28).

Übersicht 28: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach dem wahrgenommenen Druck zur Arbeitsaufnahme durch das AMS

	Bekannte	AMS	Zeitung	Internet	Betrieb	Aushang	Private Vermittlung	Kein Weg
Alle Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage								
Nein	66,6	69,2	64,8	63,5	50,7	25,2	12,0	15,7
Etwas	84,7	88,6	80,9	73,6	66,1	26,5	11,9	2,0
Sehr	79,5	97,4	65,4	74,4	59,8	29,8	16,0	2,2
Sperrandrohung	84,9	86,9	75,3	76,9	67,6	35,5	13,6	4,1
Nur Arbeitssuchende ohne Einstellungszusage und mit mindestens einem genutzten Suchweg								
Nein	79,0	82,1	76,8	75,3	60,1	29,9	14,2	-
Etwas	86,4	90,4	82,5	75,1	67,4	27,0	12,1	-
Sehr	81,3	99,6	66,9	76,1	61,1	30,5	16,3	-
Sperrandrohung	88,6	90,7	78,5	80,3	70,5	37,1	14,2	-

Q: Befragungsergebnisse.

Nutzung von Suchwegen nach der Dauer der Arbeitslosigkeit

Die Inanspruchnahme von Suchwegen, insbesondere der Befragung von Bekannten, der Suche mithilfe des AMS und über Stellenanzeigen sowie der direkten Kontaktaufnahme mit Betrieben, steigt mit der Arbeitslosigkeitsdauer.

Da die Arbeitssuchenden nur einmal und nicht mehrmals zu unterschiedlichen Zeitpunkten befragt wurden, ist es nicht möglich, auf Basis der Erhebung mögliche Brüche in der Wahl von Suchstrategien zu identifizieren bzw. zeitlich exakt zu verorten. Durchführbar ist jedoch ein Vergleich der Inanspruchnahme von Suchmethoden und Suchintensitäten zwischen Personen mit unterschiedlicher Verweildauer in Arbeitslosigkeit. Wie Übersicht 33 verdeutlicht, steigt die Inanspruchnahme jeder einzelnen Suchmethode mit der Dauer der Arbeitslosigkeit und reduziert sich der Prozentsatz derjenigen, die gar nicht suchen, deutlich. Dies impliziert, dass Personen aufgrund der bisher erfolglosen Arbeitssuche mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit zusätzliche Suchkanäle ausprobieren, um auf diese Weise eine Stelle zu finden.

Die relative Bedeutung der einzelnen Suchwege ändert sich im Zeitablauf nicht wesentlich. Die Befragung von Bekannten, die Suche mithilfe des AMS und die Durchsicht von Stellenanzeigen in Zeitung und Internet, gefolgt von der direkten Kontaktaufnahme mit dem

Betrieb, bilden unabhängig von der Verweildauer in Arbeitslosigkeit die dominanten Suchstrategien. Auffallend ist lediglich, dass sich der Anteil der Personen, die über Stellenanzeigen im Internet suchen, deutlich weniger stark erhöht als jener der Personen, die Bekannte oder FreundInnen befragen, Stellenanzeigen in der Zeitung nutzen und direkt mit Betrieben in Kontakt treten.

Übersicht 29: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach der Arbeitslosigkeitsdauer

	Bekannte	AMS	Zeitung	Internet	Betrieb	Aushang	Private Vermittlung	Kein Weg
Insgesamt								
≤ 3 Monate	62,1	62,8	58,4	61,1	44,7	23,3	11,0	20,7
3-6 Monate	67,4	69,9	61,7	62,9	52,5	26,4	13,0	16,2
> 6 Monate	78,3	77,7	75,5	64,9	58,9	27,0	13,6	7,3
Gesamt	67,3	68,4	63,1	62,5	50,4	25,2	12,3	16,3
Männer								
≤ 3 Monate	56,1	56,3	49,7	53,7	38,9	16,7	10,3	27,5
3-6 Monate	62,7	64,6	51,2	56,2	47,1	18,8	13,4	21,0
> 6 Monate	78,4	80,2	71,9	67,2	63,8	23,9	18,3	7,0
Gesamt	62,9	64,0	54,6	57,3	46,8	18,9	13,0	21,1
Frauen								
≤ 3 Monate	70,0	71,4	69,9	70,9	52,3	32,1	12,1	11,6
3-6 Monate	74,3	77,7	76,9	72,8	60,4	37,4	12,6	9,2
> 6 Monate	78,2	74,7	79,7	62,1	53,1	30,6	8,1	7,5

Q: Befragungsergebnisse.

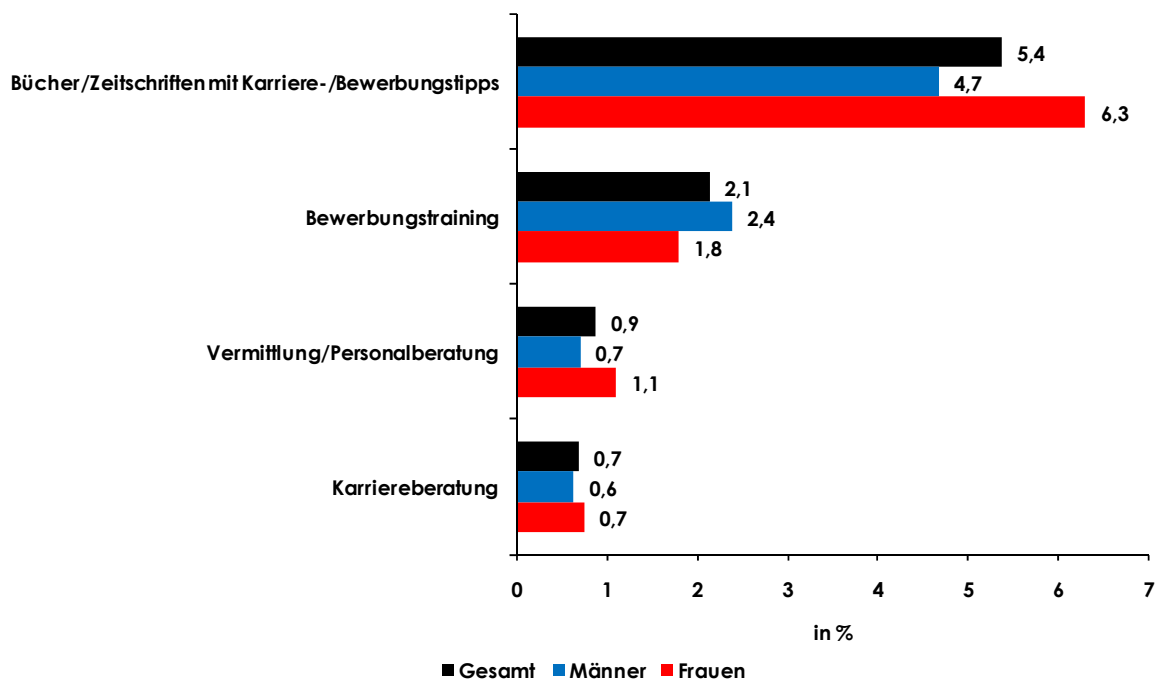
Bezahlung für spezielle Vermittlungsdienste/Produkte

Fragestellung: Die Arbeitssuchenden wurden gefragt, ob sie für ihre Jobsuche schon einmal für folgende Dienstleistungen/Produkte bezahlt haben: (1) Karriereberatung (private Jobcoaches), (2) Personalberatungen, private Arbeitsvermittlung, (3) Bewerbungstraining (Persönlichkeitsbildung, Training für Vorstellungsgespräche, Rhetorik, etc.) und (4) Bücher/Zeitschriften mit Karriere-/Bewerbungstipps.

Wenn Personen für ihre Jobsuche schon einmal für bestimmte Dienstleistungen oder Produkte gezahlt haben, dann handelt es sich am häufigsten um Bücher oder Zeitschriften mit Karriere- bzw. Bewerbungstipps. Dies betrifft insgesamt 5,4% der Arbeitssuchenden, Frauen (6,3%) häufiger als Männer (4,7%). 2,1% der Arbeitslosen (2,4% der Männer und 1,8% der Frauen) haben der Befragung zufolge in ein Bewerbungstraining investiert (Persönlichkeitsbildung, Training für Vorstellungsgespräche, Rhetorik, etc.), 0,9% in private Personalberatung bzw. -vermittlung und

0,7% in Karriereberatung (private Jobcoaches) (siehe Abbildung 38). Die Personengruppe, die am häufigsten schon einmal für derartige Produkte bezahlt hat, sind AkademikerInnen (siehe Übersicht 5 im Tabellen- und Materialband).

Abbildung 38: Häufigkeit der Bezahlung für spezielle Vermittlungsdienste/Produkte



Q: Befragungsergebnisse.

4.1.2 Wichtigster Suchweg

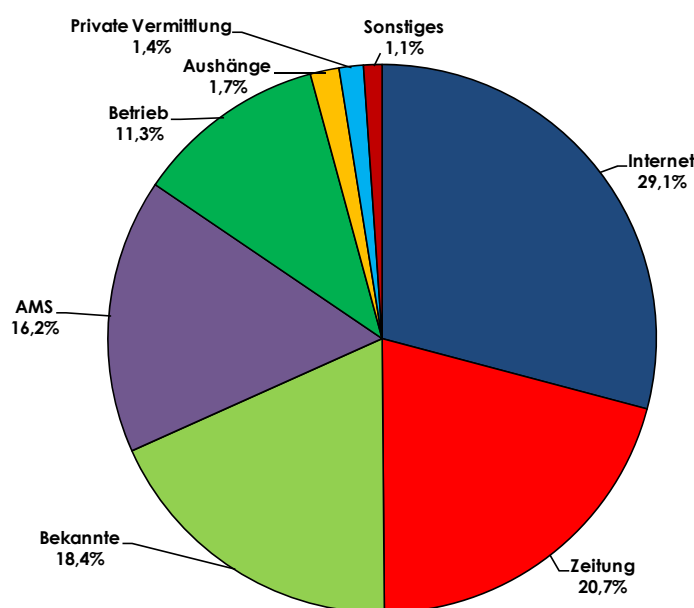
Fragestellung: Im Anschluss an die Frage nach ihrer Nutzung der 13 unterschiedenen Suchwege gaben die Arbeitssuchenden Auskunft darüber, welche davon sie für eine neue Stelle am wichtigsten finden/fanden. Maximal drei Nennungen waren möglich. Für die folgenden Auswertungen wurden wiederum die 13 Suchwege zu sieben zusammengefasst und zusätzlich nach sonstigen Suchwegen unterschieden. Alle Nennungen einer Person wurden gleichgewichtig – unabhängig von ihrer Reihenfolge – herangezogen.

Die Suche über Stellenanzeigen im Internet wird von beiden Geschlechtern am häufigsten als wichtigster Suchweg genannt. An zweiter Stelle folgt bei Frauen die Durchsicht von Stellenanzeigen in der Zeitung, bei Männern die Befragung von Bekannten.

Wird nicht verglichen, welche Methoden Personen verwenden, sondern welche sie für die wichtigsten halten, so kommt umso klarer zum Vorschein, welche bedeutende Rolle mittlerweile das Internet für die Suchprozesse der Arbeitslosen spielt. Die Befragung von Bekannten oder FreundInnen und die Suche über Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS stellen zwar die am häufigsten genutzten Methoden dar, der von der größten Zahl

am wichtigsten empfundene Suchweg ist aber die Durchsicht oder eigene Schaltung von Stellenanzeigen im Internet. 29,1% aller Nennungen der Arbeitssuchenden entfallen auf diese Suchmethode. An zweiter Stelle folgt die Suche über Stellenanzeigen in der gedruckten Ausgabe von Zeitungen mit 20,7%. Die Befragung von Bekannten folgt erst an dritter Stelle mit einem Anteil von 18,4%, die Suche über das AMS an vierter Stelle mit 16,2%. Einen deutlich geringeren Anteil an allen Nennungen hat bereits die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben, obwohl offiziell keine Stelle ausgeschrieben ist. Die restlichen Suchwege werden nur selten zu den wichtigsten gezählt (vgl. Abbildung 39).

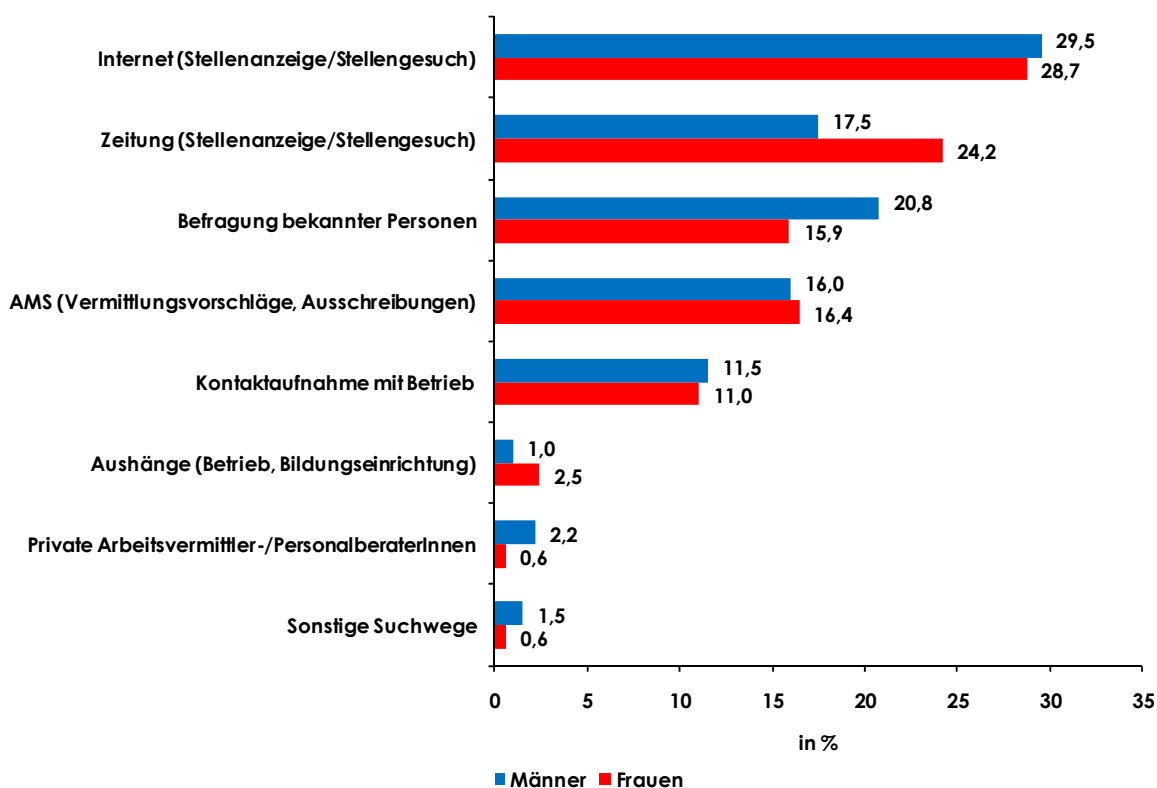
Abbildung 39: Wichtigste Methode der Arbeitssuche



Q: Befragungsergebnisse.

Die Suche über Stellenanzeigen im Internet stellt für beide Geschlechter jenen Suchkanal dar, der am häufigsten als wichtigster genannt wird. Er wird jeweils von knapp 30% der Arbeitssuchenden angeführt. An zweiter Stelle folgt nur bei Frauen die Nutzung von Stellenanzeigen in der Zeitung (mit 24,2%), bei Männern hingegen die Befragung von Bekannten (20,8%). Die Suche über das AMS und die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben haben für Männer und Frauen einen ähnlich hohen Stellenwert (siehe Abbildung 40).

Abbildung 40: Wichtigste Methode der Arbeitssuche nach Geschlecht

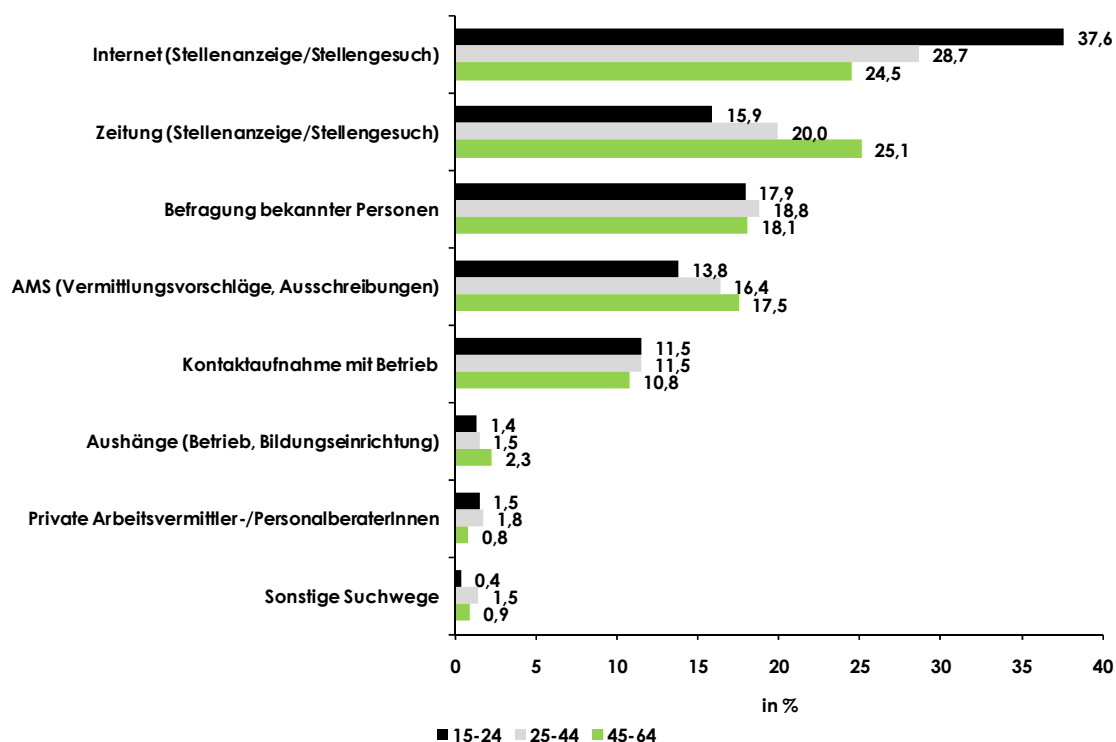


Q: Befragungsergebnisse.

Während die Jungen besonders häufig das Internet als wichtigsten Suchkanal sehen, scheinen für die Älteren Printmedien immer noch mindestens genauso bedeutsam zu sein wie Online-Medien.

Abbildung 41 bringt erhebliche altersgruppenspezifische Unterschiede zum Vorschein: Die Jungen nennen am häufigsten Stellenanzeigen bzw. Stellengesuche im Internet als wichtigste Methode der Arbeitssuche. Der Anteil dieser Suchmethode an allen Nennungen beträgt bei den 15- bis 24-Jährigen 37,6% – gegenüber einem Prozentsatz von 28,7% in der mittleren Altersgruppe und 24,5% bei den Älteren. Umgekehrt wählen Ältere häufiger Stellenausschreibungen in der Zeitung als wichtigstes Mittel, um eine Stelle zu suchen. Der Anteil beläuft sich bei den 45- bis 64-Jährigen auf 25,1% und liegt damit um ca. 5 Prozentpunkte über jenem bei den 25- bis 44-Jährigen und knapp 10 Prozentpunkte über jenem bei den Jungen. Auch die dem AMS zugewiesene Bedeutung bei der Arbeitssuche steigt mit dem Alter: Während 13,8% der Nennungen der Personen unter 25 Jahren auf die Suche über Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS entfallen, sind es unter den Personen ab 45 Jahren 17,5%.

Abbildung 41: Wichtigste Methode der Arbeitssuche (3 Nennungen) nach Altersgruppe

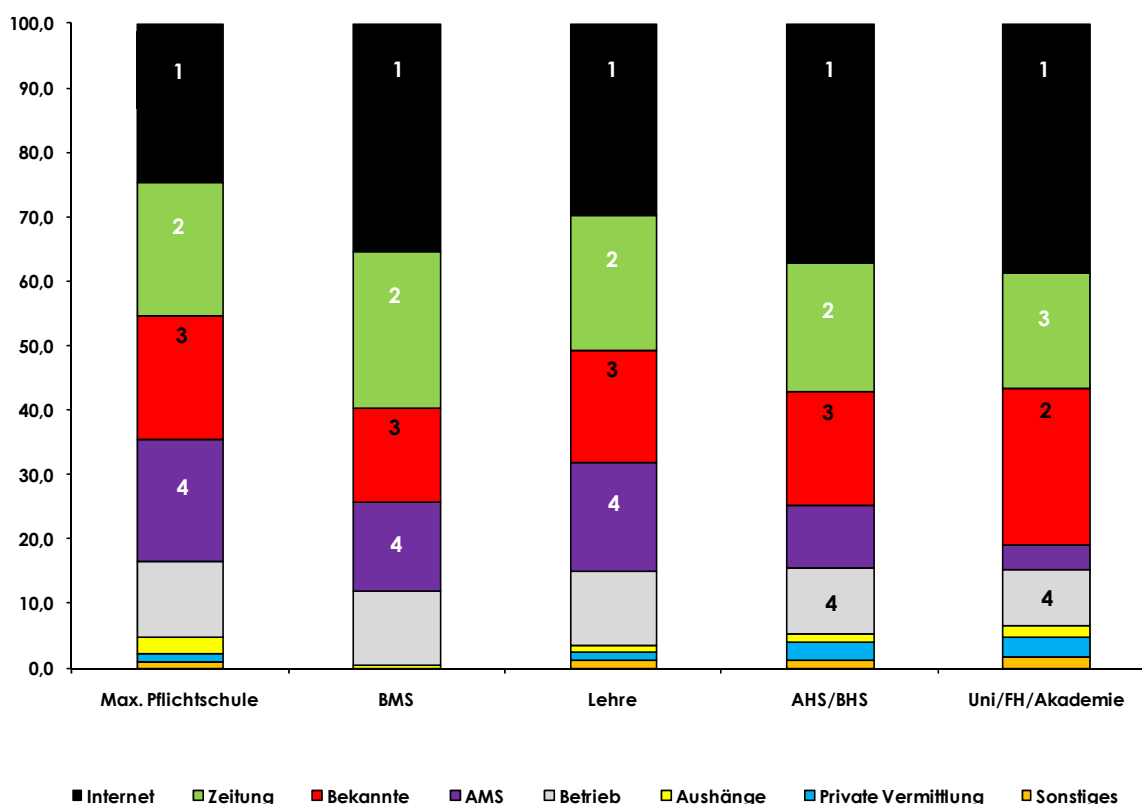


Q: Befragungsergebnisse. Anm.: Anteil an allen Nennungen (maximal 3 Nennungen pro Person).

Je höher der Bildungsgrad, desto seltener wird die Suche mithilfe des AMS und desto häufiger wird das Internet zu den wichtigsten Suchwegen gezählt. Für AkademikerInnen hat zudem die Befragung von Bekannten eine erhöhte Bedeutung.

Nennenswert sind auch die Unterschiede nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung. Personen mit akademischer Ausbildung (Universität, Fachhochschule, Akademie) betrachten Stellenanzeigen im Internet am häufigsten als wichtigste Suchmethode. 38,7% aller Nennungen entfallen hier auf diesen Suchweg im Vergleich zu 24,8% unter den Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Unter AkademikerInnen ist auch der Stellenwert der Befragung von Bekannten (24,2%) höher als unter den niedriger Qualifizierten. Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss oder Lehrabschluss zählen demgegenüber die Suche mithilfe des AMS häufiger zu den wichtigsten Suchwegen (siehe Abbildung 42).

Abbildung 42: Wichtigste Methode der Arbeitssuche nach Ausbildung



Q: Befragungsergebnisse.

Wie der ausführlicheren Übersicht 4 im Tabellen- und Materialband zu entnehmen ist, nennen auch Personen mit diversen Hindernissen bei der Arbeitssuche – körperlichen oder psychischen Problemen, mangelnder Mobilität, finanziellen Problemen oder mangelnden Deutschkenntnissen – sowie Personen mit Behinderung die Suche mithilfe des AMS überdurchschnittlich oft als wichtigste Suchmethode. Ähnlich setzen Personen mit wenigen sozialen Kontakten verstärkt auf das AMS (und vermindert auf die Befragung von Bekannten). Außerdem steigt die Bedeutung der öffentlichen Arbeitsvermittlung mit der Arbeitslosigkeitsdauer.

4.2 Schätzung der Determinanten der Wahl von Suchwegen

Methode: Ergänzend zur deskriptiven Analyse lässt sich die Inanspruchnahme unterschiedlicher Suchwege anhand binär-logistischer Regressionen analysieren. Dadurch ist es möglich, unterschiedliche Merkmale der Arbeitslosen, die sich auf die Chance, eine bestimmte Suchmethode zu nutzen, auswirken könnten, gleichzeitig zu betrachten und den Einfluss einzelner Merkmale „unter Kontrolle“ der übrigen erklärenden Faktoren zu quantifizieren. In die verschiedenen Schätzungen fließt jeweils eine Vielzahl an unabhängigen Variablen ein, zu denen Personenmerkmale, Charakteristika der Erwerbslaufbahn vor Eintritt der Arbeitslosigkeit

und Aktivitäten während der Arbeitslosigkeit zählen. Darin enthalten sind die Intensität der Suchanstrengungen und die Häufigkeit des Kontakts zum AMS. Dadurch erlaubt die Analyse auch gewisse Rückschlüsse auf die mögliche Rolle der Vermittlungsaktivitäten des AMS für das Suchverhalten der Arbeitslosen.

Gegenüber der linearen Regression wird im logistischen Regressionsmodell der Einfluss der unterschiedlichen Erklärungsfaktoren auf die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Ereignisses – der Inanspruchnahme einer bestimmten Suchmethode – geschätzt. Ziel ist zu untersuchen, welche Faktoren – angefangen von Alter, Ausbildung und Haushaltskontext über die Vorkarriere bis hin zur Intervention des AMS – die Inanspruchnahme beeinflussen und in welcher Stärke und Form. Abhängige Variablen sind (1) die Suche mithilfe des AMS – über Vermittlungsvorschläge und/oder Stellenausschreibungen beim AMS, (2) die Befragung von FreundInnen oder Bekannten, (3) die Durchsicht von Stellenanzeigen bzw. die Aufgabe von Stellengesuchen in der Zeitung, (4) die Suche über die Durchsicht von Stellenanzeigen und/oder eigene Stellengesuche im Internet, (5) die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben, obwohl offiziell keine Stelle ausgeschrieben ist, (6) die Suche über eigene oder fremde Aushänge bei Betrieben oder in Bildungseinrichtungen, (7) die Suche über private Arbeitsvermittler- bzw. PersonalberaterInnen und zusätzlich (8) die Nutzung keiner einzigen Suchmethode.

Als Datengrundlage dient wie bei den deskriptiven Analysen eine Kombination aus dem auf Basis der Befragung der Arbeitssuchenden erstellten Datensatz, den Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger, den administrativen Individualdaten des Arbeitsmarktservice und Daten des WIFO.

Die Ergebnisse werden als „Odd Ratios“ ausgegeben, um die Interpretation nicht nur der Wirkungsrichtung, sondern auch der Stärke des Einflusses der unabhängigen Variablen zu erleichtern. Bei einer Odd Ratio“ handelt es sich um ein Chancenverhältnis – das Verhältnis der Eintrittswahrscheinlichkeit des Ereignisses zu seiner Gegenwahrscheinlichkeit. Es spiegelt zum Beispiel die Chance (Odd) wider, das Internet zur Arbeitssuche zu verwenden, im Vergleich zur Chance, das Internet nicht zu verwenden. Die Eintrittswahrscheinlichkeit eines Ereignisses wird dementsprechend durch ihre Gegenwahrscheinlichkeit dividiert. Ist die „Odd Ratio“ größer als 1, dann ist der Einfluss der jeweiligen Variablen positiv; ist sie kleiner als 1, dann ist der Effekt negativ. Ein Wert von 1 bedeutet, dass das Chancenverhältnis bei 1:1 liegt und somit die Wahrscheinlichkeit, dass eine Suchmethode genutzt wird, weder größer noch kleiner ist als die Wahrscheinlichkeit einer Nichtinanspruchnahme. Folglich ist eine „Odds Ratio“ nahe bei 1 als geringer Einfluss zu interpretieren. Um die Lesbarkeit der Darstellung zu erhöhen, sind alle signifikanten Werte nicht nur mit Sternen gekennzeichnet, sondern auch in fetter Schrift. Werte, die einen positiven Einfluss bedeuten, sind grün umrandet; solche, die einen negativen Einfluss bedeuten, sind rot umrandet.

Im Tabellen- und Materialband sind die vollständigen Regressionsoutputs enthalten. Demgegenüber beschränkt sich die nachfolgende Übersicht 30 auf die statistisch signifikanten und besonders relevant erscheinenden Ergebnisse. Für jeden Suchweg wurden insgesamt vier Schätzungen durchgeführt: zusätzlich zu einer Schätzung für alle Personen ohne Einstellungs-

zusage zu Beginn der Arbeitslosigkeit auch eigene Schätzungen für Personen mit unterschiedlicher Arbeitslosigkeitsdauer. Wie bereits erwähnt, wurden Arbeitssuchende nur einmal und nicht mehrmals zu unterschiedlichen Zeitpunkten ihrer Arbeitslosigkeitsepisode zu ihrem Suchverhalten befragt. Die separaten Schätzungen für Subsamples der Arbeitssuchenden dienen dem Zweck, dennoch Anhaltspunkte darüber zu gewinnen, ob die Wahl von Suchmethoden stark nach der Arbeitslosigkeitsdauer variiert. In der Übersicht sind nur die Ergebnisse für das gesamte Sample dargestellt, auf wesentliche Unterschiede nach der Arbeitslosigkeitsdauer wird aber explizit im Text hingewiesen.

Schätzergebnisse

Wie erwartet steigt die Inanspruchnahme aller Suchwege tendenziell mit der Arbeitslosigkeitsdauer und sinkt die Wahrscheinlichkeit, gar keinen Suchkanal zu verwenden – entsprechend der Hypothese, dass mit fortschreitender Verweildauer aufgrund der bisher erfolglosen Arbeitssuche zusätzliche Suchwege ausprobiert werden, um doch noch eine Stelle zu finden. Auch die Suchintensität, an der Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat gemessen, hat erwartungsgemäß einen signifikanten, positiven Effekt auf die Inanspruchnahme jeder einzelnen Suchmethode.

Übersicht 30: Schätzung der Determinanten der Wahl von Suchwegen
Logistische Regressionen

VARIABLEN	AMS	Bekannte	Zeitung	Internet	Betrieb	Aushang	Private Vermittlung	Kein Weg
Arbeitslosigkeitsdauer	1,004***	1,004***	1,003***	1,002***	1,002***	1,001*	1,004***	0,993***
Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat	1,028***	1,027***	1,028***	1,044***	1,020***	1,016***	1,013***	0,619***
Frau	1,314**	1,296***	1,930***	1,721***	1,323***	2,056***	0,814*	0,397***
Alter 15-24				Vergleichsbasis				
Alter 25-44	0,793**	1,018	0,912	0,483***	0,845**	0,876	0,722***	1,837***
Alter 45-64	0,850	1,404***	1,365***	0,434***	0,944	0,898	0,589***	1,553**
Ausbildung: max. Pflichtschule				Vergleichsbasis				
Ausbildung: BMS	0,581***	1,374**	1,941***	1,548***	0,977	0,664***	0,946	0,988
Ausbildung: Lehre	0,617***	1,002	0,837**	1,289***	1,201***	1,233***	1,204*	1,194
Ausbildung: AHS/BHS	0,743**	1,097	1,041	1,580***	0,935	0,684***	1,637***	0,719
Ausbildung: Uni/FH/Akademie	0,837	2,064***	1,718***	2,957***	1,105	1,194	1,516**	0,258***
InländerIn	1,831***	0,949	1,126	1,004	0,642***	0,986	0,886	0,681**
Alleinstehend	1,236**	1,190*	1,177*	1,255**	1,095	0,970	0,994	0,412***
Alleinstehende Frau	1,028	0,955	1,106	0,939	1,063	0,917	1,379*	2,156***
Kleinkind (0-3 Jahre) im Haushalt+	1,853***	1,132	0,902	1,279	0,753**	0,700**	1,458**	0,340***
Frau mit Kleinkind (0-3 Jahre) im Haushalt+	0,316***	0,411***	0,709	0,601**	0,836	1,151	0,789	11,101***
Behinderung	1,157	0,674***	0,834*	0,92	1,203**	0,680***	1,717***	0,946
Viele Bekannte und/oder FreundInnen	0,782**	1,647***	1,394***	1,397***	0,986	0,945	0,974	1,246
Schwerer PC-Zugang	0,642	1,065	0,864	0,605*	0,83	0,616**	0,681	0,366**
Schwerer Internet-Zugang	1,064	0,358***	0,712	0,140***	0,882	2,052***	1,488	10,507***
Beruf: noch nie gearbeitet/reg. Streitkräfte	1,799**	2,310***	1,939***	3,452***	1,673***	1,715***	1,215	0,705
Beruf: Führungskraft	0,716**	1,316*	1,808***	1,605***	1,296*	0,816	2,222***	1,65
Beruf: Akademischer Beruf	0,697**	1,205	0,885	1,130	1,281**	1,764***	2,066***	2,154***
Beruf: TechnikerIn oder gleichrangiger nicht-techn. Beruf	1,325**	1,595***	1,438***	1,100	0,925	1,259**	1,497***	1,109
Beruf: Bürokraft/VerkäuferIn/Fachkraft in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei/Handwerksberuf/BedienerIn von Anlagen und Maschinen, Montageberuf				Vergleichsbasis				
Beruf: Hilfskraft	2,067***	1,276***	1,653***	0,976	0,982	0,668***	1,341**	0,875

Kein AMS-Kontakt außer für Geldleistungen				Vergleichsbasis				
Einmaliger AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	1,236	1,488**	1,281	1,128	1,344*	2,073***	1,407	0,305***
Bis zu einmal pro Monat AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	2,294***	3,114***	1,930***	2,291***	2,446***	2,141***	3,350***	0,144***
Mehr als einmal pro Monat AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	2,338***	2,562***	1,867***	2,046***	2,319***	2,129***	3,031***	0,104***
Mehr als 0,5 AMS-Vermittlungsvorschläge pro Monat	2,396***	0,971	1,457***	1,342***	1,321***	0,952	1,761***	0,555***
Über mind. 2 Kanäle AMS-Kontakt	2,649***	1,596***	1,241***	1,502***	1,175***	1,153**	1,046	0,545***
Über mind. 2 Kanäle AMS-Vermittlungsvorschläge erhalten	3,365***	1,673***	1,370***	1,472***	1,347***	0,999	1,292***	0,336***
Irgendeine AMS-Unterstützung erhalten	1,003*	1,006***	1,002**	1,005***	1,001	1,001	0,997*	0,990***
AMS-Vermittlungsunterstützung erhalten	2,185***	1,699***	1,839***	1,743***	1,328***	1,498***	1,246**	0,159***
AMS-Orientierungsunterstützung erhalten	1,644***	1,489***	1,382***	0,909	1,227***	1,623***	1,201*	0,511***
AMS-Qualifizierungsunterstützung erhalten	0,922	0,668***	0,930	0,674***	0,837**	0,691***	1,243**	3,664***
Keine empfundene Drängung zur Arbeitsaufnahme bei AMS-Vermittlungsvorschlägen				Vergleichsbasis				
Etwas vom AMS gedrängt gefühlt	1,290	1,714***	1,286*	0,923	1,440***	0,872	0,710**	0,339**
Sehr vom AMS gedrängt gefühlt	35,637***	1,449*	0,792	1,395	1,379**	1,256	1,415	0,043***
Drängung durch AMS unter Sperrenandrohung	1,444**	2,546***	1,217	1,543***	1,572***	1,704***	0,957	2,436***
Mangelnde Mobilität	2,377***	1,121	1,820***	1,055	0,92	1,454***	0,979	0,299***
Finanzielle Probleme	1,811***	1,815***	1,167*	1,292***	1,516***	1,241***	0,735***	0,370***
Mangelnde Deutschkenntnisse	1,673***	1,690***	0,667***	0,573***	0,814	0,600***	0,479***	1,062
Konstante	0,033***	0,034***	0,101***	0,156***	0,143***	0,037***	0,009***	81,395***
Beobachtungen	1.833	1.833	1.833	1.833	1.833	1.833	1.809	1.799
Pseudo R ²	0,406	0,2845	0,2677	0,3516	0,166	0,1677	0,1642	0,6399

Anm.: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. AMS-Vermittlung: Informationen und Hilfestellung für Bewerbungen. AMS-Orientierung: Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche. AMS-Qualifizierung: Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung. Formen des Kontakts zum AMS: Beantragung und Prüfung von Geldleistungen, persönliches Beratungsgespräch, Telefon, E-Mail, sonstiger Kontakt (Post, Fax, etc.).

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Einfluss des Geschlechts

Die Schätzungen bestätigen, dass Frauen die meisten Suchwege mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nutzen als Männer. Dies gilt insbesondere für Aushänge in Bildungseinrichtungen oder bei Betrieben und für Stellenanzeigen in Zeitung und Internet. Erhöht ist für Frauen auch die Wahrscheinlichkeit, mithilfe des AMS und über das Gespräch mit Bekannten eine Stelle zu suchen. Private ArbeitsvermittlerInnen bzw. PersonalberaterInnen werden insgesamt eher von Männern in Anspruch genommen, dies dürfte aber nur für Kurzzeitarbeitslose (Vormerkdauer von höchstens drei Monaten) gelten. Unter länger Arbeitslosen weisen umgekehrt Frauen eine erhöhte Wahrscheinlichkeit auf, dieses Mittel zu wählen. Was die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben betrifft, weisen unter Personen mit einer Vormerkdauer von bis zu einem halben Jahr Frauen eine signifikant höhere Nutzungswahrscheinlichkeit auf, unter länger Arbeitslosen kehrt sich das Chancenverhältnis um.

Einfluss des Alters

Der Einfluss des Alters variiert stark nach Suchmethode und Arbeitslosigkeitsdauer. Je älter die Personen, desto öfter setzen sie tendenziell die Befragung von Bekannten als Suchmethode ein. Ein signifikanter positiver Effekt lässt sich allerdings nur für Personen feststellen, die länger als drei Monate lang als arbeitslos vorgemerkt sind. Die Schätzergebnisse bestätigen tendenziell das Ergebnis aus der deskriptiven Analyse, demzufolge die Angebote des AMS von den Jungen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in Anspruch genommen werden als von Personen ab 25 Jahren. Diesbezüglich lässt sich ein statistisch signifikanter Unterschied aber nur für die länger Arbeitslosen (mindestens sechs Monate) nachweisen. Die Wahrscheinlichkeit, Stellenanzeigen in der Zeitung zu nutzen, steigt (mit Ausnahme der Langzeitarbeitslosen) mit dem Alter. Über das Internet suchen jüngere Personen der Tendenz nach mit einer höheren Wahrscheinlichkeit. Während unter Personen mit einer Vormerkdauer von bis zu sechs Monaten die Jungen eine deutlich höhere Chance aufweisen, das Internet zu nutzen, ist es allerdings unter den Langzeitarbeitslosen umgekehrt. Die Wahrscheinlichkeit zu einer direkten Kontaktaufnahme mit Betrieben und (zumindest) einer Inanspruchnahme von privaten ArbeitsvermittlerInnen nimmt tendenziell mit dem Alter ab.

Einfluss der Ausbildung

Hinsichtlich der Ausbildung sticht als Ergebnis hervor, dass Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss gegenüber allen anderen Vergleichsgruppen eine signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, über Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS zu suchen. Demgegenüber weisen sie eine nur halb so hohe Chance auf wie AkademikerInnen, soziale Kontakte zur Stellensuche zu nutzen. Stellenanzeigen in der Zeitung verwenden sie noch eher als Personen mit Lehrabschluss, aber ebenfalls seltener als höher qualifizierte Personen. Ähnliches gilt für Stellenanzeigen im Internet. Diese werden von allen anderen Gruppen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit genutzt als von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss – allen voran Personen mit akademischer Ausbildung, für die die Chance zur Inanspruchnahme dreimal so hoch ist. Auch die Chance zur Inanspruchnahme von privaten

ArbeitsvermittlerInnen ist gegenüber allen anderen Gruppen reduziert. Die Wahrscheinlichkeit einer direkten Kontaktaufnahme mit Betrieben und zur Nutzung von Aushängen ist weniger eindeutig nach dem Ausbildungsgrad strukturiert. Insgesamt bestätigen aber die Regressionsanalysen die deskriptiven Befunde, denen zufolge Personen mit höherer Ausbildung, mit der wesentlichen Ausnahme der Suche über das AMS, die meisten Suchwege tendenziell häufiger nutzen als niedrig qualifizierte Arbeitssuchende.

Dieser Befund, dass niedrig qualifizierte Personen deutlich seltener als höher Qualifizierte über private Kontakte suchen und dafür verstärkt auf das AMS zurückgreifen, erscheint in mehrfacher Hinsicht plausibel. Erstens ist davon auszugehen, dass Personen, die aufgrund von niedriger Qualifikation weniger gut ins Erwerbsleben integriert sind, weniger Informationen und informelle Kontakte haben, die sie zur Arbeitssuche nutzen können und daher verstärkt auf Vermittlungswege angewiesen sind, die sie auch bei einer schlechteren Ausstattung mit Informationen und informellen Kontakten beschreiten können. Zu solchen Vermittlungswegen zählt die öffentliche Arbeitsvermittlung. Zweitens werden über informelle Kontakte häufig Qualitätseinschätzungen mitgeliefert, die eine Grundlage für Auswahlverfahren bietet. Es ist möglich, dass sich soziale Netzwerke aus Personen mit ähnlichen Eigenschaften bilden und es daher für Arbeitgeber attraktiv ist, Personalempfehlungen ihrer MitarbeiterInnen zu folgen. Solche Informationen gewinnen mit der Zunahme der Qualifikationserfordernisse an Wert (vgl. Caliendo – Uhlendorff – Schmidl 2009). Drittens ist denkbar, dass niedrig qualifizierte Personen häufiger das AMS bei der Arbeitssuche einsetzen als hoch Qualifizierte, weil die über diesen Kanal vermittelten Arbeitsplätze in ihrer Qualität und ihren Anforderungen stärker mit den Fähigkeiten und Erwartungen dieser Arbeitskräfte übereinstimmen. Studien belegen, dass sich die Vermittlung öffentlicher Arbeitsämter in hohem Maße auf einfache Tätigkeiten mit vergleichsweise niedrigen Einkommen konzentriert (siehe z.B. Holzer 1988, Blau – Robins 1990, Osberg 1993).

Eine mögliche Erklärung für die häufigere Nutzung von Stellenanzeigen in der Zeitung durch höher Qualifizierte liegt darin, dass es sich im Kontrast zu Stellen, die das AMS vermittelt, tendenziell um Arbeitsplätze mit höheren oder spezielleren Qualifikationserfordernissen handelt. Zeitungsinserate bieten Arbeitgebern die Möglichkeit, einen breiten Kreis von Arbeitssuchenden anzusprechen, verursachen aber gemeinsam mit dem nachfolgenden Auswahlprozess einen vergleichsweise hohen Aufwand, der durch gute Stellenbesetzungen gerechtfertigt werden muss (Mahringer, 2000). Auch die häufigere Suche über Anzeigen im Internet durch höher Qualifizierte könnte dadurch erklärt werden, dass sich die Ausschreibungen häufig auf berufliche Tätigkeiten mit höheren Qualifikationsanforderungen beziehen. Ein wesentlicher Grund für die häufigere Inanspruchnahme von privaten ArbeitsvermittlerInnen dürfte schließlich finanzieller Natur sein, da in der Regel mit dem Bildungsgrad das zu erwartende Einkommen steigt.

Sonstige Faktoren

Die Regressionsschätzungen ergeben folgende weitere Ergebnisse:

- Insgesamt scheinen – auch unter Kontrolle für eine Vielzahl individueller Faktoren – Personen mit besonderen Problemlagen nicht nur verstärkt auf das AMS, sondern auch auf andere Suchwege zurückzugreifen. Allerdings lassen sich je nach konkretem Hindernis durchaus Unterschiede feststellen. Eine gegenüber Personen ohne die jeweilige Problemlage signifikant erhöhte Chance zur Inanspruchnahme ist im Fall der Suche mithilfe des AMS für Personen mit Mobilitätshemmnissen, finanziellen Problemen und mangelnden Deutschkenntnissen nachweisbar. Soziale Kontakte werden ebenfalls von Personen mit finanziellen Problemen und mangelnden Deutschkenntnissen sowie auch von Personen mit Problemen der Kinderbetreuung mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit zu nutzen versucht. Im Fall von Zeitungsanzeigen trifft dies auf Männer und Frauen mit körperlichen Problemen, Mobilitätshemmnissen und Problemen der Kinderbetreuung zu, nicht aber auf jene mit Sprachproblemen, die im Gegenteil eine geringere Chance aufweisen, Zeitungen durchzusehen oder auch Stellenanzeigen im Internet und Aushänge zu nutzen als Personen ohne Sprachprobleme. Dies ist nicht überraschend, da gerade für diese Suchmethoden die Deutschkenntnisse eine Rolle spielen und sprachliche Mängel daher eine Barriere darstellen können. Das Internet dient Personen mit körperlichen und finanziellen Problemen verstärkt als Mittel zur Arbeitssuche. Jene mit körperlichen, finanziellen Problemen und Problemen der Kinderbetreuung weisen eine erhöhte Wahrscheinlichkeit auf, direkt mit Betrieben in Kontakt zu treten, obwohl offiziell keine Stelle ausgeschrieben ist, Personen mit sonstigen familiären Belastungen eine reduzierte. Auch Aushänge werden schließlich von mehreren Gruppen mit besonderen Problemlagen (körperliche, finanzielle Probleme und Mobilitätshemmnisse) verstärkt herangezogen. Nur für die private Arbeitsvermittlung trifft dies auf keine einzige Gruppe zu. Personen mit Sprachproblemen oder finanziellen Problemen weisen sogar eine deutlich reduzierte Chance zur Verwendung dieses Suchweges auf.
- Personen mit Behinderung suchen mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit über die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben oder die Beauftragung von privaten Arbeitsvermittler- bzw. PersonalberaterInnen und mit einer verringerten Wahrscheinlichkeit über Bekannte, Zeitungsanzeigen und Aushänge.
- AusländerInnen zählen mit höherer Wahrscheinlichkeit zu den Arbeitslosen, die keinen einzigen Suchweg nutzen, sie treten aber eher direkt in Kontakt mit Betrieben. InländerInnen nutzen demgegenüber mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit die Suche über Vermittlungsvorschläge und/oder Stellenausschreibungen des AMS.
- Für alleinstehende Personen ist die Chance, das Gespräch mit Bekannten, Stellenanzeigen in Zeitung und Internet sowie die Kontaktaufnahme mit Betrieben zur Stellensuche zu nutzen, signifikant höher als für Personen, die in einer Ehe oder Partnerschaft leben. Dieses Ergebnis steht grundsätzlich im Einklang mit der Theorie, dass die Erwerbsneigung mit der Höhe des verfügbaren Partnereinkommens sinkt. Wenn im Haushalt die Ressourcen gebündelt werden können, reduziert sich die unmittelbare finanzielle Notwendigkeit einer Erwerbstätigkeit. Diese Möglichkeit fehlt alleinstehenden Personen. Obwohl bisherige Forschungsergebnisse zu den Determinanten des Arbeitsangebots ein derartiges Ergebnis eher für Frauen erwarten lassen würden (siehe z.B. Del Boca – Pasqua – Pronzato 2009 für

15 europäische Länder), lässt sich ein signifikant positiver Effekt des Alleinlebens bei Frauen nur für die Suche über Stellenanzeigen in der Zeitung und über die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben, bei Männern aber auch für die Befragung von Bekannten, die Suche mithilfe des AMS und die Nutzung von Stellenanzeigen im Internet nachweisen.

- Kinder wirken sich je nach Geschlecht der Eltern unterschiedlich aus. Bei Männern lässt sich unabhängig vom Suchweg wenn, dann ein positiver Einfluss auf die Inanspruchnahme beobachten. AMS, Internet und private Arbeitsvermittlung werden mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit genutzt, wenn Kinder unter drei Jahren im Haushalt leben; AMS, Bekannte, Printmedien, Internet und Aushänge dann, wenn Kinder im Alter zwischen sieben und zwölf Jahren präsent sind. Im Kontrast dazu wirken sich Kleinkinder bei Frauen signifikant negativ auf die Inanspruchnahme der verschiedenen Suchwege aus. Wenn die Kinder einmal älter sind, kehrt sich das Verhältnis ins Positive – bei einem Teil der Suchwege bereits ab einem Alter von vier bis sechs Jahren, bei anderen erst später.
- Wer über ein großes Netz an FreundInnen und Bekannten verfügt, scheint dieses auch für die Arbeitssuche zu nutzen. Die Chance zur Verwendung dieses informellen Suchkanals ist dann um das 1,6-Fache erhöht. Darüber hinaus suchen Personen mit vielen sozialen Kontakten auch mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit über Stellenanzeigen in Zeitung und Internet. Wer weder eine große Zahl an FreundInnen noch an Bekannten hat, greift dafür stärker auf Vermittlungsvorschläge und/oder Stellenausschreibungen des AMS zurück.
- Für Personen ohne eigenen PC und mit einem schweren Zugang zu PC und Internet ist erwartungsgemäß die Chance reduziert, das Internet zur Arbeitssuche heranzuziehen. Auch die Inanspruchnahme anderer Suchkanäle wird der Tendenz nach bei einem mangelnden Zugang zu diesen Medien gedämpft.
- Hinsichtlich der beruflichen Tätigkeit vor dem Zugang in Arbeitslosigkeit fällt auf, dass Personen, die ehemals Führungskräfte waren oder akademische Berufe ausgeübt haben, im Vergleich zu Personen aus Berufen mit (zumeist) niedrigerem Anforderungsniveau wie TechnikerInnen, vor allem aber Hilfskräften, Bürokräften, VerkäuferInnen, etc. sowie auch Personen ohne jegliche Berufserfahrung vergleichsweise selten auf die Vermittlungsangebote des AMS zur Arbeitssuche zurückgreifen. Sie nehmen demgegenüber am ehesten private Vermittlungsangebote in Anspruch. Dieses Ergebnis unterstreicht den Befund einer hohen Konzentration der über das AMS vermittelten Stellen auf einfache Tätigkeiten.
- Arbeitssuchende, die vor ihrem Zugang in Arbeitslosigkeit noch nie gearbeitet haben, nehmen im Vergleich zur Referenzgruppe – verschiedenste Berufsgruppen mit unterdurchschnittlichem Anforderungsniveau (Bürokräfte und verwandte Berufe, VerkäuferInnen, Handwerksberufe, etc. – alle Suchwege mit einer höheren Wahrscheinlichkeit in Anspruch.
- Wer das letzte Beschäftigungsverhältnis aus Eigeninitiative beendet hat, weist eine signifikant reduzierte Wahrscheinlichkeit auf, mithilfe des AMS zu suchen.
- Wie bereits die deskriptiven Auswertungen, deuten auch die Regressionsschätzungen darauf hin, dass die Intensität des Kontakts der Arbeitssuchenden zum AMS einen positiven Einfluss auf die Inanspruchnahme nicht nur der Suche über das AMS, sondern diverser Suchwege ausübt. Nicht nur eine hohe Zahl der Kontakte und der vom AMS erhaltenen

Vermittlungsvorschläge, sondern auch Multi-Channeling, d.h. der Kontakt mit dem AMS in mehr als einer Form (Beantragung und Prüfung von Geldleistungen, persönliches Beratungsgespräch, Telefon, E-Mail, etc.) bzw. über mehr als einen Kanal übermittelte Vermittlungsvorschläge, sowie auch Unterstützung in der Form von Vermittlung (Informationen und Hilfestellung bei Bewerbungen) oder Orientierung (Hilfestellung bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche) sind mit einer erhöhten Chance verbunden, eine breite Palette an Suchwegen zu nutzen. Die einzige Ausnahme ist Unterstützung in der Form von Qualifizierung, die im Gegenteil mit einer verringerten Chance zur Nutzung informeller Kanäle (der Befragung von Bekannten bzw. direkten Kontaktaufnahme mit Betrieben), des Internets und von Aushängen verbunden ist. Als Beispiel für den positiven Zusammenhang zwischen der Kontaktintensität zum AMS und den Suchaktivitäten ist für Personen, die mehr als einmal pro Monat über die Abwicklung von Geldleistungen hinaus mit dem AMS Kontakt haben, die Chance zu einer Inanspruchnahme je nach Suchweg etwa zwei- bis dreimal so hoch wie für Personen mit einem einzigen Kontakt.

- Nicht nur Häufigkeit und Form, sondern auch die Qualität der Kontakte zwischen Arbeitssuchenden und AMS scheint eine Rolle zu spielen: Druck zur Arbeitsaufnahme bei Vermittlungsvorschlägen scheint sich tendenziell in erhöhten Suchanstrengungen niederzuschlagen. Personen, die sich sehr vom AMS gedrängt gefühlt haben, suchen mit einer um das Vielfache höheren Wahrscheinlichkeit über das AMS. Diejenigen, die etwas Druck verspürt haben, weisen eine signifikant erhöhte Chance auf, informelle Kanäle zu nutzen.
- Zu Personen, die angeben nicht mithilfe des AMS zu suchen, lässt sich feststellen, dass sie (1) vergleichsweise kurz arbeitslos sind, (2) einen guten Zugang zu anderen Suchwegen haben (viele soziale Kontakte, eher keine finanziellen Probleme oder Probleme der mangelnden Mobilität) oder (3) generell weniger intensiv nach einem Arbeitsplatz suchen. Darunter finden sich etwa Personen mit einem Kleinkind im Alter unter drei Jahren, mit einer hohen Zahl an Krankenstandstagen in der Vorkarriere, tendenziell ältere Personen sowie solche mit einem erschwerten Zugang zu einem PC.

Zwischenfazit: Die Suche über Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS, über private Kontakte (FreundInnen, Bekannte) und Stellenanzeigen in Printzeitung und Internet sind die am häufigsten genutzten Suchwege, gefolgt von der direkten Kontaktaufnahme mit Betrieben. Diese Suchkanäle haben zwar generell das quantitativ größte Gewicht, die Wahl der einzelnen Suchwege variiert aber erheblich nach individuellen Charakteristika. Nach einzelnen Suchwegen betrachtet, lässt sich resümieren, dass (1) die Vermittlungsangebote des AMS verstärkt von niedrig qualifizierten Personen, ehemaligen Hilfsarbeitskräften, Personen in anderen Berufen mit niedrigem Anforderungsniveau und auch ErsteinsteigerInnen ins Arbeitsleben zur Arbeitssuche herangezogen werden. InländerInnen nutzen sie eher als AusländerInnen, Frauen eher als Männer, die Jüngeren eher als die Älteren. Besonders die beiden letzten Gruppen sind aber generell überproportional aktiv bei der Arbeitssuche. Der Suche über das AMS kommt zudem für Personen mit Mobilitätshemmnissen, finanziellen Problemen und mangelnden Deutschkenntnissen eine erhöhte Bedeutung zu. Außerdem greifen

Männer und Frauen, denen es an sozialen Kontakten fehlt, die sie zur Arbeitssuche nutzen könnten, mit einer erhöhten Wahrscheinlichkeit auf Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS zurück. (2) Stellenanzeigen in der Zeitung werden von Frauen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit als von Männern, von Älteren eher als von Jüngeren und von höher Qualifizierten eher als von niedrig Qualifizierten genutzt.

(3) Auch das Internet dient insbesondere Personen mit einer sekundären oder tertiären Ausbildung zur Stellensuche, anders als Anzeigen in der Printzeitung aber Jüngeren signifikant häufiger als den Älteren. Seine Nutzung wird wesentlich durch die Zugangsmöglichkeiten zu einem PC bestimmt. (4) Spezielle Gruppen, die den direkten Kontakt zu Betrieben suchen, sind Personen mit Lehrabschluss, AusländerInnen, Personen mit Behinderung sowie jene mit vielen beruflichen Kontakten. (5) Auf die Befragung von Bekannten setzen besonders ältere Menschen mit höherem Bildungsgrad. (6) Aushänge in Bildungseinrichtungen oder bei Betrieben werden von Frauen mit einer fast doppelten so hohen Chance genutzt als von Männern und erscheinen speziell für Personen mit mangelndem PC-Zugang als eine vergleichsweise häufig in Anspruch genommene Alternative zur Nutzung von Online-Medien. (7) Die Wahrscheinlichkeit einer Inanspruchnahme von privaten Arbeitsvermittler- bzw. PersonalberaterInnen steigt schließlich mit Alter und Bildungsniveau und ist offensichtlich für Männer attraktiver als für Frauen. Außerdem zeichnen sich Menschen mit Behinderung durch eine erhöhte Chance zu einer Nutzung dieses Suchweges aus.

5 Intensität der Arbeitssuche

Bereits die Betrachtung der Inanspruchnahme von Suchmethoden gibt einen ersten Einblick in die unterschiedlichen Suchintensitäten der Arbeitslosen. Der folgende Abschnitt dient einer tiefgreifenderen Analyse der Bestimmungsgründe der Suchintensität. Im Hintergrund steht die Frage, welche Personen wie intensiv suchen.

Die Intensität der Suchanstrengungen lässt sich anhand unterschiedlicher Indikatoren bemessen. In den nachfolgenden Übersichten wird die durchschnittliche Suchintensität für verschiedene Personengruppen anhand von zwei Indikatoren beschrieben:

1. Zahl der verwendeten Suchwege, wobei folgende sieben Suchwege betrachtet werden: die Suche über Stellenanzeigen im Internet, die Suche über Stellenausschreibungen in der Zeitung, die Suche mithilfe des AMS, die Befragung bekannter Personen, die direkte Kontaktaufnahme mit dem Betrieb, die Suche über Aushänge und die Suche über private Arbeitsvermittler- bzw. PersonalberaterInnen. Die möglichen Werte reichen somit von 0 (keine einzige benutzte Suchmethode) bis 7 (Nutzung sämtlicher erfasster Kategorien).
2. Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat in Arbeitslosigkeit, wobei die individuellen Werte nach oben hin auf 100 Bewerbungen pro Monat begrenzt wurden.

5.1 Deskriptive Analyse der Determinanten der Suchintensität

Die Suchintensität ist für Frauen höher als für Männer. Sie sinkt tendenziell mit dem Alter und steigt mit dem Bildungsgrad. Je länger die Arbeitslosigkeitsdauer, desto höher ist die Zahl der genutzten Suchwege. Gleichzeitig reduziert sich die Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat.

Wie aus Übersicht 31 ersichtlich, werden im Durchschnitt über alle Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage zu Beginn der Arbeitslosigkeit 3,5 Suchwege genutzt und 11,8 Bewerbungen pro Monat getätigt. Frauen verzeichnen gemäß beider Indikatoren höhere Suchanstrengungen mit einem Durchschnitt von 3,9 verwendeten Suchwegen und 13,5 Stellenbewerbungen pro Monat gegenüber 3,2 Suchwegen und 10,5 Bewerbungen bei den Männern. Die Suchintensität scheint generell mit dem Alter zu sinken. Die Jungen (15 bis 24 Jahre) sind den deskriptiven Auswertungen zufolge am aktivsten mit durchschnittlich 3,7 verwendeten Suchwegen und 16,7 Stellenbewerbungen pro Monat. Zudem scheint sich die Suchintensität tendenziell mit dem Grad der Ausbildung zu erhöhen. Personen mit spezifischen Arbeitshindernissen und Personen mit einer Behinderung wenden überdurchschnittlich viele Suchmethoden an und verzeichnen (mit Ausnahme der Personen mit Problemen der Kinderbetreuung und mit körperlichen Problemen) auch eine überdurchschnittlich hohe Zahl an Bewerbungen. Die Zahl der in Anspruch genommenen Suchwege steigt mit der Verweildauer in Arbeitslosigkeit – entsprechend der Hypothese, dass zusätzliche Mittel ausprobiert werden, wenn die bisher gesetzten Schritte nicht zum erwünschten Erfolg geführt haben. Gleichzeitig sinkt allerdings die durchschnittliche Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat mit der Verweildauer in Arbeitslosigkeit. Dies könnte daran liegen, dass sich mit jeder getätigten Bewerbung der Pool möglicher Arbeitgeber, aus dem die Individuen schöpfen, reduziert.

Übersicht 31: Suchintensität nach persönlichen Merkmalen

	Zahl der verwendeten Suchwege	Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat
Gesamt	3,5	11,8
Geschlecht		
Männer	3,2	10,5
Frauen	3,9	13,5
Altersgruppe		
15-24	3,7	16,7
25-44	3,5	11,0
45-64	3,3	10,2
Ausbildung		
Max. Pflichtschule	3,4	11,9
BMS	4,1	17,3
Lehre	3,4	9,6
AHS/BHS	3,9	15,5
Uni/FH/Akademie	4,2	13,8
Besondere Problemlagen		
Probleme der Kinderbetreuung	4,3	9,7
Körperliche Probleme	3,7	9,7
Psychische Probleme	3,8	12,2
Mangelnde Mobilität	4,1	13,3
Finanzielle Probleme	4,1	13,6
Mangelnde Deutschkenntnisse	3,4	15,0
Behinderung	3,5	12,9
Arbeitslosigkeitsdauer		
≤ 3 Monate	3,2	16,8
3-6 Monate	3,5	8,9
> 6 Monate	4,0	6,2

Anm.: Index der Suchintensität entspricht dem ungewichteten Durchschnitt der zwei standardisierten Indikatoren Anteil der genutzten Suchmethoden in % und Zahl der Stellenbewerbungen pro Tag in Arbeitslosigkeit.

Q: Befragungsergebnisse.

Frauen mit einem Kleinkind im Haushalt verschicken deutlich weniger Stellenbewerbungen.

Auch der Haushaltskontext könnte einen Einfluss auf die Suchintensität haben, konkreter noch die Präsenz von Kindern im Haushalt. Wie aus Übersicht 32 ablesbar, könnte sich bei Frauen ein Kleinkind in reduzierten Suchanstrengungen auswirken. Die durchschnittliche Zahl ihrer Stellenbewerbungen ist im Fall der Präsenz eines Kleinkindes im Haushalt deutlich reduziert.

Auch ältere Kinder scheinen, an der Zahl der Stellenbewerbungen gemessen, ihre Suchanstrengungen zu dämpfen.

Übersicht 32: Suchintensität nach der Präsenz von Kindern im Haushalt

	Zahl der verwendeten Suchwege			Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Gesamt	3,5	3,2	3,9	11,8	10,5	13,5
Kind/er im Haushalt						
Ja	3,5	3,0	4,0	10,3	9,7	10,9
Nein	3,4	3,2	3,9	12,4	10,8	15,3
Kleinkind/er (0-3 Jahre) im Haushalt						
Ja	3,2	2,9	3,6	9,9	11,1	8,4
Nein	3,6	3,2	4,0	11,2	9,4	13,0
Kind/er im Alter von 4 bis 6 Jahren						
Ja	3,7	2,8	4,4	8,4	7,1	9,3
Nein	3,5	3,2	3,8	11,5	10,2	13,0
Kind/er im Alter von 7 bis 12 Jahren						
Ja	3,7	3,3	4,2	10,5	10,9	10,1
Nein	3,5	3,1	3,8	11,1	9,3	13,0

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Die Suchintensität der Arbeitslosen ist positiv mit der Intensität ihres Kontakts zum AMS korreliert. Auch Erhalt von AMS-Unterstützung geht mit höheren Suchanstrengungen einher.

Übersicht 33 verweist auf einen klaren positiven Zusammenhang zwischen der Betreuungsintensität durch das AMS und der Intensität der Arbeitssuche: Je höher die Zahl der Kontakte zum AMS und der vom AMS erhaltenen Vermittlungsvorschläge, desto höher ist die durchschnittliche Zahl der verwendeten Suchwege und der getätigten Stellenbewerbungen. Personen, bei der Befragung angaben, vom AMS in der Form von Vermittlung (Informationen und Hilfestellungen bei Bewerbungen), beruflicher Orientierung (Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche) oder Qualifizierung (Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung) unterstützt worden zu sein, unternehmen höhere Suchanstrengungen als solche, die keine Hilfe in Anspruch genommen haben. Außerdem deuten die Auswertungen auf einen positiven Zusammenhang zwischen Multi-Channeling (mindestens zwei unterschiedliche Formen des Kontakts zum AMS³¹) und der Suchintensität. Dies trifft auch dann noch zu, wenn alle Personen, die keinen einzigen Suchweg nutzen, aus der Betrachtung ausgeschlossen werden.

³¹ Unterschieden werden die Beantragung und Prüfung von Geldleistungen, persönliche Beratungsgespräche, die über die Abwicklung von Geldleistungen hinausreichen, der Kontakt per Telefon, Kontakt per E-Mail und sonstiger Kontakt (Post, Fax, etc.).

Übersicht 33: Suchintensität nach dem Kontakt zum AMS

	Zahl der verwendeten Suchwege	Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat
Gesamt	3,5	11,8
Zahl der Kontakte zum AMS pro Monat (AMS)		
0-1	3,0	5,6
1-2	3,5	9,2
> 2	3,8	18,9
Zahl der AMS-Vermittlungsvorschläge pro Monat		
≤ 0,5	2,9	7,4
> 0,5	4,1	16,3
AMS-Hilfe insgesamt		
Ja	4,1	14,7
Nein/Unklar	2,5	7,0
AMS-Vermittlungshilfe		
Ja	4,3	15,9
Nein/Unklar	2,9	8,6
AMS-Orientierungshilfe		
Ja	4,3	15,3
Nein/Unklar	3,1	10,2
AMS-Qualifizierungshilfe		
Ja	4,0	16,0
Nein/Unklar	3,2	9,1
Zahl der Arten des AMS-Kontakts		
< 2	3,0	9,4
≥ 2	4,1	14,6

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Personen, die keinen einzigen Suchweg nutzen, sind vordergründig niedrig qualifiziert, männlich, saisonbeschäftigt und dementsprechend nur kurze Zeit arbeitslos.

Die Gruppe jener Personen, die keine einzige Suchmethode nutzen, dürfte sich zu einem substantiellen Teil aus Saisonarbeitskräften zusammensetzen. Jeweils ca. 30% gaben bei der Befragung an, dass sie vor der Arbeitslosigkeit einen Saisonarbeitsplatz hatten bzw. dass ihr letztes Beschäftigungsverhältnis saisonbedingt beendet wurde. Etwa die Hälfte der nicht aktiv Arbeit Suchenden weist eine Vormerkdauer von maximal drei Monaten auf. Es handelt sich zu zwei Dritteln (67,2%) um Männer und zu einem Anteil von drei Vierteln um niedrig qualifizierte Personen (44,5% Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, 31,9% Personen mit Lehrabschluss).

5.2 Schätzung der Determinanten der Suchintensität

Methode: Zur Schätzung der Bestimmungsgründe der Suchintensität werden als erklärende Faktoren ähnliche Variablen wie für die Analyse der Inanspruchnahme von Suchmethoden verwendet. Statt einem logistischen dient aber ein lineares Regressionsmodell zur Ermittlung des Einflusses dieser Faktoren auf die Suchintensität. Es werden die zwei bereits für die deskriptive Analyse herangezogenen Indikatoren der Suchintensität herangezogen: (1) die Zahl der genutzten Suchmethoden, die von 0 bis 7 reicht, und (2) die Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat. Jede Schätzvariante wird wieder für alle Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage zu Beginn der Arbeitslosigkeit sowie getrennt für verschiedene Arbeitslosigkeitsdauern (≤ 3 Monate, 3-6 Monate, > 6 Monate) angewandt. Sämtliche Regressions-Outputs sind dem Tabellen- und Materialband zu entnehmen. Übersicht 34 beschränkt sich auf die Schätzungen für das gesamte Sample und bietet einen Vergleich der zwei Schätzungen mit den zwei Indikatoren der Suchintensität als abhängige Variable. Sie ist beschränkt auf die Regressionskoeffizienten einer Auswahl der in die diversen Schätzungen eingeflossenen Variablen.

Die Koeffizienten des linearen Regressionsmodells geben an, um wie viel sich die vorhergesagten Werte der abhängigen Variable verändern, wenn sich die jeweils betrachtete erklärende Variable um eine Einheit erhöht. Wie bei der logistischen Regression wird diese Veränderung „unter Kontrolle“ der übrigen unabhängigen Variablen angegeben, d.h. die Regressionskoeffizienten geben Auskunft über den um die übrigen erklärenden Variablen bereinigten Einfluss auf die Suchintensität. Um die Lesbarkeit zu erhöhen, sind alle statistisch signifikanten Werte in fetter Schrift. Darüber hinaus sind Werte, die einen positiven Zusammenhang bedeuten, grün umrandet, und solche, die einen negativen Einfluss bedeuten, rot umrandet.

Übersicht 34: Schätzung der Determinanten der Suchintensität, gemessen an der Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat und der Zahl der genutzten Suchwege

Lineare Regressionen für Personen ohne Einstellungszusage zum Arbeitslosigkeitsbeginn

VARIABLEN	Zahl der verwendeten Suchwege (0-7)	Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat
Arbeitslosigkeitsdauer	0,001**	-0,068***
Frau	0,520***	4,740***
Alter 15-24	Vergleichsbasis	
Alter 25-44	-0,290**	-3,375**
Alter 45-64	-0,141	-1,224
Ausbildung: max. Pflichtschule	Vergleichsbasis	
Ausbildung: BMS	0,163	4,363**
Ausbildung: Lehre	0,026	-0,244
Ausbildung: AHS/BHS	0,079	2,335
Ausbildung: Uni/FH/Akademie	0,441*	1,881
Alleinstehende Frau	-0,052	-3,293*
Kleinkind (0-3 Jahre) im Haushalt	0,052	1,633
Frau mit Kleinkind (0-3 Jahre) im Haushalt	-0,578*	-7,833**
Beruf: noch nie gearbeitet/reg. Streitkräfte	0,592**	-5,661*
Beruf: Führungskraft	0,373*	2,390
Beruf: Akademischer Beruf	0,236	-0,586
Beruf: TechnikerIn oder gleichrangiger nicht-techn. Beruf	0,246*	-0,611
Beruf: Bürokraft/VerkäuferIn/Fachkraft in Land- und Forstwirtschaft, Fischerei/Handwerksberuf/BedienerIn von Anlagen und Maschinen, Montageberuf	Vergleichsbasis	
Beruf: Hilfskraft	0,168	0,776
Zuletzt in unbefristetem Dienstverhältnis	0,303***	-0,495
Zuletzt teilzeitbeschäftigt (≤ 35 Std.)	-0,078	-2,909**
Kein AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	Vergleichsbasis	
Einmaliger AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	0,225	0,070
Bis zu einmal pro Monat AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	0,968***	2,305
Mehr als einmal pro Monat AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	0,944***	4,963**
Mehr als 0,5 AMS-Vermittlungsvorschläge pro Monat	0,427***	3,625***
Über mind. 2 Kanäle AMS-Kontakt	0,382***	2,435**
Über mind. 2 Kanäle AMS-Vermittlungsvorschläge erhalten	0,430***	0,532
Irgendeine AMS-Unterstützung erhalten	0,003**	-0,010
AMS-Vermittlungsunterstützung erhalten	0,535***	3,882***
AMS-Orientierungsunterstützung erhalten	0,312***	0,580
AMS-Qualifizierungsunterstützung erhalten	-0,182	1,124
Keine empfundene Drängung zur Arbeitsaufnahme bei AMS-Vermittlungsvorschlägen	Vergleichsbasis	
Etwas vom AMS gedrängt gefühlt	0,176	1,175
Sehr vom AMS gedrängt gefühlt	0,298	0,998
Drängung durch AMS unter Sperrenandrohung	0,481***	4,007**

Bewerbungsvorschläge durch AMS-BeraterIn erhalten	-0,001***	-0,003
Sonstige familiäre Belastungen	-0,173	-3,848*
Mangelnde Mobilität	0,261**	2,788**
Finanzielle Probleme	0,336***	1,224
Konstante	0,988**	18,001***
Beobachtungen	1,833	1,833
R ²	0,415	0,257
Korrigiertes R ²	0,375	0,206

Anm.:*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. AMS-Vermittlung: Informationen und Hilfestellung für Bewerbungen. AMS-Orientierung: Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche. AMS-Qualifizierung: Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung. Formen des Kontakts zum AMS: Beantragung und Prüfung von Geldleistungen, persönliches Beratungsgespräch, Telefon, E-Mail, sonstiger Kontakt (Post, Fax, etc.).

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Schätzergebnisse

Die Regressionsanalyse bestätigt, dass die Zahl der verwendeten Suchwege geringfügig mit der Arbeitslosigkeitsdauer steigt und die Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat gleichzeitig zurückgeht. Dieses Ergebnis könnte bedeuten, dass aufgrund der bisher erfolglosen Arbeitssuche neue Suchwege ausprobiert werden, aber gleichzeitig die Ideen für potenzielle Arbeitgeber ausgehen. Denkbar ist aber auch ein gewisser Entmutigungseffekt. So kommen zum Beispiel Krueger – Mueller (2011) für die USA zu dem Ergebnis, dass sich die für die Arbeitssuche aufgewendete Zeit mit der Verweildauer in Arbeitslosigkeit reduziert.

Wie es bereits die deskriptiven Auswertungen nahegelegt haben, zeitigen Frauen der Tendenz nach höhere Suchanstrengungen als Männer. Unter Kontrolle der übrigen unabhängigen Variablen verwenden Frauen im Durchschnitt um etwa einen halben Suchweg mehr und tätigen um gut 4 Stellenbewerbungen pro Monat mehr als Männer. Ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den Geschlechtern lässt sich allerdings – je nach Indikator – nur für die kurz- (Stellenbewerbungen) bis mittellang Arbeitslosen (Suchwege) nachweisen.

Die Regressionsergebnisse bestätigen auch, dass die Suchintensität der Tendenz nach mit dem Alter abnimmt. Ein statistisch signifikanter Unterschied lässt sich unter den Kurzeitarbeitslosen (Vormerkdauer von bis zu drei Monaten) zwischen den 15- bis 24-Jährigen und den 25- bis 44-Jährigen nachweisen. Sowohl an der Zahl der verwendeten Suchwege als auch der Stellenbewerbungen pro Monat gemessen, sind die Jungen im Durchschnitt am aktivsten.

Die Regressionsergebnisse deuten des Weiteren darauf hin, dass höher qualifizierte Personen intensiver nach einer Stelle suchen als niedrig qualifizierte Personen. Über alle Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage zu Beginn der Arbeitslosigkeit betrachtet, weisen AkademikerInnen eine signifikant höhere Zahl der genutzten Suchwege auf als Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Darüber hinaus scheint auch die Zahl der Stellenbewerbungen tendenziell mit dem Grad der Ausbildung zu steigen. Ein Vergleich nach dem zuletzt ausgeübten Beruf ergibt ein ähnliches Bild: Es scheint, als würden Personen, die vor ihrem Zugang in

Arbeitslosigkeit Tätigkeiten mit einem relativ hohen Anforderungsniveau innehatten, zwar nicht notwendigerweise mehr Bewerbungen aufgeben, aber eine größere Zahl an Suchwegen nutzen als Personen in Berufen mit niedrigerem Anforderungsniveau wie z.B. Bürokräfte, VerkäuferInnen oder HandwerkerInnen.

Ein möglicher Erklärungsansatz für diesen Befund einer tendenziell mit der Qualifikation steigenden Suchintensität ist in der Humankapitaltheorie zu finden. Ihr zufolge haben höher Qualifizierte einen besonderen monetären Anreiz, aktiv nach einer Stelle zu suchen, da mit dem Bildungsgrad das zu erwartende Erwerbseinkommen und somit im Fall der Nicht-Erwerbstätigkeit die Opportunitätskosten steigen. Weniger leicht zu erklären ist, dass NeueinsteigerInnen am Arbeitsmarkt, die zuvor noch nie gearbeitet haben, signifikant erhöhte Suchanstrengungen an der Zahl der genutzten Suchwege und gleichzeitig signifikant reduzierte Bemühungen im Hinblick auf die Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat zeitigen. Möglicherweise ist diese Personengruppe sehr um einen Arbeitsplatz bemüht, weshalb sie verschiedene Suchwege ausprobiert, ist aber gleichzeitig weniger erfahren als Personen mit langjähriger Berufserfahrung und kennt daher zum Beispiel weniger Arbeitgeber, bei denen sie sich potenziell bewerben könnte.

Ähnlich verhält es sich bei Personen, die zuletzt in einem unbefristeten Dienstverhältnis waren: Sie nutzen eine größere Zahl von Suchwegen, geben aber nicht mehr Stellenbewerbungen auf. Ehemals Teilzeitbeschäftigte (bis zu 35 Wochenstunden) weisen eine signifikant reduzierte Zahl der Stellenbewerbungen auf. Demgegenüber ist jene von Personen, die zuletzt regelmäßig Überstunden geleistet haben, signifikant erhöht – als ob sich die Gewohnheit eines hohen Arbeitseinsatzes in besondere Bemühungen bei der Stellensuche übersetzen würde.

In Bezug auf den Haushaltskontext lässt sich kein signifikanter Unterschied danach feststellen, ob Männer oder Frauen alleinstehend sind oder in einer Ehe oder Lebensgemeinschaft leben. Ein Kleinkind im Haushalt (bis zu drei Jahre) hat keinen Einfluss auf die Suchintensität der Männer, reduziert aber für Frauen signifikant die Zahl ihrer Stellenbewerbungen und der von ihnen verwendeten Suchwege.

Spezifische Problemlagen, die von den Betroffenen als Hindernis bei der Arbeitssuche empfunden werden, scheinen sich gemäß deskriptiven Auswertungen tendenziell in größeren Suchanstrengungen niederschlagen. Unter Kontrolle der übrigen Faktoren trifft dies aber nur auf einen Teil der Probleme zu. Während Personen mit finanziellen Problemen von einer signifikant höheren Zahl der Suchwege Gebrauch machen und Personen mit Problemen der mangelnden Mobilität, an beiden Indikatoren gemessen, intensiver suchen als Personen ohne dieses Arbeitshindernis, reduzieren sonstige familiäre Belastungen signifikant die Zahl der Stellenbewerbungen.

Der durch die deskriptiven Auswertungen belegte klare positive Zusammenhang zwischen der Betreuungsintensität durch das AMS und der Intensität der Arbeitssuche bleibt auch unter Kontrolle der übrigen Erklärungsfaktoren im Rahmen der Regressionsanalyse aufrecht. Personen, die mehr als einmal pro Monat Kontakt zum AMS außer für Geldleistungen hatten, weisen eine signifikant höhere Zahl sowohl der genutzten Suchwege als auch der Stellen-

bewerbungen auf als Personen ohne einen über die Abwicklung von Geldleistungen hinausgehenden Kontakt. Auch zwischen Multi-Channeling, d.h. mindestens zwei unterschiedliche Formen des Kontakts zum AMS³², und der Suchintensität besteht hinsichtlich beider Indikatoren ein positiver Zusammenhang. Personen, die von Seiten des AMS Unterstützung in der Form von Vermittlung (Informationen und Hilfestellungen bei Bewerbungen) erhalten haben, zeichnen sich durch eine signifikant höhere Zahl der Suchwege und der Stellenbewerbungen aus als Personen ohne Inanspruchnahme einer solchen Hilfe. Unterstützung in Form von beruflicher Orientierung hat einen signifikant positiven Effekt auf die Ausschöpfung der verfügbaren Suchkanäle. Nur für Qualifizierungsmaßnahmen lässt sich kein signifikanter Einfluss nachweisen. In Bezug auf die Qualität der Beziehungen zwischen Arbeitssuchenden und AMS ergibt die Regressionsanalyse, dass Personen mit mittlerer Arbeitslosigkeitsdauer (3 bis 6 Monate), die sich bei Vermittlungsvorschlägen von Seiten des AMS zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt gefühlt haben, signifikant höhere Suchanstrengungen zeitigen als Personen ohne Wahrnehmung eines derartigen Drucks.

Zwischenfazit: Frauen zeitigen höhere Suchanstrengungen als Männer. Die Suchintensität nimmt tendenziell mit dem Alter ab und steigt mit dem Ausbildungsgrad: Im Altersvergleich sind die Jungen (15 bis 24 Jahre), in einer Gegenüberstellung nach der Ausbildung die AkademikerInnen (Uni, FH, Akademie) im Durchschnitt am aktivsten bei der Stellensuche. Ein Kleinkind reduziert signifikant die Zahl der Stellenbewerbungen und der verwendeten Suchwege von Frauen. Die Suchintensität der Arbeitslosen ist positiv mit der Intensität ihres Kontakts zum AMS korreliert. Auch Erhalt von AMS-Unterstützung geht mit höheren Suchanstrengungen einher. Außerdem scheint Druck von Seiten des AMS zu einer Arbeitsaufnahme mit erhöhten Suchanstrengungen einherzugehen.

³² Unterschieden werden die Beantragung und Prüfung von Geldleistungen, persönliche Beratungsgespräche, die über die Abwicklung von Geldleistungen hinausreichen, der Kontakt per Telefon, Kontakt per E-Mail und sonstiger Kontakt (Post, Fax, etc.).

6 Determinanten des Sucherfolgs

Analog zur Struktur der vorangegangenen Abschnitte zum Suchverhalten der Arbeitslosen erfolgt auch die Analyse der Determinanten des Sucherfolgs auf zwei Ebenen: einerseits deskriptiven Analysen und andererseits Regressionsschätzungen. In einem ersten, deskriptiven Teil (Kapitel 6.1) werden die Auskünfte der erfolgreich Arbeitssuchenden aus der Befragung zu jenem Suchweg herangezogen, der ihnen zu ihrem neuen Arbeitsplatz verholfen hat. Nachdem zuerst analysiert wurde, welche Suchwege die Arbeitslosen am häufigsten wählen und als am wichtigsten einstufen, wird hier untersucht, welche Suchwege auch zum erwünschten Sucherfolg führen.

Die Arbeitssuchenden können ihren Sucherfolg durch die Wahl von Suchwegen und die allgemeine Intensität ihrer Arbeitssuche beeinflussen. Eine wesentliche Rolle spielen aber auch ihre individuellen Charakteristika wie das Geschlecht, Alter und die formale Qualifikation sowie auch Ressourcen wie soziale Kontakte oder ein PC-Zugang. Kapitel 6.2 untersucht den Einfluss einer Fülle von individuellen Merkmalen auf den Sucherfolg. Ein besonderes Augenmerk ist dabei auf die Vermittlungsleistungen des AMS gerichtet. Soweit in der sehr informativen Datengrundlage aus Befragung und administrativen Daten beobachtbar, wird für die Selektivität des Zugangs in die AMS-Betreuung – d.h. die Tatsache, dass Personen mit größeren Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt tendenziell die angebotenen Leistungen stärker in Anspruch nehmen bzw. intensiver betreut werden – kontrolliert.

Als Indikator für den Sucherfolg dient in Kapitel 6.2 eine Beschäftigungsaufnahme, wie sie in den Individualdaten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger erfasst ist, d.h. es wird untersucht, welche Faktoren die Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme beeinflussen. Zusätzlich zu einer Beschäftigungsaufnahme wird in den nachfolgenden Abschnitten eine Reihe weiterer Indikatoren des Sucherfolgs herangezogen. Übersicht 35 gibt einen Überblick über diese Indikatoren und die jeweils verwendete Untersuchungsmethode. Die Auswahl orientiert sich an den aktuellen Zielvorgaben des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAŠK) für das AMS. Zu diesen zählt, (1) die Arbeitslosigkeit, vorzugsweise durch Vermittlung auf offene Stellen, möglichst kurz zu halten (Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern), (2) Menschen – insbesondere von Langzeitbeschäftigungslosigkeit bedrohte – möglichst nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren und (3) den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsprozess auf möglichst hohem individuellen Einkommens- und Qualifikationsniveau anzustreben (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, 2011). Entsprechend diesen Zielsetzungen werden Indikatoren ausgewählt, die sich auf die Chancen der Stellensuchenden auf eine rasche ebenso wie auf eine dauerhafte Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt sowie auf eine qualitativ hochwertige, d.h. stabile und gut entlohnte, Beschäftigung beziehen.

Übersicht 35: Verwendete Sucherfolgs-Indikatoren und Methoden

Zieldimension	Indikator	Methode
(1) Rasche Wiedereingliederung	Verweildauer in Arbeitslosigkeit bzw. Übergangschance in Beschäftigung	Cox-Regression
(2) Dauerhafte Wiedereingliederung	Anteil der Tage in unselbständiger Beschäftigung an allen beobachteten Kalendertagen von Arbeitslosigkeitsbeginn bis 31.12.2011	OLS-Regression
	Anteil der Tage in Arbeitslosigkeit an allen beobachteten Kalendertagen von Arbeitslosigkeitsbeginn bis 31.12.2011	OLS-Regression
(3) Qualität der Wiedereingliederung	Logarithmiertes Einkommen im ersten Beschäftigungsverhältnis nach der Arbeitslosigkeit	OLS-Regression
	Differenz im logarithmierten Einkommen zwischen dem ersten Job nach und dem letzten Job vor der Arbeitslosigkeit (Einkommensmobilität) nach der Arbeitslosigkeit	OLS-Regression
	Verweildauer im ersten Beschäftigungsverhältnis nach der Arbeitslosigkeit	OLS-Regression
	Kumuliertes Einkommen im halben Jahr nach Arbeitslosigkeits-Beginn	OLS-Regression
	Kumuliertes Einkommen im Jahr nach Arbeitslosigkeitsbeginn	OLS-Regression
	Durchschnittliches Monatseinkommen in Beschäftigung im halben Jahr nach Arbeitslosigkeitsbeginn (Monate ohne Einkommen fließen nicht ein)	OLS-Regression
	Durchschnittliches Monatseinkommen in Beschäftigung im Jahr nach Arbeitslosigkeitsbeginn (Monate ohne Einkommen fließen nicht ein)	OLS-Regression

Anhand der aufgelisteten Indikatoren wird in Kapitel 6.3. analysiert, welchen Einfluss der (erfolgreiche) Suchweg, und hier insbesondere die erfolgreiche Vermittlung durch das AMS, sowie die Inanspruchnahme der vermittlungsunterstützenden Maßnahmen des AMS auf den Sucherfolg haben. Es wird aufgezeigt, wie sich die Nachkarrieren bzw. die Arbeitsplatzqualität (Beschäftigungsdauer, Einkommen) der erfolgreich über das AMS vermittelten Arbeitssuchenden von jenen der über andere Suchwege erfolgreichen Personen unterscheiden.

Für sämtliche Analysen in Kapitel 6 werden Personen mit offizieller Einstellungszusage ebenso ausgeschlossen, wie jene Personen, die im Beobachtungszeitraum ohne eine derartige Zusage bei ihrem ehemaligen Dienstgeber wiederbeschäftigt wurden (Recalls). Das sind insgesamt 41,9% der Arbeitssuchenden (Einstellungszusagen 33,8%, weitere Recalls 8,1%).³³ Diese Gruppe weist ein gänzlich anderes Suchverhalten auf als Arbeitslose ohne derartige (Wieder-)Beschäftigungsaussicht (vgl. Kapitel 7).

6.1 Erfolgreiche Suchwege

Fragestellung: Die Ergebnisse der Befragung Arbeitsloser geben nicht nur über die verwendeten Suchmethoden Aufschluss, sondern auch über die letztlich erfolgreiche Suchmethode. Jene Befragten, die zum Befragungszeitpunkt bereits eine neue Beschäftigung aufgenommen oder eine fixe Einstellzusage binnen zwei Monaten hatten, wurden gefragt, auf welchem

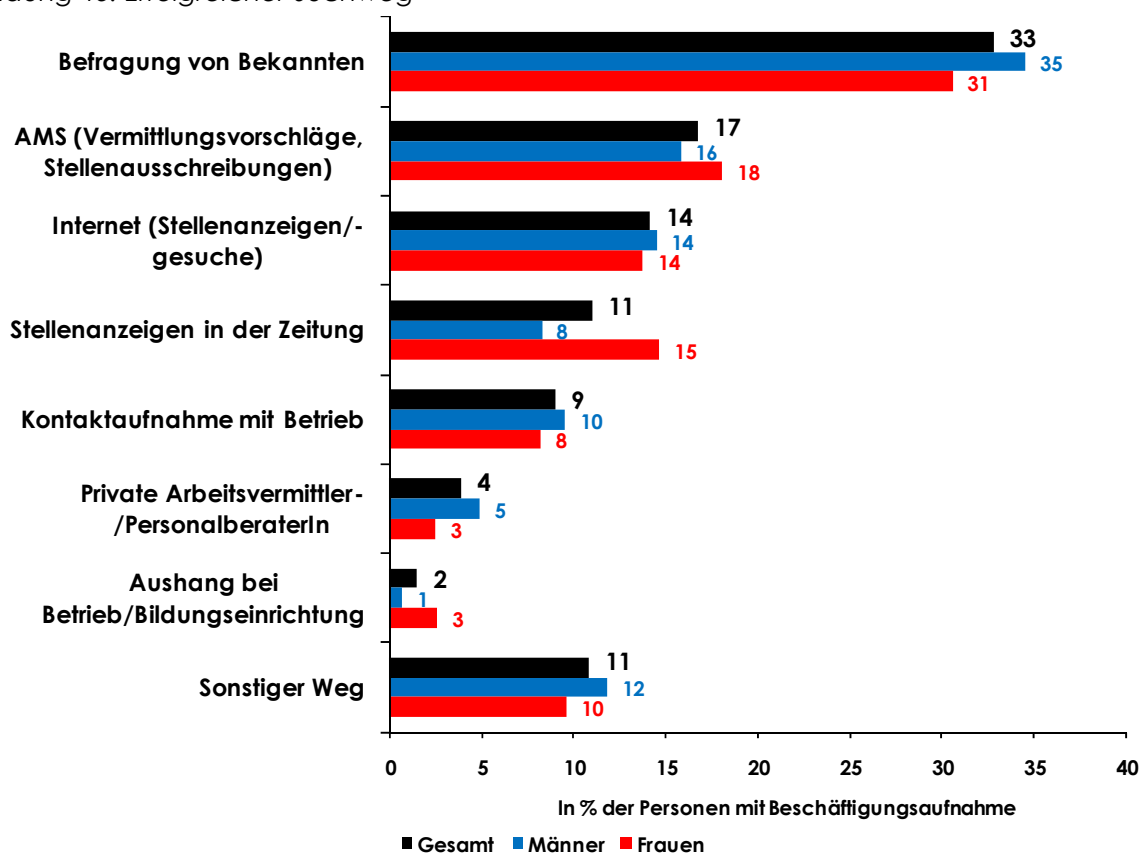
³³ Vor Anwendung des Gewichts, das sicherstellt, dass die Zusammensetzung der untersuchten Personengruppe hinsichtlich der Struktur der Grundgesamtheit der Arbeitslosen mit Zugang im Zeitraum November 2009 bis Mai 2010 repräsentativ ist, hat ein Drittel der Befragten (814 Personen bzw. 32,6%) eine offizielle Einstellungszusage und/oder wird beim ehemaligen Dienstgeber wiederbeschäftigt. Für die Analyse des Sucherfolgs werden alle diese 814 Personen ausgeschlossen, sodass sich die Größe der untersuchten Personengruppe auf 1.686 reduziert.

Weg sie ihren (bevorstehenden) Arbeitsplatz gefunden haben. Zu den möglichen Antworten zählten zusätzlich zu den 13 bereits genannten Suchwegen auch „Der Betrieb hat sich (ohne vorherigen Kontakt) bei mir gemeldet“ und „Ich hatte von Beginn der Arbeitslosigkeit an eine Einstellungszusage für diesen Arbeitsplatz“. Für die Auswertungen werden wieder die bisher verwendeten sieben Kategorien von Suchkanälen und eine Restkategorie mit sonstigen Suchwegen unterschieden. Personen mit einer Einstellzusage werden in der Anteilsberechnung nicht berücksichtigt, sondern ausschließlich Personen, die angaben, über eine der acht Suchkategorien eine Beschäftigung gefunden zu haben.

Die Befragung von Bekannten oder FreundInnen ist der Suchweg, der den erfolgreich Arbeitssuchenden mit Abstand am häufigsten zu ihrem Arbeitsplatz verholfen hat. An zweiter Stelle folgt die Suche mithilfe des AMS. Frauen finden im Geschlechtervergleich häufiger über das AMS und Anzeigen in der Zeitung, Männer über informelle Suchkanäle – Bekannte und die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben – zu einer Beschäftigung.

Werden ausschließlich jene betrachtet, die eine Beschäftigung aufgenommen haben, so hat bei 32,8% der Personen die Befragung von bekannten Personen zur Arbeitsaufnahme geführt (Männer 34,5%, Frauen 30,6%). Mit deutlichem Abstand folgt – wenn Bewerbungen über Vermittlungsvorschläge des AMS und die Reaktion auf Stellenausschreibungen des AMS zusammengefasst werden – die Suche mithilfe des AMS (insgesamt 16,8%), wobei Frauen diesen Suchweg mit 18,1% häufiger nennen als Männer (15,8%). Das Internet (die Durchsicht von Stellenanzeigen und eigene Stellengesuche zusammengefasst) war bei 14,2% der erfolgreich Arbeitssuchenden die Suchmethode, die ihnen zum Arbeitsplatz verholfen hat (Männer 14,5%, Frauen 13,8%), die Durchsicht von Stellenanzeigen in der Zeitung bei 11,0%. Hier ist der Prozentsatz für Frauen doppelt so hoch wie für Männer (14,7% gegenüber 8,3%). Die direkte Kontaktaufnahme mit einem Betrieb war für 9,0% der erfolgreich Arbeitssuchenden für ihre Beschäftigungsaufnahme ausschlaggebend (Männer 9,6%, Frauen 8,2%). Eine private Arbeitsvermittlung (insgesamt 3,9%, Männer 4,9%, Frauen 2,5%,) oder ein Aushang bei Betrieben oder in Bildungseinrichtungen (insgesamt 1,5%, Männer 0,7%, Frauen 2,6%,) hat vergleichsweise selten zu einem Arbeitsplatz verholfen. Ein größerer Prozentsatz entfällt noch auf sonstige Suchwege (10,9%) (vgl. Abbildung 43). Dahinter verbirgt sich allerdings eine breite Palette an Suchwegen. 43,9% haben sich offensichtlich selbständig gemacht (die Befragung liefert nur das Stichwort „selbständige Tätigkeit“), 14,6% wurden beim ehemaligen Arbeitgeber wieder aufgenommen, bei 14,5% hat sich ohne vorherigen Kontakt der Betrieb gemeldet, 7,3% haben über eine Leihfirma zu einer neuen Beschäftigung gefunden. Männer nannten häufiger sonstige Suchwege als Frauen. Innerhalb der Kategorie der sonstigen Wege spielen für Männer der ehemalige Arbeitgeber, Leihfirmen und eine selbständige Tätigkeit eine größere Rolle, für Frauen die Kontaktaufnahme durch einen Betrieb ohne vorherigen Kontakt.

Abbildung 43: Erfolgreicher Suchweg



Q: Befragungsergebnisse. Anteil an allen Personen mit Beschäftigungsaufnahme und Auskunft über den erfolgsbringenden Suchweg.

Sowohl rein deskriptiv als auch unter Kontrolle einer Vielzahl von Faktoren zeigt sich, dass Niedrigqualifizierte und darüber hinaus auch Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen, einer Behinderung oder einem schweren PC-Zugang vergleichsweise häufig über das AMS vermittelt werden, während Stellenanzeigen in Zeitung und Internet verstärkt höher qualifizierten Arbeitssuchenden zu einem Arbeitsplatz verhelfen.

Nach Ausbildung betrachtet, geben Niedrigqualifizierte überproportional häufig Vermittlungsvorschläge bzw. Stellenausschreibungen des AMS als erfolgreichen Suchweg an: Unter Personen mit maximal Pflichtschulabschluss beträgt der Prozentsatz 18,6%, unter Personen mit Lehrabschluss 17,9%. Er ist insbesondere im Vergleich zu AkademikerInnen (6,7%) deutlich erhöht. Abgesehen vom AMS, finden Niedrigqualifizierte auch vergleichsweise häufig über informelle Suchwege, darunter insbesondere die direkte Befragung von Bekannten, einen Arbeitsplatz. Demgegenüber sind höher Qualifizierte – insbesondere AkademikerInnen – besonders häufig über Stellenanzeigen im Internet erfolgreich (vgl. Übersicht 36: Erfolgreicher Suchweg nach der Ausbildung).

Übersicht 36: Erfolgreicher Suchweg nach der Ausbildung

Ausbildung	Bekannte	AMS	Zeitung	Internet	Betrieb	Aushänge	Private Vermittlung	Sonstiger Weg	Gesamt
Max. Pflichtschule	38,0	18,6	7,4	10,0	10,6	2,9	4,2	8,3	100,0
BMS	27,7	12,2	16,3	20,5	10,1	0,0	0,0	13,4	100,0
Lehre	31,5	17,9	14,2	14,6	7,5	0,6	4,1	9,6	100,0
AHS/BHS	25,8	13,9	14,9	16,8	7,2	0,4	4,3	16,7	100,0
Uni/FH/Akademie	21,5	6,7	6,4	31,6	8,3	0,7	4,1	20,7	100,0
Gesamt (Ø)	32,8	16,8	11,0	14,2	9,0	1,5	3,9	10,9	100,0

Q: Befragungsergebnisse. Anteil an allen Personen mit Beschäftigungsaufnahme und Auskunft über den erfolgsbringenden Suchweg. Gesamt (Ø) enthält Personen mit fehlender Angabe zur Ausbildung.

Dieses Ergebnis wird in einer multivariaten Analyse bestätigt.

Methode: Um Unterschiede nach der Ausbildung unter Kontrolle für eine Vielzahl persönlicher Merkmale aufzudecken, wird eine multinomiale logistische Regression mit dem erfolgreichen Suchweg als abhängiger Variable geschätzt. Diese Schätzung bezieht sich auf alle Personen, die bei der Befragung eine Beschäftigungsaufnahme und den erfolgsbringenden Suchweg angegeben haben. Als konkurrierende erfolgreiche Suchwege werden Stellenanzeigen im Internet, Stellenanzeigen in der Zeitung, die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben, obwohl offiziell keine Stelle ausgeschrieben ist, die direkte Befragung von Bekannten und sonstige Suchwege untersucht. Dazu kommt die Suche mithilfe des AMS, die die Referenzkategorie bildet. Die Ergebnisse werden als Relative Risk Ratios (RRR) ausgewiesen. Diese ermöglichen Aussagen darüber, ob und in welchem Ausmaß die individuelle Chance über einen der aufgelisteten alternativen Suchwege einen Arbeitsplatz zu finden gegenüber der Chance über das AMS vermittelt zu werden, für die jeweilige Personengruppe (AbsolventInnen von berufsbildenden mittleren Schulen, LehrabsolventInnen, etc.) gegenüber Personen mit maximal Pflichtschulabschluss (Referenzkategorie) signifikant vergrößert oder verringert ist, wenn im Modell gleichzeitig der Einfluss wesentlicher sonstiger persönlicher Merkmale kontrolliert wird.

Eine RRR von „1“ bedeutet identische Risikorelationen, d.h. keine Unterschiede zwischen den jeweils betrachteten Personengruppen. Werte größer „1“ (Balken gehen nach rechts, vgl. Abbildung 44) sind gleichbedeutend mit vergrößerten, Werte kleiner „1“ (Balken gehen nach links) mit verringerten Risikorelationen. Die Sterne geben das Signifikanzniveau an.

Lesebeispiel 1: Personen mit berufsbildender mittlerer Schule als höchstem Abschluss weisen gegenüber Personen mit maximal Pflichtschulabschluss eine 4,6-mal so hohe Wahrscheinlichkeit auf, über das Internet und nicht über das AMS einen Arbeitsplatz zu finden. Dieses Ergebnis ist statistisch hoch signifikant (Signifikanzniveau von 1%).

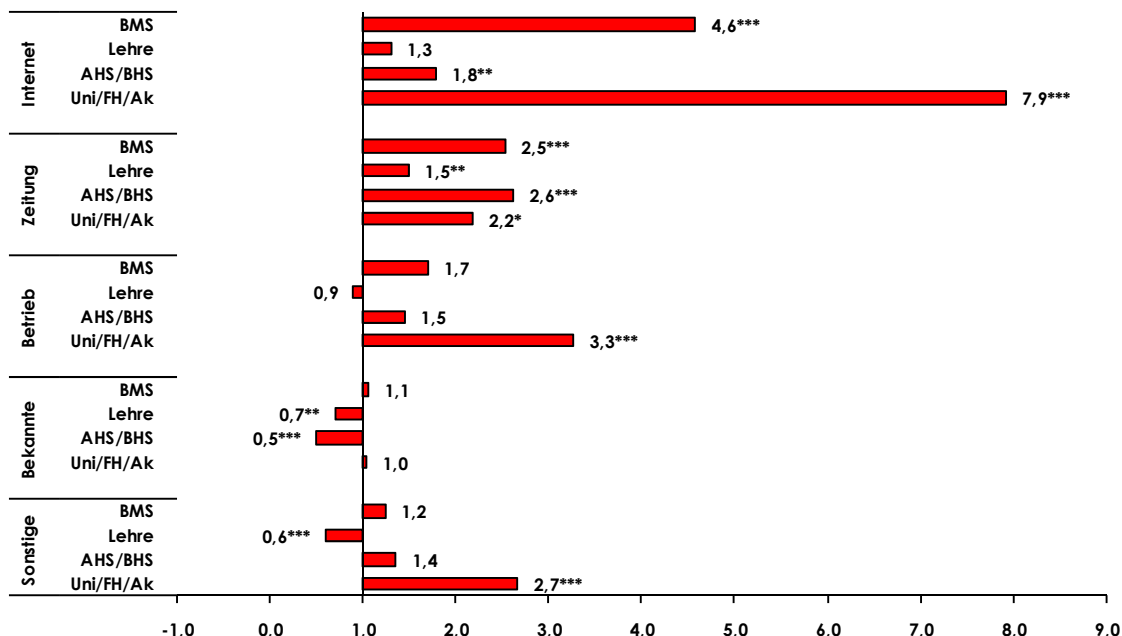
Lesebeispiel 2: Die individuelle Chance, über Stellenanzeigen in der Zeitung und nicht über das AMS einen Arbeitsplatz zu finden, ist für Personen mit Lehrabschluss um 50% höher als für Personen mit maximal Pflichtschulabschluss.

Lesebeispiel 3: Die individuelle Chance, über Bekannte anstelle des AMS erfolgreich zu sein, ist für Personen mit AHS/BHS-Abschluss gegenüber Personen mit maximal Pflichtschulabschluss auf die Hälfte (50%) reduziert.

Wird in einer multinomialen logistischen Regression für eine breites Set von Merkmalen kontrolliert (persönliche Charakteristika einschließlich spezifischer Problemlagen, Kontaktintensität zum AMS in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit, Vorkarriere, regionale Informationen), dann zeigt sich immer noch, dass Niedrigqualifizierte überproportional häufig über das AMS einen Arbeitsplatz finden, während für höher Qualifizierte Zeitung und Internet von erhöhter Bedeutung sind. Diverse Gruppen mit einem höheren Ausbildungsniveau weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, über verschiedene andere Suchwege und nicht das AMS erfolgreich zu sein. So haben beispielsweise AkademikerInnen eine nahezu achtmal so hohe Wahrscheinlichkeit, über das Internet anstelle des AMS einen Arbeitsplatz zu finden als Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Ihre Chance, über Zeitung, die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben oder sonstige Suchwege anstelle des AMS erfolgreich zu sein, ist mehr als doppelt so hoch. Auch andere Gruppen mit höherem Ausbildungsgrad weisen in der Regel gegenüber Personen mit maximal Pflichtschulabschluss eine signifikant erhöhte Wahrscheinlichkeit auf, ihren Arbeitsplatz über einen anderen Suchweg als das AMS gefunden zu haben. Die einzige Ausnahme ist die direkte Befragung von Bekannten. Hier unterscheiden sich AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule und AkademikerInnen nicht signifikant von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Personen mit Lehr- oder AHS/BHS-Abschluss zeichnen sich durch eine verringerte Wahrscheinlichkeit aus. Dieses Ergebnis ist ebenfalls durchaus im Einklang mit den Ergebnissen der rein deskriptiven Analyse, aus der hervorgeht, dass neben dem AMS auch private Kontakte für Niedrigqualifizierte überproportional erfolgsversprechend sind. Personen mit Lehrabschluss weisen eine höhere Wahrscheinlichkeit auf über Stellenanzeigen in der Zeitung anstelle des AMS einen Arbeitsplatz zu finden und sind umgekehrt mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit über Bekannte oder sonstige Suchwege und nicht über das AMS erfolgreich, unterscheiden sich aber ansonsten nicht signifikant von Personen mit maximal Pflichtschulabschluss.

Die detaillierten Schätzergebnisse finden sich im Anhang (siehe Übersicht 17). Sie belegen, dass das AMS von Geringqualifizierten abgesehen auch für Personen mit einer Behinderung einen vergleichsweise erfolgsversprechenden Weg zu einem Arbeitsplatz darstellt. Darüber hinaus haben Personen mit einem schweren PC-Zugang eine signifikant erhöhte Chance über das AMS und nicht Internet oder Bekannte erfolgreich zu sein. Für diese Personengruppe kommen neben dem AMS auch Zeitung und die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben als erfolgreiche Suchwege eine überdurchschnittliche Bedeutung zu. Dies lässt sich schon alleine dadurch erklären lässt, dass diese Suchmethoden keinen PC-Besitz voraussetzen. Ganz eindeutig ist das Ergebnis für Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen: Für sie hat das AMS als erfolgreicher Suchweg eine klar erhöhte Bedeutung.

Abbildung 44: Determinanten des erfolgreichen Suchwegs
Ergebnisse einer multinomialen logistischen Regression



Q: Befragungsergebnisse. Anteil an allen Personen mit Beschäftigungsaufnahme und Auskunft über den erfolgsbringenden Suchweg. Sonstige Suchwege enthalten u.a. Aushänge bei Betrieben oder in Bildungseinrichtungen und private Arbeitsvermittlung. Ergebnisse sind als Relative Risk Ratios ausgewiesen. *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Das Internet wird zwar am häufigsten zu den wichtigsten Suchkanälen gezählt, für einen deutlich größeren Anteil der Arbeitsaufnahmen sind aber private Kontakte maßgeblich.

Übersicht 37 verdeutlicht die teilweise Diskrepanz zwischen den als am wichtigsten empfundenen und den letztlich erfolgreichen Suchwegen. Aus der Gegenüberstellung ist ersichtlich, dass das Internet zwar von 29,1% der Arbeitssuchenden als wichtigste Suchmethode betrachtet wird, aber „nur“ rund 14,2% der Stellen über diesen Kanal gefunden wurden. Bei der Befragung von Bekannten ist es umgekehrt: 18,4% streichen dieses Mittel als wichtigste Suchmethode hervor, 32,8% haben damit einen Arbeitsplatz gefunden. Das AMS wurde von 16,2% der Arbeitssuchenden als wichtigster Suchweg genannt und war für 16,8% der Personen für die Beschäftigungsaufnahme ausschlaggebend. Sonstige Suchwege (selbständige Tätigkeit, Leihfirma, ehemaliger Arbeitgeber, etc.) wurden von 1,4% als wichtigste Suchmethode genannt, verhalfen aber 10,9% der Personen mit einer Beschäftigungsaufnahme zu ihrem Arbeitsplatz. Das Ergebnis ist für Frauen und Männer sehr ähnlich.

Übersicht 37: Wichtigster vs. erfolgreicher Suchweg

	Wichtigster Suchweg	Erfolgreicher Suchweg
Internet (Ausschreibungen, Stellengesuche)	29,1	14,2
Durchsicht von Zeitung	20,7	11,0
Befragung von Bekannten	18,4	32,8
AMS (Vermittlungsvorschläge, Stellenausschreibungen)	16,2	16,8
Kontaktaufnahme mit Betrieb	11,3	9,0
Aushang bei Betrieb/Bildungseinrichtung	1,7	1,5
Private Arbeitsvermittler-/PersonalberaterInnen	1,4	3,9
Sonstiger Weg	1,1	10,9
Gesamt	100,0	100,0

Q: Befragungsergebnisse. Wichtigster Suchweg: Anteil an allen Nennungen (maximal 3 pro Person). Erfolgreicher Suchweg: Anteil an allen Personen mit Beschäftigungsaufnahme und Auskunft über erfolgsbringenden Suchweg.

Erfolgsquoten von Suchwegen

Die Befragung von Bekannten ist für beide Geschlechter eindeutig mit den höchsten Erfolgsaussichten verbunden. Für Männer zählt sich die Nutzung sozialer Kontakte noch mehr aus als für Frauen. Auch die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben – und somit informelle Suchkanäle im Allgemeinen – sowie die Suche über Stellenanzeigen im Internet und über private Arbeitsvermittlung verhilft ihnen häufiger zu einem Arbeitsplatz. Frauen sind generell aktiver, aber weniger erfolgreich bei der Nutzung von Suchwegen. Einzig die Durchsicht von Stellenanzeigen in der Zeitung bietet ihnen im Geschlechtervergleich bessere Aussichten auf eine Beschäftigung.

Übersicht 38 gibt einerseits Auskunft über den Prozentsatz der Arbeitssuchenden, die eine bestimmte Methode nutzen und gibt zum anderen an, wie viel Prozent derjenigen, die diese Methode nutzen, auch über diesen Suchweg einen Arbeitsplatz finden³⁴. Auch aus dieser Gegenüberstellung geht die Befragung von bekannten Personen als erfolgsversprechendste Suchmethode hervor: 67,3% nutzen sie, 22,0% sind damit erfolgreich. Für Männer erweist sich das Gespräch mit Bekannten als besonders hilfreich: Ein Viertel (24,9%) der männlichen NutzerInnen findet auf diesem Weg zu einer Beschäftigung (Frauen 18,6%). Die Suche mithilfe des AMS ist bei Männern mit einer Erfolgsquote von 11,5%, bei Frauen mit einer Erfolgsquote von 11,7% verbunden; das Internet führt bei 10,8% der NutzerInnen zum erwünschten Arbeitsplatz – tendenziell öfter bei Männern (12,1%) als bei Frauen (9,4%). Auch die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben, obwohl offiziell keine Stelle ausgeschrieben ist, zählt sich für Männer (8,4%) öfter aus als für Frauen (6,6%). Umgekehrt erweist sich die Durchsicht von Stellenanzeigen in der Zeitung für Frauen als erfolgsversprechender: Bei einer Gesamtquote von 8,4% finden 9,5% der weiblichen und 7,2% der männlichen NutzerInnen über diesen Weg zurück in Beschäftigung. Private ArbeitsvermittlerInnen bzw. PersonalberaterInnen werden zwar von beiden Geschlechtern vergleichsweise selten in Anspruch genommen. Wenn sie beauftragt werden, dann macht sich dies aber bei Männern relativ häufig bezahlt (17,0%), bei Frauen relativ sel-

³⁴ Die der Berechnung dieser Erfolgsraten zugrunde liegende Grundgesamtheit besteht aus allen Personen ohne Einstellungszusage und/oder Wiederbeschäftigung beim ehemaligen Dienstgeber und enthält sowohl die erfolgreich als auch die bisher erfolglos Arbeitssuchenden.

ten (6,8%). Insgesamt lässt sich feststellen, dass Frauen – gemessen an der Nutzung von Suchwegen – aktiver bei der Arbeitssuche sind als Männer, aber zumeist geringere Erfolgsaussichten haben.

Übersicht 38: Grad der Inanspruchnahme und Erfolgsrate nach Geschlecht (in %)

	Gesamt		Männer		Frauen	
	Inanspr.	Erfolg	Inanspr.	Erfolg	Inanspr.	Erfolg
AMS (Vermittlungsvorschläge, Stellenausschreibungen)	68,4	11,6	64,0	11,5	74,2	11,7
Befragung von Bekannten	67,3	22,0	62,9	24,9	73,3	18,6
Stellenanzeigen in der Zeitung	63,1	8,4	54,6	7,2	74,4	9,5
Internet (Stellenanzeigen/-gesuche)	62,5	10,8	57,3	12,1	69,6	9,4
Kontaktaufnahme mit Betrieb	50,4	7,6	46,8	8,4	55,2	6,6
Aushang bei Betrieb/Bildungseinr.	25,2	1,8	18,9	0,2	33,5	3,0
Private Arbeitsverm./PersonalberaterIn	12,3	12,9	13,0	17,0	11,4	6,8

Q: Befragungsergebnisse. Grad der Inanspruchnahme: Anteil der Arbeitssuchenden ohne Einstellzusage mit Nutzung des jeweiligen Suchweges. Erfolgsrate: Anteil der NutzerInnen der jeweiligen Methode, die über diese Methode zu ihrem Arbeitsplatz gefunden haben, unter allen erfolgreich Arbeitssuchenden ohne Einstellzusage und/oder Recall und mit Auskunft über erfolgsbringenden Suchweg.

Die Erfolgsaussichten nehmen bei allen Suchwegen mit dem Alter ab. Die Suche über private Kontakte ist für alle Altersgruppen der erfolgversprechendste Suchweg. Junge Menschen erzielen auch eine hohe Erfolgsquote mit der Nutzung von Stellenanzeigen im Internet. Öffentliche und private Arbeitsvermittlung sind für Personen bis 44 Jahre überproportional relevant.

Im Vergleich der Altersgruppen fällt auf, dass die Jungen unter 25 Jahren bei allen Suchmethoden mit Ausnahme der direkten Kontaktaufnahme mit Betrieben höhere Erfolgsraten erzielen als die Personen ab 25 Jahren. Besonders sticht eine Quote von 34,1% bei der Befragung von Bekannten hervor, aber auch die Suche über das Internet (15,2%) und die Beauftragung von privaten ArbeitsvermittlerInnen (20,0%) hat einem relativ hohen Prozentsatz der jungen NutzerInnen dieser Suchwege zu einem Arbeitsplatz verholfen. Im Vergleich zu den Jungen weisen die Älteren durchwegs niedrige Erfolgsraten auf, was logisch aus den geringeren Jobaufnahmeraten resultiert (siehe Abbildung 45). Nur die Befragung von Bekannten hat für mehr als 10% der Betroffenen zu einer Stelle geführt (siehe Übersicht 39).

Übersicht 39: Grad der Inanspruchnahme und Erfolgsrate nach Altersgruppe

	15-24 Jahre		25-44 Jahre		45-64 Jahre	
	Inanspr.	Erfolg	Inanspr.	Erfolg	Inanspr.	Erfolg
AMS (Vermittlungsvorschläge, Stellenausschreibungen)	72,4	12,7	68,1	12,8	66,3	8,9
Befragung von Bekannten	68,6	34,1	67,1	21,2	66,9	15,9
Stellenanzeigen in der Zeitung	62,7	9,8	62,0	8,3	64,9	7,7
Internet (Stellenanzeigen/-gesuche)	76,2	15,2	63,8	11,1	52,5	6,4
Kontaktaufnahme mit Betrieb	52,1	7,1	50,4	9,5	49,3	4,7
Aushang bei Betrieb/Bildungseinr.	26,2	3,9	25,7	1,3	23,7	1,2
Private Arbeitsverm./PersonalberaterIn	15,3	20,0	12,4	14,6	10,4	3,4

Q: Befragungsergebnisse.

AkademikerInnen wählen nicht nur häufig die Suche über Stellenanzeigen im Internet, sondern sind über diesen Weg auch noch erfolgreicher als über die Nutzung privater Kontakte. Im Kontrast dazu sind ihre Erfolgsaussichten bei der Suche mithilfe des AMS deutlich geringer als für niedrig qualifizierte Personen, die wiederum diesen Suchweg verstärkt verwenden.

Bei einem Vergleich nach der Ausbildung (vgl. Übersicht 40) stechen zum einen Personen mit einer tertiären Ausbildung (Universität, Fachhochschule, Akademie) heraus, denn in dieser Gruppe ist die Erfolgsrate für Stellenanzeigen im Internet noch höher als jene für die Befragung von Bekannten. Die im Vergleich zu anderen Gruppen hohe Erfolgsquote von höher Qualifizierten bei Stellenanzeigen im Internet lässt sich vermutlich dadurch erklären, dass über diese Plattformen mehrheitlich Stellen mit höheren oder spezielleren Qualifikationserfordernissen vermittelt werden. Die bisherige empirische Evidenz ist noch bescheiden und widersprüchlich, a priori ist aber zu erwarten, dass die starke Ausbreitung von Online-Stellenbörsen und die mit diesem Medium verbundenen Ersparnisse an Kommunikationskosten – speziell im Bereich der qualifizierten Arbeitskräfte – zu einer Verbesserung des Matchings am Arbeitsmarkt beigetragen hat (Kuhn – Mansour, 2011). Die relativ hohe Erfolgsrate der Suche mithilfe des AMS für niedrig Qualifizierte kann auf die hohe Konzentration der öffentlichen Vermittlung auf einfache Tätigkeiten zurückgeführt werden. Die Arbeitssuchenden scheinen tendenziell jene Suchwege zu wählen, die für sie mit den höchsten Erfolgsaussichten verbunden sind.

Übersicht 40: Grad der Inanspruchnahme und Erfolgsrate nach Ausbildung

	Max. Pflichtschule		BMS		Lehre		AHS/BHS		Uni/FH/ Akademie	
	Inanspr.	Erfolg	Inanspr.	Erfolg	Inanspr.	Erfolg	Inanspr.	Erfolg	Inanspr.	Erfolg
AMS	70,7	11,6	77,0	9,0	63,8	12,9	72,4	11,1	65,9	6,2
Bekannte	65,4	23,3	81,2	19,5	64,4	22,7	74,8	18,5	80,6	16,0
Zeitung	61,9	5,3	82,3	11,3	59,0	11,4	70,1	12,0	72,4	5,4
Internet	55,8	7,9	76,2	14,1	62,0	11,3	79,5	12,2	86,6	22,2
Betrieb	47,7	7,9	56,3	10,2	51,1	6,6	55,4	7,7	58,5	8,7
Aushänge	24,7	2,7	27,9	0,0	26,1	1,1	21,1	1,2	31,3	1,4
Private Vermittlung	10,6	14,7	11,1	0,0	11,8	13,4	19,0	13,4	21,7	9,3

Q: Befragungsergebnisse.

6.2 Determinanten der Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme

In dem folgenden Kapitel wird der Einfluss von persönlichen Merkmalen und vermittlungspolitischen Variablen auf den Sucherfolg anhand der Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme untersucht. Zuerst werden deskriptive Auswertungen präsentiert, dann die Ergebnisse von Cox-Regressionen, die dazu dienen, die Determinanten der Chance auf einen (raschen) Austritt aus der Arbeitslosigkeit und einen Übergang in Beschäftigung unter Kontrolle einer Vielzahl von Faktoren zu identifizieren. Grundlage für diese Analyse sind die Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, die Auskunft darüber geben, ob die arbeitssuchenden Individuen im Laufe des bis Ende des Jahres 2011 reichenden Beobach-

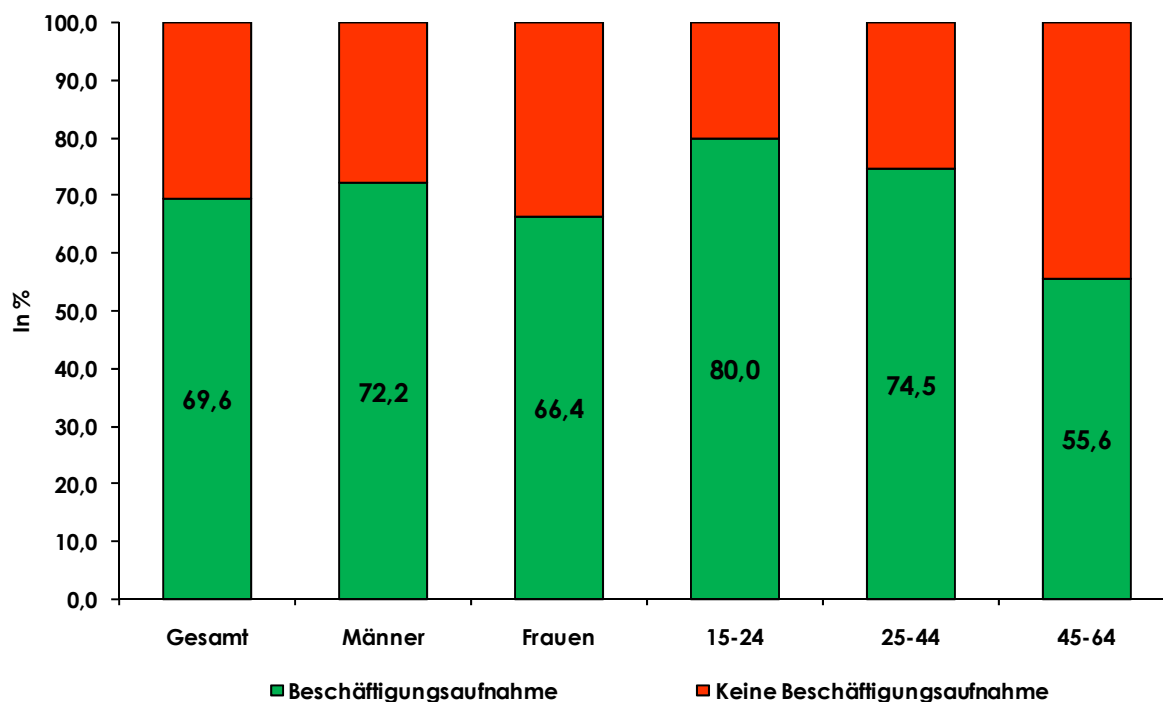
tungszeitraums eine Beschäftigung aufgenommen haben oder nicht; und, falls ja, zu welchem Zeitpunkt.

Deskriptive Auswertungen

Der Anteil der Personen mit einem Sucherfolg im Sinne einer Beschäftigungsaufnahme im Beobachtungszeitraum ist für Männer höher als für Frauen und nimmt mit dem Alter ab. Spezifische Problemlagen und insbesondere eine Behinderung scheinen die Wahrscheinlichkeit eines Sucherfolgs zu dämpfen.

In Abbildung 45 ist, differenziert nach Geschlecht und Altersgruppe, der Anteil der Arbeitssuchenden mit Beschäftigungsaufnahme dargestellt. Mit 72,2% ist unter den Männern der Anteil der erfolgreich Arbeitssuchenden deutlich höher als unter den Frauen (66,4%), obwohl sie der Tendenz nach weniger intensiv suchen. Der Prozentsatz derjenigen mit einer Beschäftigungsaufnahme sinkt mit dem Alter: Während 80,0% der jungen Personen unter 25 Jahren eine Beschäftigungsaufnahme verbuchen können, sind es in der mittleren Altersgruppe 74,5% und unter den älteren Personen ab 45 Jahren 55,6%.

Abbildung 45: Sucherfolg nach Geschlecht und Altersgruppe



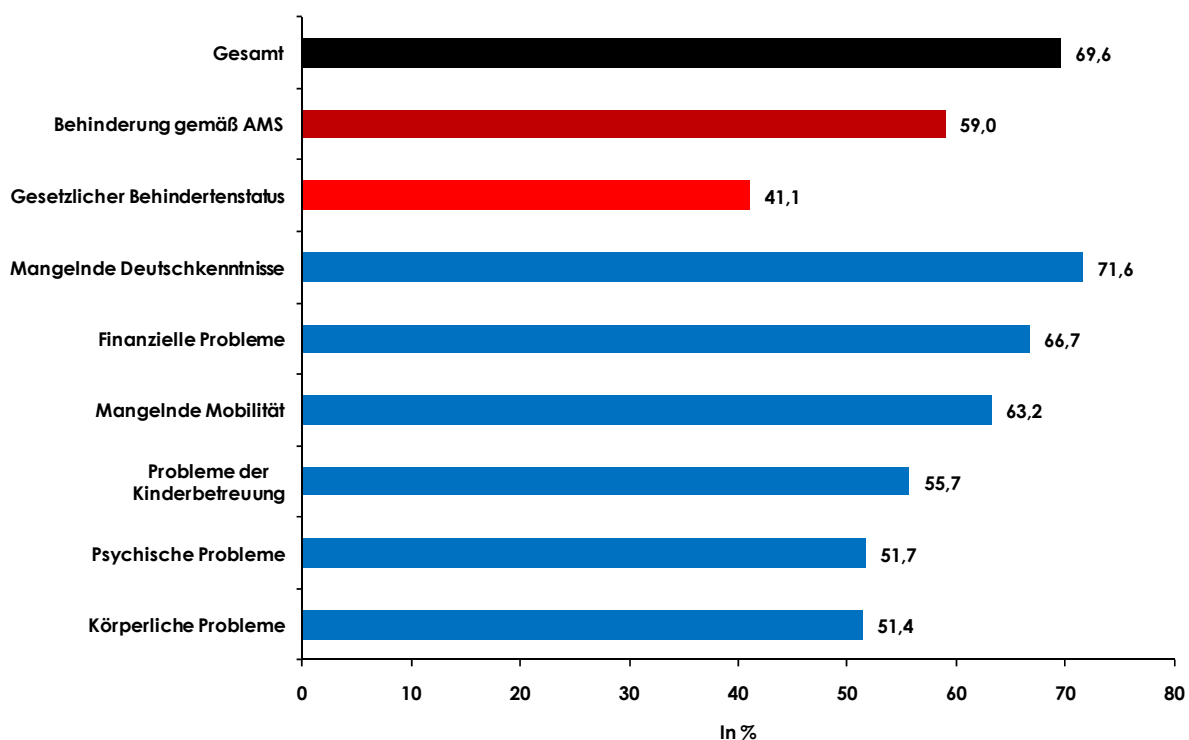
Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Ein Vergleich nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung ergibt einen niedrigeren Anteil der erfolgreich Arbeitssuchenden unter AkademikerInnen gegenüber den anderen Gruppen mit niedrigerem Ausbildungsgrad. Wird allerdings (wie in der nachfolgenden Regressionsana-

lyse) für andere Faktoren kontrolliert, so kehrt sich das Verhältnis um, und Personen mit tertiärer Ausbildung finden mit einer höheren Wahrscheinlichkeit innerhalb des Beobachtungsfensters eine Stelle als Personen mit maximal Pflichtschulabschluss.

Personen mit Problemen, die sie als Hindernis bei der Arbeitssuche wahrnehmen, weisen – mit Ausnahme der Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen – einen niedrigeren Anteil der Arbeitssuchenden mit einer Beschäftigungsaufnahme auf als der Gesamtdurchschnitt der Arbeitslosen (ohne Einstellungszusage und/oder Recall). Dies gilt noch mehr für Personen mit Behinderung – besonders jene mit einem gesetzlichen Behindertenstatus, die nur zu 41,4% im Beobachtungszeitraum eine Beschäftigungsaufnahme verbuchen (siehe Abbildung 46).

Abbildung 46: Sucherfolg nach besonderen Problemlagen
Beschäftigungsaufnahme lt. Hauptverband in %



Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Auch bei Kontrolle für diverse Einflussfaktoren in der multivariaten Analyse haben Probleme der Kinderbetreuung, körperliche und psychische Probleme sowie Probleme der mangelnden Mobilität einen signifikanten negativen Einfluss auf die Übergangschance in Beschäftigung. Auch ein gesetzlicher Behindertenstatus geht mit signifikant niedrigeren Sucherfolgchancen einher (wenn nicht gleichzeitig die ähnliche Variable der körperlichen Probleme im Schätzmodell enthalten ist). Eine Behinderung gemäß AMS hat demgegenüber keinen signifikanten

Einfluss. Mangelnde Deutschkenntnisse gehen – gemäß deskriptiver wie auch multivariater Analyse – mit einer erhöhten Beschäftigungschance einher.

Deskriptiv betrachtet, scheint sich Unterstützung durch das AMS nicht wesentlich auf die Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme auszuwirken. Die Zahl der Vermittlungsvorschläge des AMS ist demgegenüber positiv mit dem Sucherfolg der Arbeitslosen korreliert.

Rein deskriptiv betrachtet, weichen Personen, die von Seiten des AMS in der Form von Vermittlung, beruflicher Orientierung oder Qualifizierung unterstützt werden, nicht wesentlich von nicht unterstützten Arbeitssuchenden ab (siehe Übersicht 41). Erst unter Kontrolle für eine Vielzahl individueller Merkmale einschließlich Kontaktintensität zum AMS (und damit die „negative Selektion“ in die AMS-Betreuung) lässt sich, wie weiter unten aufgezeigt, ein positiver Einfluss der AMS-Unterstützung nachweisen.

Worauf bereits ein deskriptiver Vergleich hindeutet, ist, dass eine größere Zahl an Vermittlungsvorschlägen des AMS die Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme steigert. Darauf weist ein statistisch hoch signifikanter, positiver Korrelationskoeffizient von 0,1834 hin.

Übersicht 41: Sucherfolg nach der Inanspruchnahme vermittlungsunterstützender Leistungen des Arbeitsmarktservice

	Gesamt	Männer	Frauen
AMS-Hilfe insgesamt			
Ja	69,5	71,0	67,9
Nein/unklar	69,7	74,3	62,7
AMS-Vermittlungshilfe			
Ja	68,9	71,0	66,7
Nein/unklar	70,2	73,1	66,1
AMS-Orientierungshilfe			
Ja	70,6	69,9	71,4
Nein/unklar	69,0	73,3	63,6
AMS-Qualifizierungshilfe			
Ja	68,2	70,2	66,0
Nein/unklar	70,6	73,5	66,8
Insgesamt	69,6	72,2	66,4

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Regressionsschätzungen der Determinanten des Sucherfolgs

Ausgangspunkt für eine Untersuchung der Auswirkung von Vermittlungs- und Unterstützungsaktivitäten bei der Arbeitssuche ist auch im Rahmen der Regressionsanalyse die Betrachtung

von Arbeitsaufnahmen arbeitsloser Personen. Geschätzt werden die Determinanten der Chance auf einen Übergang in Beschäftigung mit Hilfe eines Verweildauermodells (semi-parametrischen Cox proportional Hazard Modell). Darin wird untersucht, welche Merkmale und Aktivitäten der Arbeitslosen die Chance auf einen Sucherfolg im Sinne einer Beschäftigungsaufnahme und die dafür beobachteten Suchdauer beeinflussen.

Methode: Geschätzt wird ein semi-parametrisches Cox Proportional Hazard Modell:

$$(1) \quad h(t | x_i) = h_0(t) \exp(\beta' x_i),$$

wobei h die Hazard-Rate – in unserem Fall das Risiko (bzw. die Chance) einer Beschäftigungsaufnahme – zum Zeitpunkt t bezeichnet, h_0 das Basisrisiko (Baseline-Hazard) zum Zeitpunkt t , und $\exp(\beta' x_i)$ den Einfluss der Variablen x_i auf das Risiko; β' bezeichnet die geschätzten Koeffizienten für jede Variable x_i . Dieses Schätzmodell bietet einen guten Ausgangspunkt für die Analyse, da es auch die Schätzung eines Basisrisikos in Abhängigkeit von der Suchdauer (der Zeitspanne vor der Beschäftigungsaufnahme) berücksichtigt.³⁵⁾

Zur Absicherung der Ergebnisse werden zusätzlich zur Cox-Regression auch logistische Regressionen geschätzt, die die Wahrscheinlichkeit einer Arbeitsaufnahme in einem bestimmten Zeitraum untersuchen. Die beiden Methoden ergeben kompatible Ergebnisse, sodass sich die folgende Darstellung auf die Ergebnisse der Schätzung des Verweildauermodells beschränken. Alle Ergebnisse der logistischen Regression sind jedoch vollständig im Tabellen- und Materialband verfügbar.

Die Datengrundlage deckt sich mit jener aus den Schätzungen der Determinanten des Suchverhaltens: Sie setzt sich zusammen aus dem auf Basis der Befragung der Arbeitssuchenden erstellten Datensatz sowie Informationen aus den Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger, den administrativen Individualdaten des Arbeitsmarktservice und Daten des WIFO.

Als Ergebnis der Verweildauerschätzung werden Hazard-Ratios ausgewiesen. Diese sind ein Maß für die Stärke des Zusammenhangs zwischen erklärenden Variablen und der Verweildauer in Arbeitslosigkeit. Sie geben an, wie sich – unter Kontrolle für andere Einflussgrößen – das Risiko (die Chance), mit dem eine arbeitslose Person in einer Zeiteinheit (in der vorliegenden Schätzung an einem Tag) in eine Beschäftigung eintritt (andere Austritte aus Arbeitslosigkeit werden nicht betrachtet).

Während ein Wert von „1“ für die Hazard-Ratio identische Risikorelationen bedeutet, drückt ein Wert größer „1“ eine erhöhte und ein Wert kleiner „1“ eine verringerte Chance auf einen Übergang in Beschäftigung aus.

***Lesebeispiel 1:** Mit jedem verwendeten Suchweg erhöht sich die Chance auf einen Übergang in Beschäftigung um 12,4%.*

³⁵⁾ Für die Anwendung dieses Schätzverfahrens werden proportionale Verschiebungen des Basis-Übergangsrisikos durch Variation in exogenen Variablen betrachtet, deren Einfluss sich mit der Suchdauer nicht ändert (proportional hazard assumption, siehe Cox, 1972).

Lesebeispiel 2: Für Frauen ist gegenüber Männern die Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme auf 95,7% reduziert. Dieses Ergebnis ist allerdings nicht statistisch signifikant.

Lesebeispiel 3: Mit jedem Altersjahr reduziert sich die Übergangschance um 1,6%. Zum Beispiel hat eine 51-jährige Person eine 0,984-fache Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme im Vergleich zu einer 50-jährigen Person.

Schätzergebnisse

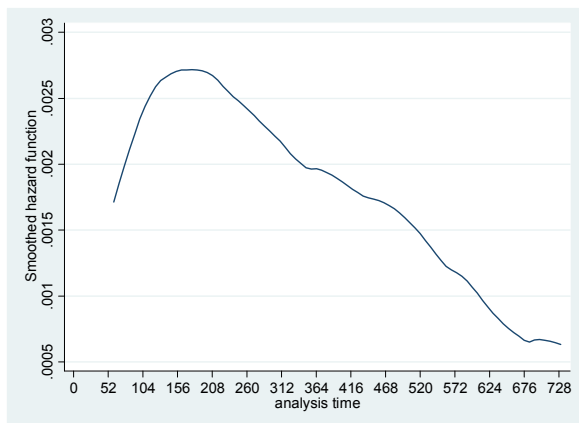
Unter Kontrolle für eine Vielzahl anderer Faktoren, hat die Suchintensität – an der Zahl der verwendeten Suchwege und der Zahl der Stellenbewerbungen gemessen – einen signifikanten positiven Einfluss auf den Sucherfolg. Unterstützung von Seiten des AMS schlägt sich in einer höheren Suchintensität und in einer größeren Chance auf eine erfolgreiche Arbeitssuche nieder. Auch ein großes Netz an sozialen Kontakten im beruflichen Umfeld wirkt sich positiv auf die Arbeitsplatzchancen aus. Spezifische Problemlagen, die als Hindernisse bei der Arbeitssuche empfunden werden, hemmen den Sucherfolg.

In der Schätzung wird zunächst ein Basisrisiko ermittelt. Die linke Grafik in Abbildung 47 zeigt die tägliche Chance aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung überzugehen im Zeitverlauf bis ein Jahr nach dem Eintritt in Arbeitslosigkeit. Da das Sample der betrachteten Arbeitslosen auf solche mit einer Mindestdauer von 30 Tagen eingeschränkt wurde, beginnt das Risiko erst nach Ablauf dieser Frist. Es erreicht einen Höhepunkt bei knapp 0,3% der zu diesem Zeitpunkt noch Arbeitslosen, die an einem Tag eine Arbeit aufnehmen. Danach nimmt bis ca. ein halbes Jahr nach Eintritt der Arbeitslosigkeit das Abgangsrisiko (bzw. die Chance einer Beschäftigungsaufnahme) zu und sinkt danach stetig ab und liegt nach zwei Jahren etwas über 0,05%. Das bedeutet, dass die in Arbeitslosigkeit verbleibenden Personen mit zunehmender Arbeitslosigkeitsdauer eine immer geringer werdende Beschäftigungsaufnahmechance aufweisen.

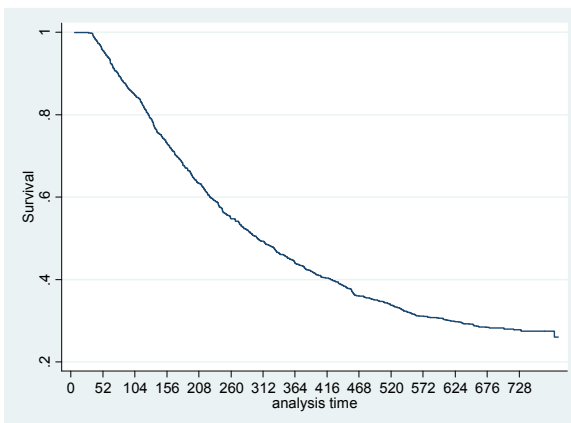
Eine andere Darstellung dieses Übergangsrisikos ist die sogenannte Überlebensfunktion (Survivor Function), wie sie in der rechten Grafik von Abbildung 47 zu sehen ist. Sie weist aus, wie viele der Arbeitslosen seit Eintritt in die Arbeitslosigkeit noch keine Beschäftigungsaufnahme zu verzeichnen hatten. Dies sind nach Ablauf eines Jahres noch etwas über 40%. Auch hier ist die Abnahme der Übertrittschance in Beschäftigung an der im Zeitablauf flacher werdenden Kurve erkennbar.

Abbildung 47: Verlauf des Basisrisikos Arbeitsloser in Arbeit überzutreten und die Verbleibsrate außerhalb von Beschäftigung

Baseline Hazard



Survivor Function



Anm: Analysis time bezeichnet die Zeit vom Antritt der Arbeitslosigkeit in Tagen.

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

In der multivariaten Verweildaueranalyse werden nun für alle betrachteten unabhängigen Variablen Abweichungen vom Baseline-Hazard geschätzt. Die ermittelten Hazard-Ratios zeigen an, ob sich das Risiko für ein Merkmal erhöht oder senkt. Hazard-Ratios von über 1 zeigen ein höheres Risiko an, liegen sie unter 1 senkt sich das Risiko. Nimmt die geschätzte Hazard-Ratio für ein Merkmal den Wert von 1,20 an, so liegt das Risiko bei Vorliegen des Merkmals um 20% über jenem des Baseline-Hazards; eine Hazard-Ratio von 0,80 würde ein Risiko von 20% unter dem des Baseline-Hazards bedeuten. Diese geschätzten Abweichungen sind jeweils um den Einfluss aller anderen berücksichtigten Merkmale kontrolliert. Sind also beispielsweise Jüngere höher qualifiziert als Ältere, so ist dieser Einfluss durch die Berücksichtigung des Ausbildungsniveaus bereits abgebildet. Um die Lesbarkeit zu erhöhen, sind alle statistisch signifikanten Werte in fetter Schrift. Darüber hinaus sind Werte, die einen positiven Einfluss bedeuten, grün umrandet, und Werte, die einen negativen Zusammenhang bedeuten, rot umrandet.

Das Cox-Proportional Hazard Modell geht von der Annahme aus, dass die geschätzten Hazard-Ratios über die Zeit proportional sind. Dies ist jedoch nicht unbedingt der Fall, wenn bestimmte Merkmale im Zeitverlauf über- oder unterproportional starke Abweichungen verursachen, was auf einige der in der Regression verwendeten Merkmale zutrifft. Daher werden zusätzlich zur Hauptvariante für alle Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage zu Beginn der Arbeitslosigkeit auch getrennte Schätzungen für drei Dauergruppen – bis zu 3 Monate, 3 bis 6 Monate und mehr als 6 Monate der Arbeitslosigkeit (bis zum Ende des Jahres 2011 beobachtete Verweildauer im betrachteten Arbeitslosigkeits-Spell) – durchgeführt.

Im Hinblick auf den Einfluss persönlicher Merkmale ergeben die Schätzungen folgende Resultate (vgl. Abbildung 48 und Übersicht 42):

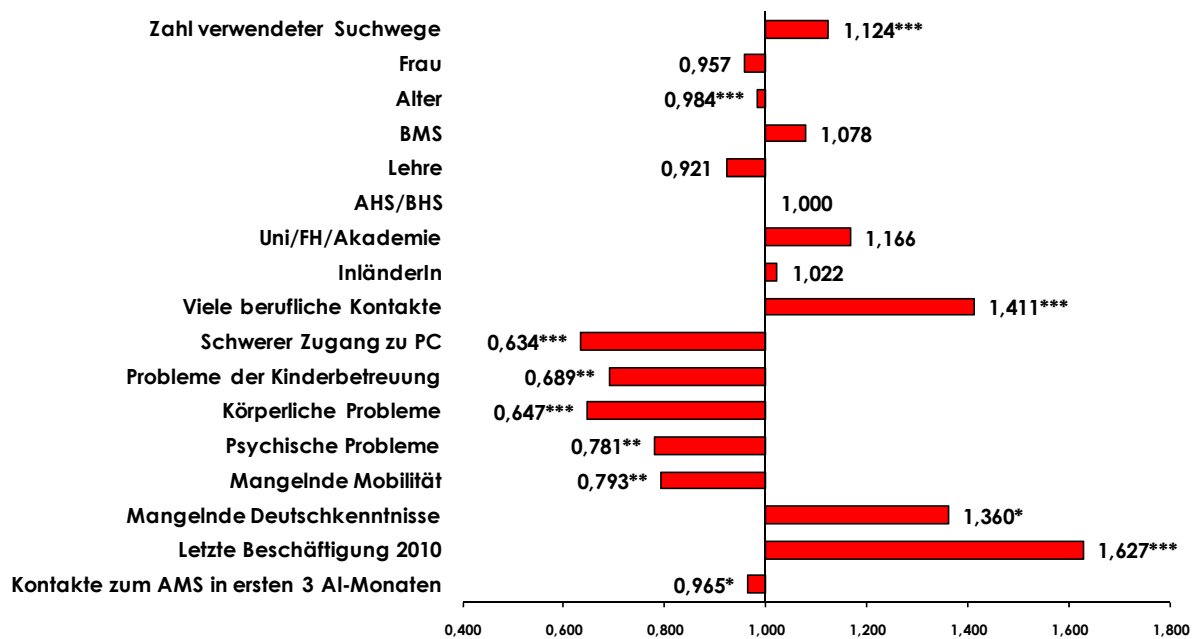
- Wenn gleichzeitig für eine Vielzahl anderer Faktoren kontrolliert wird, dann unterscheiden sich arbeitslose Frauen und Männer nicht signifikant bezüglich ihrer Chancen auf eine Beschäftigungsaufnahme.
- Der Einfluss des Alters ist signifikant negativ: Die Übertrittschance in Beschäftigung ist für jüngere Menschen höher als für ältere. Mit jedem Jahr reduziert sich die Chance um knapp 2%. Personen über 45 Jahre haben gegenüber jüngeren Personen eine um 37,7% niedrigere Chance, im Laufe des Beobachtungszeitraums in Beschäftigung überzugehen.
- Zwischen Arbeitslosen mit österreichischer und nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft treten insgesamt keine signifikanten Unterschiede bezüglich der Übertrittschancen in Beschäftigung auf.
- Wie bereits erwähnt, weisen – sobald für alle anderen Faktoren kontrolliert wird – AbsolventInnen einer Universitäts- oder Hochschulausbildung höhere Hazard-Raten auf als Personen mit maximal Pflichtschulabschluss. Ein statistisch signifikanter positiver Einfluss lässt sich allerdings nur für die kurz- und mittellang Arbeitslosen feststellen, nicht für länger Arbeitslose mit einer Vormerkdauer von mehr als einem halben Jahr. Davon abgesehen lassen sich keine signifikanten Unterschiede in der Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme aus Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung beobachten.
- Die Regressionsanalyse ergibt einen signifikant positiven Einfluss der Suchintensität auf den Sucherfolg. Erstens schlägt sich eine größere Zahl der verwendeten Suchwege in einer signifikant höheren Chance auf einen Übergang in Beschäftigung nieder. Dieser Befund gilt unabhängig von der Arbeitslosigkeitsdauer. Über alle Arbeitssuchenden (ohne Einstellungszusage und/oder Recall) betrachtet, steigt mit jedem Suchweg die Chance auf einen Übergang in Beschäftigung um 12,4%. Zweitens steigen die Chancen auf eine erfolgreiche Arbeitssuche mit der Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat. Pro Bewerbung im Monat steigen sie um 0,3%. Da die Suchintensität mit anderen Merkmalen korreliert ist (etwa dem Ausbildungsniveau), fängt dieser Indikator einen Teil der in den deskriptiven Analysen ersichtlichen Unterschied des Sucherfolgs nach anderen Merkmalsausprägungen ab.
- Für Frauen stellen kleine Kinder im Haushalt ein Hindernis für die Arbeitsaufnahme dar. Ihre Chance für eine Beschäftigungsaufnahme reduziert sich mit der Präsenz eines Kleinkindes (bis zu drei Jahre) um mehr als die Hälfte (54,4%). Von älteren Kindern geht kein signifikanter Einfluss mehr auf ihren Sucherfolg aus. Auf die Beschäftigungschancen der Männer haben auch Kleinkinder keinen Einfluss. Eine solche geschlechtsspezifische Wirkung ist vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern zu erwarten. Zahlreiche empirische Studien haben für unterschiedliche Länder Europas ergeben, dass betreuungsbedürftige Kinder die Erwerbsverläufe von Männern kaum beeinflussen, aber in der Regel einen signifikanten negativen Effekt sowohl auf die Wahrscheinlichkeit als auch den zeitlichen Umfang der Erwerbstätigkeit von Frauen haben. Je niedriger das Alter der Kinder, desto höher ist der Tendenz nach die Wahrscheinlichkeit einer Nichterwerbstätigkeit (siehe z.B. Del Boca – Pasqua – Pronzato, 2009). Es zeigt sich für Frauen mit Kleinkindern auch eine vergleichsweise geringe Suchintensität, die auf schwächer ausgeprägte Arbeitsanreize schließen lässt.

- Wie bereits erwähnt, hemmen sowohl deskriptiv als auch unter Kontrolle für diverse Einflussfaktoren Probleme der Kinderbetreuung, körperliche und psychische Probleme sowie Probleme der mangelnden Mobilität die Chance auf einen Übergang von der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Je nach Problemlage reduziert sich die Beschäftigungschance um ca. 20 bis 30%. Ein signifikant negativer Einfluss lässt sich auch für einen gesetzlichen Behinderterstatus feststellen. Überraschenderweise wirken sich mangelnde Deutschkenntnisse (schwach) signifikant positiv auf die Wahrscheinlichkeit einer Beschäftigungsaufnahme aus. Hier mögen die existenzielle Notwendigkeit ein Arbeitseinkommen zu erzielen und die Bereitschaft auch relativ unattraktive Stellen anzunehmen eine Rolle spielen.
- Die Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme ist für Personen mit vielen Kontakten im beruflichen Umfeld erhöht. Der Einfluss eines guten Netzwerks an FreundInnen und Bekannten ist nicht signifikant, Personen mit vielen beruflichen Kontakten haben aber eine deutlich (um mehr als 40%) erhöhte Chance eine Arbeitsstelle zu finden.
- Umgekehrt wirkt sich ein fehlender PC bzw. ein schwerer Zugang zu PC und Internet signifikant negativ auf die Beschäftigungsperspektiven aus, was angesichts der erheblichen Bedeutungssteigerung des Internets als Mittel zur Arbeitssuche zu erwarten ist. Ein klar signifikant negativer Einfluss lässt sich nicht für Kurzarbeitslose, aber für Personen mit einer Vormerkdauer von über drei Monaten nachweisen. Über alle Arbeitssuchenden (ohne Einstellungszusage oder Recall) betrachtet, ist für Personen mit schwerem PC-Zugang die Chance auf einen Übergang in Beschäftigung auf 63,4% reduziert.
- Die individuelle Erwerbshistorie hat einen nennenswerten Einfluss auf die Wiederbeschäftigungschancen. Je höher die Zahl der Tage in unselbständiger Beschäftigung in den fünf Jahren vor Zugang in Arbeitslosigkeit, desto höher ist die Chance auf eine (rasche) Wiedereingliederung. Auch haben Personen, die in den zwei Jahren vor Eintritt der Arbeitslosigkeit eine Beschäftigung hatten, bessere Jobaussichten. Anders formuliert, sind die Chancen auf eine Beschäftigungsaufnahme für Personen, die schon länger keinen Arbeitsplatz mehr hatten, entsprechend schlecht.
- Die Beschäftigungschance sinkt weiters mit der Zahl der Krankengeldtage in der Vorkarriere. Dies könnte daran liegen, dass sich in der Gruppe derjenigen mit längeren Krankenstandszeiten eine nicht zu vernachlässigende Zahl an Personen wiederfindet, die – etwa aufgrund schlechter Arbeitsmarktchancen und gesundheitsbedingter Pensionsoptionen – nicht mehr so intensiv nach Arbeit sucht.
- Bei allen Analysen des Sucherfolgs wird für die Kontaktintensität zum AMS in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit kontrolliert. Dieser Indikator dient neben anderen Variablen wie der Ausbildung oder der bisherigen Erwerbshistorie dazu, den Effekt einer negativen Selektion von Personen mit größeren Vermittlungshemmnissen in die AMS-Betreuung auszuschalten oder zumindest abzuschwächen. Zwischen einer Benachteiligung am Arbeitsmarkt und der Kontaktintensität zum AMS lässt sich eine positive Korrelation feststellen, die darauf hindeutet, dass Personen mit allgemein schlechteren Arbeitsmarktchancen intensiver durch das AMS betreut werden. Im Einklang mit dieser „negativen Selektion“ in die AMS-Betreuung, ergeben die Cox-Regressionen einen signifikant negativen Zusammen-

hang zwischen der Zahl der Kontakte zum AMS in den ersten drei Monaten der Arbeitslosigkeit und der Chance auf einen Übergang in Beschäftigung (Hazard-Ratio von 0,97). Die hohe Kontaktintensität in der Frühphase der Arbeitslosigkeit bei Personen mit schlechten Wiederbeschäftigungschancen deutet auf eine im Durchschnitt erfolgreiche Identifikation individueller Arbeitsmarktrisiken durch die BeraterInnen des AMS hin.³⁶⁾

Abbildung 48: Determinanten des Sucherfolgs gemessen an der Chance auf einen Übergang in Beschäftigung

Ergebnisse einer Cox-Regression für Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall



Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Ergebnisse sind als Hazard-Ratios ausgewiesen. Referenzkategorie für höchste abgeschlossene Ausbildung: maximal Pflichtschulabschluss. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

³⁶⁾ Diese Erkenntnis wurde auch im Rahmen von Evaluierungsstudien zur österreichischen Arbeitsmarktförderung genutzt, die Kontaktintensität als Kriterium zur Kontrolle von Unterschieden zwischen ProgrammteilnehmerInnen und Nicht-TeilnehmerInnen verwenden (vgl. z.B. Eppel et al., 2011, Lutz – Mahringer, 2007).

Übersicht 42: Schätzung des Einflusses individueller Merkmale auf die Übergangschance von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung, nach der Arbeitslosigkeitsdauer

Cox-Regressionen für Personen ohne Einstellungsusage oder Recall

VARIABLEN	Gesamt	Kurz (≤ 3 Monate)	Mittel (3-6 Monate)	Lang (> 6 Monate)
Zahl verwendeter Suchwege	1,124***	1,181***	1,122***	1,116***
Frau	0,957	1,041	0,805	0,849
Alter	0,984***	0,988*	0,995	0,977***
Ausbildung: max. Pflichtschule				
Ausbildung: BMS	1,078	0,711	1,159	0,991
Ausbildung: Lehre	0,921	1,092	0,960	0,698**
Ausbildung: AHS/BHS	1,000	0,950	1,227	0,936
Ausbildung: Uni/FH/Akademie	1,166	1,790**	1,690**	0,865
InländerIn	1,022	1,291	1,037	1,073
Alleinstehend	1,113	0,950	1,285*	0,936
Kleinkind (0-3 Jahre) im Haushalt	0,878	0,664*	1,370	0,860
Freude an der Arbeit	1,205	0,833	3,102**	1,377
Erfülltes Leben ohne Arbeit vorstellbar	1,010	1,049	0,938	0,978
Viele soziale Kontakte	1,047	1,274	1,163	0,770
Viele berufliche Kontakte	1,411***	1,754***	1,331	1,177
Schwerer PC-Zugang	0,634***	0,786	0,530*	0,545*
Probleme der Kinderbetreuung	0,689**	1,082	0,674	0,626**
Sonstige familiäre Belastungen	1,098	1,601	0,957	0,951
Körperliche Probleme	0,647***	0,495***	0,655**	0,737*
Psychische Probleme	0,781**	0,795	0,976	0,781
Mangelnde Mobilität	0,793**	0,593***	0,768	1,126
Finanzielle Probleme	1,135	1,811***	1,148	1,203
Mangelnde Deutschkenntnisse	1,360*	0,857	2,084**	1,053
Letzte Beschäftigung 2009	1,224	1,178	1,377	1,180
Letzte Beschäftigung 2010	1,627***	1,850**	1,461	1,405
Arbeitslosigkeitsdauer	0,996***	0,979***	0,989***	0,996***
AMS-Kontakte in ersten 3 AI-Monaten	0,965*	0,875***	0,981	1,043
Beobachtungen	1.662	484	507	671
Pseudo R2	0,0846	0,0846	0,0846	0,0846

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Ergebnisse sind als Hazard-Ratios ausgegeben. Referenzkategorien: Alter 15-19 Jahre, Ausbildung maximal Pflichtschulabschluss. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Ein eindeutiges Bild zeichnen Cox-Regressionen, bei denen der Einfluss der vermittlungsunterstützenden Maßnahmen des AMS auf den Sucherfolg (an den Chancen auf einen Übergang von der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung) untersucht und dabei so weit wie möglich für die Selektivität im Zugang zu diesen Leistungen kontrolliert wird (siehe Abbildung 49 bzw. Anhang-Übersicht 19):

(1) Personen, die an einem Gesamtindex gemessen, mehr Unterstützung von Seiten des AMS erhalten haben, weisen eine signifikant höhere Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme auf. Der Index setzt sich aus fünf Komponenten zusammen. Für jede der folgenden Unterstützungsformen wird jeweils ein Punkt vergeben:

- AMS-Unterstützung in der Form von Vermittlung (Informationen und Hilfestellungen bei Bewerbungen)
- AMS-Unterstützung in der Form von beruflicher Orientierung
- AMS-Unterstützung in der Form von Qualifizierung
- Mindestens einmaliger Erhalt von Vermittlungsvorschlägen des AMS
- Mindestens einmalige Nutzung der Selbstbedienungsangebote des AMS.

Der Index entspricht der Summe der von einem Individuum beanspruchten Leistungen. Gemäß Schätzergebnissen erhöht sich mit jeder zusätzlich in Anspruch genommenen Leistung die Chance auf einen Übergang in Beschäftigung um 9,4%.

Je länger Personen arbeitslos sind, desto stärker scheint dieser positive Einfluss zu sein. Für Kurzarbeitslose (bis zu drei Monate) ist die Hazard-Ratio positiv, das Ergebnis aber im Unterschied zu den länger Arbeitslosen nicht signifikant. Für mittellang Arbeitslose (drei bis sechs Monate) beträgt die geschätzte Hazard-Ratio 1,085 (schwach signifikant), für Personen mit einer Vormerkdauer von mehr als einem halben Jahr 1,199 (hoch signifikant).

(2) Während sich in einer deskriptiven Analyse keine größeren Unterschiede feststellen lassen, zeigt sich unter Kontrolle für eine Vielzahl individueller Faktoren, dass für Personen, die gemäß ihren eigenen Aussagen bei der Befragung Unterstützung von Seiten des AMS in irgendeiner Form (Vermittlung, berufliche Orientierung und/oder Qualifizierung³⁷) erhalten haben, die Chance einen Arbeitsplatz zu finden, um 13,8% erhöht ist. Dieses Ergebnis ist (schwach) statistisch signifikant.

Von allen drei Unterstützungsformen scheint tendenziell ein positiver Einfluss auszugehen. Ein statistisch signifikanter Einfluss lässt sich allerdings nur für berufliche Orientierung feststellen (Hazard-Ratio von 1,146).

³⁷ Unter Vermittlung sind Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen zu verstehen (z.B. für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder die Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen und des Verhaltens bei Bewerbungsgesprächen). Orientierung meint Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche (z.B. für welche Tätigkeiten sie sich eignen, in welchen Berufen/Branchen sie nach Stellen suchen sollen oder wie viel Einkommen sie in ihrer Berufsgruppe zu erwarten haben). Qualifizierung bezieht sich auf Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung durch Beratung zur Weiterbildung bzw. Vereinbarung von Schulungen, durch Informationsmaterial, das Internet-Informationsangebot des AMS oder die Übernahme von Kurskosten.

(3) Mindestens einmal einen Vermittlungsvorschlag von Seiten des AMS zu erhalten, erhöht die Chance auf eine erfolgreiche Arbeitsplatzsuche um ca. ein Drittel (31,9%). Je größer die Zahl der Vermittlungsvorschläge, desto besser die Erfolgsaussichten: Für jeden Vorschlag im Monat steigt die Chance um 5,8%. Einen nennenswerten Einfluss dürften vor allem Bewerbungshinweise in den ersten drei Monaten, also der Anfangsphase der Arbeitslosigkeit haben.

(4) Multi-Channeling geht mit besseren Arbeitsmarktaussichten einher. Für Arbeitssuchende, die (über die Abwicklung von Geldleistungen hinaus) über mehr als einen Weg Kontakt zum AMS haben (z.B. in Form von persönlichen Beratungsgesprächen außer für Geldleistungen und via Telefon, E-Mail, Post oder Fax), ist die Übergangschance in Beschäftigung um 23,4% erhöht. Wer auf mehr als einem Weg Vermittlungsvorschläge von Seiten des AMS erhält, hat um 19,8% höhere Erfolgchancen.

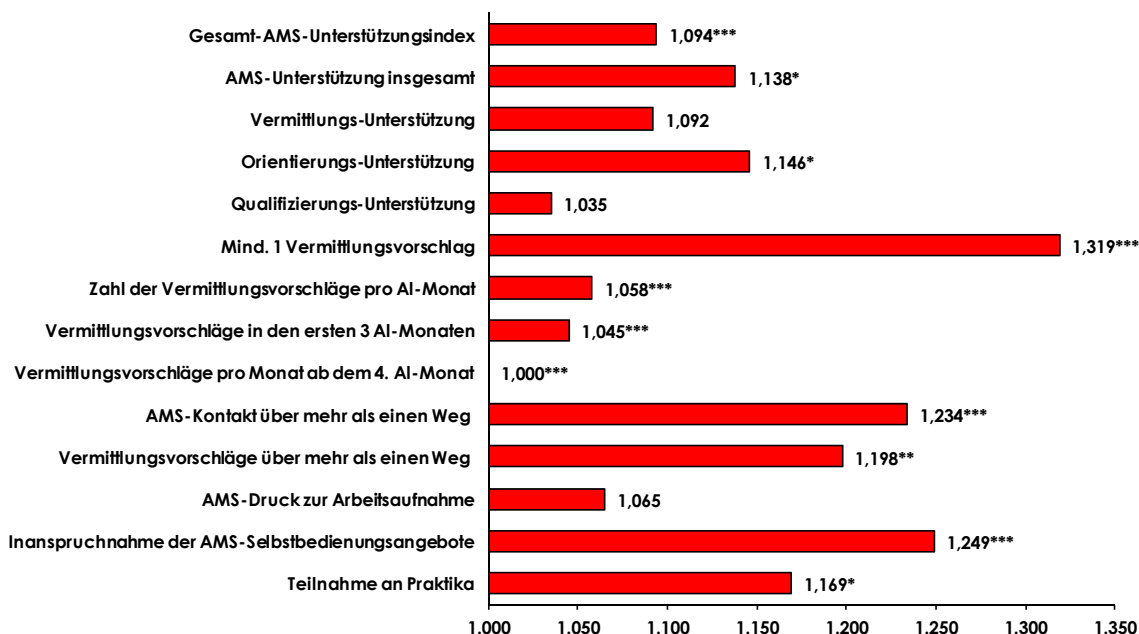
(5) Bei Inanspruchnahme der Selbstbedienungsangebote des AMS erhöht sich für Arbeitslose die Chance auf einen Übergang in Beschäftigung um 24,9%.

(6) Die Teilnahme an Praktika geht mit einer Steigerung der Arbeitsplatzchancen um 16,9% einher.

Was den vom AMS ausgeübten Druck zu einer Arbeitsaufnahme bei vorgeschlagenen offenen Stellen betrifft, lässt sich kein statistisch signifikanter Einfluss beobachten. Die ermittelte Hazard-Ratio ist positiv (1,065).

Abbildung 49: Einfluss der AMS-Unterstützung auf den Sucherfolg gemessen an der Chance auf einen Übergang in Beschäftigung

Ergebnisse einer Cox-Regression für Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall



Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Ergebnisse für jede erklärende Variable stammen jeweils aus einer separaten Schätzung. Sie sind als Hazard-Ratios ausgewiesen. AMS-Index: je 1 Punkt für Inanspruchnahme von AMS-Unterstützung in Form von Vermittlung, beruflicher Orientierung und Qualifizierung, mindestens einmaligen Erhalt von Bewerbungsvorschlägen des AMS und mindestens einmalige Nutzung der Infos und Selbstbedienungsangebote des AMS. Referenzkategorie für höchste abgeschlossene Ausbildung: maximal Pflichtschulabschluss. *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

6.3 Einfluss des erfolgreichen Suchwegs auf Ausmaß und Qualität der Beschäftigungsintegration

Ergänzend zum vorangehenden Kapitel, in dem die wesentlichen Einflussfaktoren des Sucherfolgs anhand der Chance auf eine Beschäftigungsaufnahme identifiziert wurde, dreht sich das folgende Kapitel um die Frage, welchen Einfluss der (erfolgreiche) Suchweg auf die weitere Beschäftigungsintegration der Betroffenen hat. In einem ersten Schritt wird im Besonderen analysiert, wie sich über das AMS vermittelte Arbeitssuchende in ihrer Verweildauer im ersten Job, ihrer Verweildauer in Beschäftigung überhaupt und in ihrer Beschäftigungsintegration über den gesamten Nachbeobachtungszeitraum von Personen unterscheiden, die über andere Suchwege einen Arbeitsplatz gefunden haben. In einem zweiten Schritt wird der Einfluss des Suchweges auf die Beschäftigungsqualität – am Einkommen gemessen – untersucht. Wie im vorhergehenden Kapitel, bezieht sich die Analyse auf alle Personen ohne offizielle Einstellungszusage und/oder Wiederbeschäftigung bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber (Recall).

Beschäftigungsintegration in quantitativer Hinsicht

Sowohl deskriptiv betrachtet als auch unter Kontrolle für andere Faktoren verbleiben erfolgreich über das AMS vermittelte Personen gegenüber Personen, die ihren Arbeitsplatz über einen anderen Suchweg gefunden haben, relativ lange im ersten Job und weisen auch einen vergleichsweise hohen Beschäftigungsanteil an der gesamten Nachkarriere auf, sind also offensichtlich auch längerfristig gut in den Arbeitsmarkt integriert. Die AMS-Vermittlung scheint zu bewirken, dass sich Arbeitslose seltener vollständig aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen und in Folge mehr in Beschäftigung sind.

Schon bei einem deskriptiven Vergleich zeigt sich, dass erfolgreich über das AMS vermittelte Arbeitssuchende vergleichsweise lange in ihrem ersten Job verbleiben und auch über den verfügbaren Nachbetrachtungszeitraum betrachtet, einen relativ hohen Anteil der Tage in Beschäftigung aufweisen.

Gemessen am arithmetischen Mittel, verbleiben sie durchschnittlich 255 Tage in dem Beschäftigungsverhältnis, das sie aus der Arbeitslosigkeit heraus aufgenommen haben. Bei keinem anderen Suchweg ist die Verbleibsdauer so hoch. Der Gesamtdurchschnitt liegt bei 227 Tagen (siehe Übersicht 43).

Übersicht 43: Dauer des ersten Jobs (in Tagen) nach dem erfolgreichen Suchweg

Erfolgreicher Suchweg	Arithm. Mittel	Median	Standardabweichung
AMS	255	199	209
Bekannte	225	169	205
Internet	253	142	240
Zeitung	240	132	227
Betrieb	196	110	196
Private Vermittlung	229	172	206
Sonstiger Weg	190	96	211
Gesamt (Ø)	227	151	214

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall, mit Beschäftigungsaufnahme.

Die Verweildauer ist ein häufig verwendeter Indikator für die Qualität des ersten Jobs. Da kürzere Dauern nicht notwendigerweise eine schlechtere Arbeitsmarktintegration bedeuten – sie könnten durch einen Wechsel in einen besseren Job bedingt sein –, ist es jedoch wichtig, zusätzlich die Beschäftigungsintegration in der gesamten Nachkarriere zu betrachten. In Übersicht 44 wird der Anteil der Tage in Beschäftigung bzw. der Arbeitslosigkeit an allen Kalendertagen in der Zeit vom Eintritt der Arbeitslosigkeit bis zum Ende des Beobachtungszeitraums dargestellt. Personen, die ihren Arbeitsplatz über Stellenanzeigen im Internet sowie insbesondere die private Arbeitsvermittlung gefunden haben, weisen noch höhere Prozentsätze auf, der Beschäftigungsanteil liegt aber für Personen, die erfolgreich über das AMS vermittelt wurden, mit 57% über dem Durchschnitt (53%). Demnach hält das bei der Betrachtung der Ver-

weildauer im ersten Job ermittelte Ergebnis, demzufolge Personen, die über Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS ihren Arbeitsplatz gefunden haben, vergleichsweise gut – im Sinne von dauerhaft – in den Arbeitsmarkt integriert sind. Dieses Ergebnis deskriptiver Auswertungen hält auch in der multivariaten Analyse, wie anschließend gezeigt wird.

Gegenüber dem Beschäftigungsanteil variiert der Arbeitslosigkeitsanteil an der gesamten Nachkarriere weniger stark nach dem erfolgreichen Suchweg. Für erfolgreich über das AMS vermittelte Arbeitssuchende liegt er mit 24% ungefähr im Durchschnitt (23%). Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass der Beschäftigungszuwachs im Vergleich zu Personen mit anderen erfolgreichen Suchwegen in erster Linie durch einen selteneren Rückzug aus dem Arbeitsangebot resultiert. Es scheint, als hätte die Vermittlung durch das AMS eine arbeitsangebotssteigernde Wirkung. Auch dieses Ergebnis hält in der multivariaten Analyse, bei der für eine Vielzahl von Faktoren kontrolliert wird.

Übersicht 44: Dauer des ersten Jobs (in Tagen) nach dem erfolgreichen Suchweg

	Beschäftigungsanteil			Arbeitslosigkeitsanteil		
	Arithm. Mittel	Median	Standardabweichung	Arithm. Mittel	Median	Standardabweichung
AMS	0,57	0,64	0,276	0,24	0,24	0,122
Internet	0,59	0,68	0,288	0,22	0,19	0,132
Zeitung	0,54	0,58	0,307	0,22	0,18	0,133
Betrieb	0,54	0,53	0,285	0,26	0,24	0,134
Bekannte	0,54	0,57	0,290	0,22	0,21	0,118
Private Vermittlung	0,67	0,65	0,188	0,22	0,22	0,107
Sonstiger Weg	0,43	0,49	0,341	0,25	0,24	0,128
Gesamt (Ø)	0,53	0,59	0,301	0,23	0,22	0,126

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall, mit Beschäftigungsaufnahme.

Die Ergebnisse der multivariaten Analyse zum Einfluss des erfolgreichen Suchwegs auf quantitative Aspekte der Beschäftigungsintegration sind in Übersicht 45 dargestellt (für die Ergebnisse im Detail siehe Anhang-Übersicht 20).

Methode: Um den Zusammenhang zwischen dem für die erfolgreiche Arbeitssuche maßgeblichen Suchweg und dem Sucherfolg zu untersuchen, wird für jeden Indikator ein lineares Regressionsmodell geschätzt. Die daraus ermittelten Regressionskoeffizienten geben an, um wie viele Einheiten sich – unter Kontrolle für persönliche Merkmale einschließlich spezifischer Problemlagen, regionaler Informationen, Vorkarriere, etc. – die jeweilige abhängige Variable (z.B. der Beschäftigungsanteil) ändert, wenn ein Arbeitsplatz über einen bestimmten anderen Suchweg und nicht über das AMS gesucht wurde. Die erfolgreiche Suche über das AMS bildet demnach die Referenzkategorie. Verglichen wird der Sucherfolg zwischen Personen, die

beispielsweise über die Befragung von Bekannten ihren Arbeitsplatz gefunden haben, mit dem Sucherfolg von erfolgreich über das AMS vermittelten Personen.

Während aus den Spalten 3 und 4 direkt ablesbar ist, in welchem Ausmaß sich der Beschäftigungsanteil und der Arbeitslosigkeitsanteil zwischen den Personengruppen unterscheidet, ist die Interpretation der Regressionskoeffizienten im Fall der logarithmierten Dauer im ersten Job diffiziler. Ein Koeffizient von 0,05 bedeutet eine Steigerung um 5%. Dies ist aber nur eine Annäherung, da die Änderung in der logarithmierten Variablen nur bei kleinen Änderungen der prozentuellen Veränderung entspricht. Aus diesem Grund ist es ratsam, in Spalte 1 vordergründig auf das Vorzeichen zu achten. Ein „+“ bedeutet, dass Personen, die über einen bestimmten anderen Suchweg erfolgreich waren, durchschnittlich länger im ersten Job geblieben sind bzw. einen höheren Beschäftigungs- oder Arbeitslosigkeitsanteil hatten als erfolgreich übers AMS vermittelte Personen. Bei einem „-“ ist der Zusammenhang umgekehrt. Wie in den bisherigen multivariaten Analysen geben die Sterne bei den Regressionskoeffizienten Auskunft darüber, ob und, falls ja, wie stark signifikant das jeweilige Ergebnis ist. Kein Stern bedeutet, dass sich die jeweils betrachteten Gruppen nicht signifikant voneinander unterscheiden.

Lesebeispiel 1: Personen, die über Bekannte ihren Job gefunden haben, weisen im Durchschnitt eine signifikant niedrigere Verweildauer im ersten Job auf als Personen, die erfolgreich über das AMS vermittelt wurden.

Lesebeispiel 2: Im Durchschnitt ist der Beschäftigungsanteil in der Nachkarriere für Personen, die über die Befragung von Bekannten ihren Job gefunden haben, um 6 Prozentpunkte niedriger als für Personen, die erfolgreich über das AMS vermittelt wurden.

Lesebeispiel 3: Personen, die über Bekannte erfolgreich waren, unterscheiden sich nicht signifikant in ihrem Arbeitslosigkeitsanteil an der Nachkarriere von Personen, die über das AMS zu ihrem Arbeitsplatz gefunden haben.

Die Berücksichtigung einer Vielzahl von Faktoren wie Ausbildungsgrad, spezifische Problemlagen oder Vorkarriere im Rahmen der multivariaten Analyse verändert gegenüber den deskriptiven Auswertungen das wesentliche Ergebnis nicht: Personen, die erfolgreich über das AMS vermittelt wurden, bleiben vergleichsweise lange in ihrem ersten Job. Für alle alternativen Suchwege ergeben die Schätzungen ein negatives Vorzeichen, das eine niedrigere Verweildauer im ersten Job im Vergleich zu den über das AMS vermittelten Personen signalisiert. Ein statistisch signifikanter Unterschied lässt sich für Zeitung, Internet und sonstige Suchwege, aber nicht etwa für die private Arbeitsvermittlung oder die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben feststellen. Dieses Ergebnis könnte darauf hindeuten, dass Beschäftigungsverhältnisse tendenziell dann länger dauern, wenn ihrem Beginn ein spezifischeres Job-Screening vorausgegangen ist. Es ist zu vermuten, dass Arbeitssuchende eher eine gröbere Auswahl potenzieller Jobs treffen, wenn sie über Zeitung oder Internet suchen als wenn sie öffentlich oder privat vermittelt werden oder auch spezifische Betriebe wegen einer Stelle kontaktieren. Ein spezifi-

scheres Matching durch die öffentliche und auch private Arbeitsvermittlung könnte sich in einer längeren Dauer der vermittelten Jobs niederschlagen. Ein anderer möglicher Erklärungsansatz ist, dass Druck von Seiten des AMS zu einer Arbeitsaufnahme den Reservationslohn senkt, d.h. jenen Lohn, zu dem ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin gerade noch bereit ist, die eigene Arbeitskraft anzubieten. Je niedriger der zu bezahlende Lohn, desto größer ist auf Arbeitgeberseite der Anreiz, ein Arbeitsverhältnis längerfristig aufrechtzuerhalten.

Über das AMS vermittelte Arbeitssuchende sind nicht nur vergleichsweise lange im ersten Job, sondern sind offensichtlich auch über einen längeren Zeitraum betrachtet relativ gut im Sinne von dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert. Darauf deuten die Ergebnisse der linearen Regressionsanalyse mit dem Beschäftigungsanteil als abhängiger Variable hin: Mit Ausnahme der privaten Arbeitsvermittlung sind die Vorzeichen für alle alternativen Suchwege negativ, was einen höheren Beschäftigungsanteil für erfolgreich über das AMS vermittelte Personen impliziert. Ein statistisch signifikanter Unterschied lässt sich für Bekannte, Zeitung und sonstige Suchwege nachweisen. Personen, die über Bekannte ihren Arbeitsplatz gefunden haben, sind in der Zeit zwischen Arbeitslosigkeitsbeginn und Ende des Beobachtungszeitraums (31.12.2011) um 6,2 Prozentpunkte weniger in Beschäftigung als Personen, die mit Hilfe des AMS erfolgreich waren. Für jene, die über Stellenanzeigen in der Zeitung erfolgreich waren, ist der Beschäftigungsanteil um 8,2 Prozentpunkte niedriger, für jene mit einem sonstigen erfolgreichen Suchweg um 20 Prozentpunkte.

Insofern als sich über das AMS vermittelte Personen in ihrem Anteil der Tage in Arbeitslosigkeit an der Nachkarriere von keiner anderen Personengruppe signifikant unterscheiden, dürfte die AMS-Vermittlung einen aktivierenden Effekt haben. Wie bereits durch deskriptive Vergleiche angedeutet, scheint über die Vermittlung durch das AMS die Beschäftigung der Vermittelten vordergründig dadurch erhöht zu werden, dass ein kompletter Rückzug aus dem Arbeitsmarkt verhindert wird. Dieses Ergebnis ist im Einklang mit Evaluierungsstudien, die typischerweise einen angebotssteigernden Effekt der öffentlichen Arbeitsvermittlung nahelegen.

Übersicht 45: Einfluss des erfolgreichen Suchwegs auf den Sucherfolg, gemessen an der logarithmierten Dauer im ersten Job, dem Beschäftigungsanteil und dem Arbeitslosigkeitsanteil an der Nachkarriere

Ergebnisse linearer Regressionen für Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall sowie mit einer Beschäftigungsaufnahme

Erfolgreicher Suchweg	Log. Dauer im ersten Job	Beschäftigungsanteil	Arbeitslosigkeitsanteil
Bekannte	-0,266	-0,062**	0,009
Internet	-0,459*	-0,023	0,002
Zeitung	-0,730***	-0,082**	-0,002
Private Vermittlung	-0,464	0,033	0,000
Betrieb	-0,232	-0,012	0,019
Sonstige	-1,516***	-0,200***	0,008

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall, mit Beschäftigungsaufnahme. Logarithmierte Verweildauer im ersten Job, Beschäftigungsanteil und Arbeitslosigkeitsanteil in der Zeit ab der ersten Beschäftigungsaufnahme. Referenzbasis: erfolgreiche Suche über das AMS. *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Beschäftigungsintegration in qualitativer Hinsicht

Die Ergebnisse zeichnen kein eindeutiges Bild, deuten jedoch darauf hin, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung „nur“ die Stabilität der aufgenommenen Beschäftigung und die längerfristige Beschäftigungsintegration in quantitativer Hinsicht positiv beeinflusst. Die am Durchschnittsverdienst gemessene Arbeitsplatzqualität ist längerfristig für Personen, die mithilfe des AMS den Weg aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung gefunden haben, tendenziell eher niedriger als für Personen, die ihren Arbeitsplatz über andere Suchwege gefunden haben.

Rein deskriptiv betrachtet, d.h. vor Kontrolle für diverse andere Einflussfaktoren wie Qualifikation, Nationalität, bisherige Arbeitslosigkeitserfahrung, etc. erzielen Personen, die über das AMS vermittelt wurden, im Vergleich zu allen anderen erfolgreichen Suchwegen im Durchschnitt die niedrigsten (Monats-)Einkommen im ersten Job (vgl. Übersicht 46).

Übersicht 46: Einkommen im ersten Job (in €) nach dem erfolgreichen Suchweg

	Arithm. Mittel	Median	Standardabweichung
AMS	1.577	1.537	574
Internet	1.939	1.952	883
Zeitung	1.770	1.673	754
Betrieb	1.787	1.675	660
Bekannte	1.681	1.599	678
Private Vermittlung	2.049	1.968	803
Sonstiger Weg	1.863	1.700	870
Gesamt (Ø)	1.743	1.673	736

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall, mit Beschäftigungsaufnahme.

Sobald für persönliche Charakteristika kontrolliert wird, lassen sich keine signifikanten Unterschiede mehr feststellen, obwohl die Vorzeichen der Koeffizienten tendenziell auf schlechtere Bezahlung von AMS-vermittelten Arbeitsplätzen hindeuten würden. Wie aus Übersicht 47 ersichtlich (für vollständigen Regressionsoutput siehe Anhang-Übersicht 21), weichen gemäß den Ergebnissen einer linearen Regressionsanalyse Personen, die erfolgreich über das AMS vermittelt wurden, von keiner anderen Gruppe signifikant im ersten Einkommen ab. Diese Diskrepanz in den Ergebnissen zwischen dem deskriptiven Vergleich und der multivariaten Analyse deutet stark darauf hin, dass das AMS vor allem (niedrig qualifizierte) Personen mit schlechteren Arbeitsmarktchancen – in dementsprechend niedriger entlohnte Jobs – vermittelt. In einer simplen Gegenüberstellung der durchschnittlichen ersten Monatsverdienste nach dem erfolgreichen Suchweg lässt sich nicht unterscheiden, ob Einkommensunterschiede auf die Qualität der öffentlichen Arbeitsvermittlung oder auf Unterschiede in den persönlichen Charakteristika der AMS-Klientel einerseits und der stärker über andere Kanäle (erfolgreich) suchenden Arbeitslosen zurückzuführen sind. Die Tatsache, dass unter Kontrolle für persönliche Charakteristika keine signifikanten Unterschiede mehr bestehen, ist ein weiterer Beleg für die „negative Selektion“ von Personen mit schlechteren Vermittlungschancen in die AMS-Betreuung. Die im deskriptiven Vergleich niedrigen Verdienste der über das AMS vermittelten Jobsuchenden sind weitgehend durch diese Selektivität und nicht durch eine schlechte Qualität der öffentlichen Arbeitsvermittlung zu erklären.

Übersicht 47: Einfluss des erfolgreichen Suchwegs auf den Sucherfolg, gemessen an dem logarithmierten (Monats-)Einkommen im ersten Job und der logarithmierten Differenz im (Monats-)Einkommen zwischen dem ersten Job nach und dem letzten Job vor der Arbeitslosigkeit

Ergebnisse linearer Regressionen für Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall sowie mit einer Beschäftigungsaufnahme

	Logarithmiertes Einkommen im ersten Job	Logarithmierte Einkommensmobilität
Bekannte	-0,018	0,052
Internet	0,086	0,214***
Zeitung	0,030	0,109*
Private Vermittlung	0,085	0,127
Betrieb	0,063	0,118*
Sonstiger Suchweg	0,030	0,110

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall, mit Beschäftigungsaufnahme. Schätzung mit log. Einkommensmobilität als abhängiger Variable nur für Personen mit vollständigen Einkommensinformationen zum ersten und letzten Job. Referenzbasis: erfolgreiche Suche über das AMS. *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Lineare Regressionsschätzungen mit der logarithmierten Differenz im (Monats-)Einkommen zwischen dem ersten Job nach und dem letzten Job vor der Arbeitslosigkeit deuten allerdings darauf hin, dass über das AMS vermittelte Personen tendenziell eher eine ungünstigere Einkommensentwicklung hinnehmen müssen im Vergleich zu Personen, die über andere Suchwege zu ihrem Arbeitsplatz gefunden haben. Eine signifikant günstigere Einkommensmobilität

erzielen diejenigen, die über Stellenanzeigen in Zeitung oder Internet oder über die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben, obwohl offiziell keine Stelle ausgeschrieben ist, erfolgreich einen Job gefunden haben (vgl. Übersicht 47).

Durchaus im Einklang mit diesem Befund einer tendenziell ungünstigeren Einkommensmobilität sind auch die Ergebnisse von Analysen des Sucherfolgs, gemessen am durchschnittlichen Einkommen in Beschäftigung über die gesamte Nachkarriere. In einem rein deskriptiven Vergleich (Übersicht 48) zeigt sich, dass über das AMS vermittelte Personen über einen längeren Zeitraum betrachtet vergleichsweise niedrige Durchschnittsverdienste erzielen, wenn sie in Beschäftigung sind. Demgegenüber liegt ihr über die gesamte Nachkarriere kumuliertes Einkommen über dem Durchschnitt. Dieser Befund ist unabhängig davon, ob in dem Vergleich für den längeren Zeitraum von einem Jahr alle Personen oder nur jene betrachtet werden, deren Einkommen bereits mindestens ein Jahr beobachtet werden konnte. Hier könnten die Ergebnisse durch die Betrachtung einer längeren Nachkarriere differenzierter analysiert werden.

Übersicht 48: Durchschnittliches (Monats-)Einkommen (in €) (während Beschäftigungszeiten) und kumuliertes Einkommen im ersten Jahr nach Arbeitslosigkeitsbeginn nach dem erfolgreichen Suchweg (arithmetisches Mittel)

	Durchschnittliches Einkommen			Kumuliertes Einkommen		
	Halbes Jahr	Jahr (alle)	Jahr (eingeschränktes Sample)	Halbes Jahr	Jahr (alle)	Jahr (eingeschränktes Sample)
AMS	1.975	1.225	1.426	3.692	6.666	8.115
Internet	2.107	1.565	1.614	4.188	7.192	8.017
Zeitung	2.048	1.213	1.315	4.622	6.931	6.495
Betrieb	2.075	1.369	1.469	3.585	6.276	7.240
Bekannte	1.307	1.317	1.538	3.808	6.351	7.971
Private Vermittlung	1.831	1.801	1.803	3.558	9.588	13.218
Sonstiger Weg	1.803	1.567	1.575	2.067	5.668	3.713
Gesamt (Ø)	1.999	1.361	1.522	1.812	6.476	7.524

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall, mit Beschäftigungsaufnahme. Jahr (alle): Einschließlich der Personen mit Nachbeobachtungszeitraum von weniger als einem Jahr. Jahr (eingeschränktes Sample): Nur Personen mit Nachbeobachtungsdauer von mindestens einem Jahr (365 Tage).

Gemäß multivariater Analyse, d.h. unter Kontrolle für individuelle Merkmale, weichen Personen, die ihren Arbeitsplatz über Bekannte, Stellenanzeigen in der Zeitung, die direkte Kontaktaufnahme mit einem Betrieb oder einen sonstigen Suchweg (z.B. Aushänge bei Betrieben oder in Bildungseinrichtungen) gefunden haben, in ihrem durchschnittlichen Monatseinkommen (während Beschäftigungszeiten) im Jahr nach Beginn der Arbeitslosigkeit nicht signifikant von Personen ab, die erfolgreich über das AMS vermittelt wurden. Signifikante Unterschiede lassen sich nur für Personen nachweisen, die über Stellenanzeigen im Internet oder private Arbeitsvermittler- bzw. PersonalberaterInnen erfolgreich waren. Sie erzielen im Durchschnitt

jeweils höhere Verdienste als das AMS-Klientel. Es lässt sich somit keine eindeutige Tendenz feststellen. Über die verschiedenen Einkommens-Indikatoren betrachtet, deuten die Ergebnisse aber darauf hin, dass Personen, die über das AMS vermittelt wurden, im Vergleich mit anderen Suchwegen längerfristig eher niedrige Durchschnittsverdienste erzielen. Umgekehrt erreichen über das AMS vermittelte Arbeitslose aufgrund ihres hohen Beschäftigungsanteils an der Nachkarriere relativ hohe kumulierte Einkommen. Dieses Ergebnis deutet sich bereits in einem deskriptiven Vergleich an und wird in der multivariaten Analyse bestätigt. Unter Kontrolle für individuelle Merkmale erzielen Personen, die über Bekannte, Stellenanzeigen in der Zeitung und sonstige Suchwege ihren Arbeitsplatz gefunden haben, im Durchschnitt signifikant niedrigere kumulierte Einkünfte als Personen, die ihren Job durch Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS gefunden haben (vgl. Übersicht 49 bzw. Anhang-Übersicht 21). Zusammenfassend, scheint die öffentliche Arbeitsvermittlung somit nicht die am Durchschnittsverdienst gemessene Arbeitsplatzqualität, aber die Stabilität der aufgenommenen Beschäftigung und die längerfristige Beschäftigungsintegration positiv zu beeinflussen.

Übersicht 49: Einfluss des erfolgreichen Suchwegs auf den Sucherfolg, gemessen an dem durchschnittlichen Monatseinkommen (während Beschäftigungszeiten) und dem kumulierten Einkommen im ersten Jahr nach Arbeitslosigkeitsbeginn

Ergebnisse linearer Regressionen für Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall sowie mit einer Beschäftigungsaufnahme

	Durchschnittliches Monatseinkommen	Kumuliertes Einkommen	
	Alle	Alle	Eingeschränktes Sample
Bekannte	-12	-1.353***	-2.295*
Internet	240**	-474	-1.566
Zeitung	-73	-1.253*	-2.858*
Private Vermittlung	377**	815	444
Betrieb	21	-1.045	-1.175
Sonstiger Suchweg	54	-2.346***	-4.789**

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. Personen ohne Einstellungszusage und/oder Recall, mit Beschäftigungsaufnahme. Schätzung nur für Personen mit vollständigen Einkommensinformationen. Alle: Einschließlich der Personen mit Nachbeobachtungszeitraum von weniger als einem Jahr. Eingeschränktes Sample: Nur Personen mit Nachbeobachtungsdauer von mindestens einem Jahr (365 Tage). *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

Zwischenfazit: Das Internet wird zwar am häufigsten zu den wichtigsten Suchkanälen gezählt, für einen deutlich größeren Anteil der Arbeitsaufnahmen sind aber private Kontakte maßgeblich. Für Männer zahlt sich die Nutzung sozialer Kontakte noch mehr aus als für Frauen. Auch die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben – und somit informelle Suchkanäle allgemein – verhilft ihnen im Geschlechtervergleich häufiger zu einem Arbeitsplatz. Für Frauen ist die Suche über Stellenanzeigen in der Zeitung erfolgsversprechender.

Mit Ausnahme des direkten Kontakts zu Betrieben nehmen die Erfolgsaussichten bei allen Suchwegen mit dem Alter ab. Die Suche über private Kontakte ist für alle Altersgruppen der erfolgsversprechendste Suchweg. Junge Menschen erzielen darüber hinaus auch eine hohe

Erfolgsquote bei der Nutzung von Stellenanzeigen im Internet. Dieser Suchweg ist für AkademikerInnen mit relativ hohen Erfolgsaussichten verbunden. Demgegenüber verhilft die öffentliche Vermittlung stärker niedrig qualifizierten Arbeitskräften zu einem Arbeitsplatz. Sie hat auch für Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen, einer Behinderung oder einem schweren PC-Zugang eine erhöhte Bedeutung als erfolgsbringender Suchweg.

Unter Kontrolle für eine Vielzahl anderer Faktoren, hat die Suchintensität – an der Zahl der verwendeten Suchwege und der Zahl der Stellenbewerbungen gemessen – einen signifikanten positiven Einfluss auf den Sucherfolg. Unterstützung von Seiten des AMS schlägt sich in einer höheren Suchintensität und in einer größeren Chance auf eine erfolgreiche Arbeitssuche nieder. Darüber hinaus wirkt sich auch ein großes Netz an sozialen Kontakten im beruflichen Umfeld positiv auf die Arbeitsplatzchancen aus. Spezifische Problemlagen, die als Hindernisse bei der Arbeitssuche empfunden werden, hemmen demgegenüber den Sucherfolg.

Sowohl deskriptiv betrachtet als auch unter Kontrolle für andere Faktoren verbleiben erfolgreich über das AMS vermittelte Personen gegenüber Personen, die ihren Arbeitsplatz über einen anderen Suchweg gefunden haben, relativ lange im ersten Job und weisen auch einen vergleichsweise hohen Beschäftigungsanteil an der gesamten Nachkarriere auf, sind also offensichtlich auch längerfristig gut in den Arbeitsmarkt integriert. Die AMS-Vermittlung scheint zu bewirken, dass sich Arbeitslose seltener vollständig aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen und in Folge mehr in Beschäftigung sind.

Was die Qualität der Beschäftigung betrifft, sind die Ergebnisse weniger eindeutig, deuten jedoch daraufhin, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung „nur“ die Stabilität der aufgenommenen Beschäftigung und die längerfristige Beschäftigungsintegration in quantitativer Hinsicht positiv beeinflusst. Die am Durchschnittsverdienst gemessene Arbeitsplatzqualität ist längerfristig für Personen, die mithilfe des AMS den Weg aus der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung gefunden haben, tendenziell eher niedriger als für Personen, die ihren Arbeitsplatz über andere Suchwege gefunden haben.

7 Exkurs: Charakteristika, AMS-Betreuung, Suchverhalten und Sucherfolg der Personen mit Einstellungszusage

Wie bereits dargelegt (siehe Kapitel 2.3), verfügten den administrativen Individualdaten des AMS zufolge 642 der befragten Personen zum Zeitpunkt des Zugangs in Arbeitslosigkeit über eine Einstellungszusage. Diese Personengruppe wurde von den bisherigen Analysen zu Suchverhalten und Sucherfolg in den Kapiteln 3 bis 6 ausgeschlossen, da naheliegt, dass sie sich in ihrem Suchverhalten und Sucherfolg von Personen ohne Einstellungszusage unterscheiden. Weitere 172 Personen, für die in den Daten keine offizielle Einstellungszusage erfasst ist, bei denen aber eine Wiederbeschäftigung bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber (Recall) beobachtet werden kann, wurden bei den Analysen zum Sucherfolg in Kapitel 6 ausgeschlossen (insgesamt 814 Personen). Diesen Personen mit Einstellungszusage bzw. Recall und ihren Abweichungen von der Hauptgruppe der Personen ohne Einstellungszusage gilt das Augenmerk im nun folgenden Kapitel.

In einem ersten Schritt werden die Personen mit Einstellungszusage charakterisiert (Kapitel 7.1). Daran anschließend wird aufgezeigt, inwieweit Personen mit Einstellungszusage und/oder Recall in ihrem Bezug von öffentlichen Arbeitsvermittlungsleistungen (Kapitel 7.2) und ihrem Suchverhalten von den Personen ohne Einstellungszusage oder Recall abweichen (Kapitel 7.3). Ein dritter Teil dreht sich um die (Wieder-)Einstellungsdynamik bzw. allgemeiner den Sucherfolg dieser Personengruppe (Kapitel 7.4).

7.1 Charakteristika der Personen mit Einstellungszusage

Unter Personen mit Einstellungszusage sind Männer, Ältere und Personen mit Lehrabschluss überrepräsentiert.

Männer verfügen weitaus häufiger über eine Einstellungszusage als Frauen: Beträgt ihr Anteil unter jenen ohne Einstellungszusage 57,3%, so sind es unter den Personen mit Einstellungszusage 75,5%. Drei Viertel aller Personen mit Einstellungszusage zu Beginn der Arbeitslosigkeit sind dementsprechend Männer. Übersicht 50 enthält zusätzlich zum Geschlecht weitere ausgewählte persönliche Charakteristika der Arbeitssuchenden mit Einstellungszusage im Vergleich zu Personen ohne Einstellungszusage.

Übersicht 50: Charakteristika der Arbeitssuchenden mit und ohne Einstellungszusage

	Mit Einstellungszusage			Ohne Einstellungszusage		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Altersgruppe						
15-24	14,4	14,6	13,9	18,6	21,6	14,7
25-44	47,9	49,1	43,9	49,9	45,8	55,4
45-64	37,7	36,3	42,1	31,5	32,7	29,9
Ausbildung						
Max. Pflichtschule	40,7	39,9	43,0	46,0	46,6	45,2
BMS	4,2	2,5	9,4	5,5	3,3	8,4
Lehre	49,1	53,0	36,9	33,8	37,3	29,1
AHS/BHS	4,3	3,3	7,5	9,7	8,4	11,3
UNI/FH/Akademie	1,2	0,8	2,6	4,4	3,6	5,5
Unbestimmt	0,6	0,5	0,7	0,7	0,8	0,5
Nationalität						
InländerIn	81,1	79,5	85,9	81,1	80,9	81,3
AusländerIn aus EU15	2,6	1,7	5,3	2,6	2,6	2,6
AusländerIn aus EU27	3,3	3,3	3,2	2,6	1,3	4,3
AusländerIn aus Drittstaat	13,1	15,5	5,7	13,3	14,6	11,6
Unbestimmte Nationalität	0,0	0,0	0,0	0,5	0,7	0,3
Behindertenstatus						
Keine Behinderung	95,1	94,5	96,7	87,7	88,4	86,9
Behinderung gemäß AMS	4,3	4,8	3,0	10,5	9,8	11,4
Gesetzlicher Behindertenstatus	0,6	0,7	0,4	1,8	1,8	1,8
Bundesland						
Burgenland	4,7	4,8	4,4	2,3	2,1	2,6
Kärnten	13,2	12,4	15,9	5,5	4,8	6,4
Niederösterreich	21,4	23,2	16,1	16,8	14,7	19,5
Oberösterreich	11,6	11,5	11,8	15,4	16,9	13,4
Salzburg	7,3	7,6	6,4	6,9	6,9	6,9
Steiermark	15,1	15,9	12,7	14,7	15,2	14,1
Tirol	18,5	16,3	25,3	7,1	5,1	9,6
Vorarlberg	3,1	3,2	2,8	3,4	3,4	3,5
Wien	5,1	5,2	4,7	28,0	31,0	23,9

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Der Vergleich zeigt, dass die Älteren unter den Personen mit Einstellungszusage überrepräsentiert sind mit einem Anteil von 37,7%. Nach höchstem Bildungsabschluss betrachtet, stechen Personen mit Lehrabschluss hervor: Während sie „nur“ ein Drittel (33,8%) der Personen ohne Einstellungszusage ausmachen, stellen sie etwa die Hälfte der Personen mit Einstellungszusage (49,1%). Im Hinblick auf die Nationalität lassen sich keine Auffälligkeiten feststellen, dafür jedoch nach Behindertenstatus: Jene ohne Behinderung sind im Vergleich zu ihrem Anteil unter

den Personen ohne Einstellungszusage unter den Personen mit Einstellungszusage überrepräsentiert.

Ein großer Teil der Personen mit Einstellungszusage sind Saisonarbeitskräfte. Etwa die Hälfte war vor der Arbeitslosigkeit in Bauwirtschaft oder Tourismus tätig.

Eine Gegenüberstellung nach dem beruflichen Status (vgl. Übersicht 51 und eine noch ausführlichere Darstellung im Tabellen- und Materialband) deutet stark darauf hin, dass es sich bei einem großen Teil der Personen mit Einstellungszusage um Saisonarbeitskräfte handelt. So entfallen 37,7% der Personen auf die Branche Bau und 18,5% auf den Tourismus. Beim letzten Beruf vor dem Zugang in Arbeitslosigkeit handelte es sich in 34,5% der Fälle um Bau- und Bergbauberufe, bei 15,4% um Gastgewerbeberufe. 47,4% aller Personen mit Einstellungszusage hatten gemäß Befragung vor der Arbeitslosigkeit einen Saisonarbeitsplatz inne. Im Einklang damit gaben 55,5% sonstige Gründe für die Beendigung des letzten Beschäftigungsverhältnisses an. Diese Restkategorie setzt sich fast ausschließlich aus den Antworten „saisonbedingt“ und „eilvernehmlich, auf Initiative von Arbeitgeber und Arbeitnehmer“ zusammen. Personen mit Einstellungszusage waren zu größeren Anteilen als Personen ohne Einstellungszusage vor Eintritt der Arbeitslosigkeit in Normalarbeitsverhältnissen (Vollzeit und nicht Leiharbeit, Werkvertrag oder freier Dienstvertrag) und zu vergleichsweise hohen Löhnen beschäftigt.

Übersicht 51: Arbeitssuchende mit und ohne Einstellungszusage nach beruflichem Status vor Beginn der Arbeitslosigkeit

	Mit Einstellungszusage			Ohne Einstellungszusage		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Branche						
Landwirtschaft, Bergbau	2,9	2,3	4,8	0,5	0,6	0,4
Sachgüter	9,8	11,6	4,4	12,4	13,8	10,5
Energie, Wasser	0,5	0,4	0,6	0,7	0,7	0,5
Bau	37,7	48,8	3,6	9,8	16,0	1,6
Handel	6,9	6,0	9,8	16,9	13,8	21,1
Verkehr	7,9	8,8	5,3	6,4	8,9	3,1
Tourismus	18,5	9,8	45,4	12,7	10,1	16,3
Kommunikation, Versicherung, Immobilien	1,3	0,6	3,4	3,9	3,1	4,9
Freiber., wissensch., techn. Dienstleistung	2,2	1,8	3,5	3,5	3,1	3,9
Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	5,9	5,3	7,9	13,9	15,1	12,3
Öffentliche Dienstleistungen	3,5	2,5	6,5	9,8	7,9	12,4
Sonstige Dienstleistungen	2,6	2,0	4,4	5,1	3,8	6,9
Unbestimmt	0,3	0,2	0,4	4,4	3,1	6,1
Letzter Beruf (HV)						
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	5,1	4,5	6,7	1,8	1,3	2,3
Bau- und Bergbauberufe	34,5	45,7	0,0	11,2	19,0	0,7
Elektrikerberufe	2,7	3,4	0,5	2,3	3,9	0,2
Holzverarbeitende Berufe	2,0	2,6	0,0	1,1	1,8	0,1
Textilberufe	0,0	0,0	0,0	0,5	0,4	0,8
Nahrungs- und	0,9	0,6	1,9	0,9	1,3	0,5
MaschinistInnen, Hilfsberufe	10,0	11,8	4,5	13,2	14,8	11,0
Handels- und Verkaufsberufe	3,3	1,7	8,5	11,7	7,9	16,8
Verkehrsberufe	6,4	7,6	2,7	5,4	7,9	1,9
Gastgewerbeberufe	15,4	8,3	37,3	11,4	7,9	16,2
Reinigungs- und sonstige einfache	3,1	1,1	9,1	6,1	2,9	10,5
Technische Berufe	0,9	1,2	0,1	4,6	7,4	0,8
MandatarInnen, Rechts-, Verwaltungs- und Büroberufe	5,5	1,8	17,0	15,1	9,5	22,6
Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe	3,1	1,7	7,7	6,1	3,3	9,9
Sonstige Berufe	7,0	8,0	4,1	7,7	10,1	4,6
Unbestimmter Beruf	0,1	0,1	0,0	1,0	0,8	1,2
Art der zuletzt ausgeübten Beschäftigung						
Unbefristeter Dienstvertrag	38,6	40,5	32,7	63,3	61,4	66,0
Länger befristeter Vertrag	5,7	6,0	4,6	9,6	9,0	10,3
Saisonarbeitsplatz	47,4	45,9	52,0	10,4	12,9	7,1
Kurzer befristeter Vertrag	3,9	3,9	4,0	5,0	5,1	4,8
Noch nie gearbeitet	0,1	0,1	0,1	3,8	2,7	5,3
Unbestimmt	4,3	3,6	6,7	8,0	9,0	6,6
Einkommen bei letzter Beschäftigung (HV)						
≤ 1.000 €	13,3	7,3	31,5	34,3	26,2	45,1
1.000-2.000 €	32,0	27,1	47,3	37,4	36,6	38,4
≥ 2.000 €	54,7	65,6	21,2	28,4	37,2	16,5

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

7.2 Inanspruchnahme der Unterstützungsleistungen des AMS durch Arbeitslose mit Einstellungszusage

Häufigkeit des Kontakts zum AMS

Die Kontaktintensität zum AMS ist für Personen mit Einstellungszusage geringer als für Personen ohne Einstellungszusage. Am geringsten ist sie für jene mit Einstellungszusage und Recall. Die Kontaktintensität steigt allerdings mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit deutlich.

Wie Übersicht 53 verdeutlicht, haben Personen mit Einstellungszusage deutlich seltener Kontakt zum Arbeitsmarktservice als Personen ohne Einstellungszusage. Ein Fünftel (20,7%) hat keinen einzigen Kontakt über die Abwicklung von Geldleistungen hinaus, 37,0% hatten einmalig Kontakt. Der Prozentsatz jener mit einer Kontakthäufigkeit von bis zu einmal pro Monat oder häufiger ist mit 42,3% nur halb so hoch wie jener der Personen ohne Einstellungszusage (83,1%). Am geringsten ist die Kontaktintensität zum AMS unter Personen, bei denen im Untersuchungszeitraum eine Wiedereinstellung bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber beobachtet werden kann („Recall“).

Übersicht 52: Häufigkeit des Kontakts zum AMS über Geldleistungsgewährung hinaus

	Insgesamt	Keine Einstellzusage			Einstellzusage		
		Gesamt	Kein Recall	Recall	Gesamt	Kein Recall	Recall
Nein	10,5	5,3	3,8	15,9	20,7	15,2	24,4
Einmalig	20,2	11,6	9,4	27,1	37,0	26,9	43,3
Bis zu 1x Monat	51,3	60,3	62,3	45,7	33,6	43,5	26,5
Häufiger als 1x Monat	18,0	22,8	24,3	11,4	8,7	14,4	5,8

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit steigt besonders unter Personen mit Einstellungszusage die Kontaktintensität zum AMS an. Der Prozentsatz jener ohne einen einzigen, über die Abwicklung von Geldleistungen hinausreichenden Kontakt ist unter länger Arbeitslosen (mehr als sechs Monate) mit 9,7% deutlich niedriger als unter Kurzeitarbeitslosen (23,5%). Die Hälfte (50,6%) aller länger Arbeitslosen mit Einstellungszusage hat bis zu einmal im Monat Kontakt zum AMS (vgl. Übersicht 53). Demnach werden Personen mit Beschäftigungszusage anfangs weniger intensiv betreut als jene ohne Einstellungszusage, nach einer gewissen Dauer der Arbeitslosigkeit wird der Kontakt jedoch deutlich intensiviert.

Übersicht 53: Häufigkeit des Kontakts zum AMS über Geldleistungsgewährung hinaus nach Arbeitslosigkeitsdauer

	Gesamt	Keine Einstellzusage			Gesamt	Einstellzusage		
		≤ 3 Mon.	3-6 Mon.	> 6 Mon.		≤ 3 Mon.	3-6 Mon.	> 6 Mon.
Nein	5,3	7,7	3,3	3,4	20,7	23,5	15,1	9,7
Einmalig	11,6	16,1	9,6	5,3	37,0	40,0	33,1	6,1
Bis zu 1x Monat	60,3	56,0	61,1	68,1	33,6	29,3	42,2	50,6
Häufiger als 1x Monat	22,8	19,9	26,0	23,3	8,7	7,2	9,6	33,6
Unbestimmt	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

AMS-Beteiligung an Stellenbewerbungen

Personen mit Einstellungszusage bewerben sich seltener um eine Stelle und erhalten seltener Bewerbungsvorschläge vom AMS. Diejenigen, die Stellenhinweise erhalten, fühlen sich dabei seltener zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt als Personen ohne Beschäftigungszusage.

Personen mit Einstellungszusage erhalten mit Abstand seltener Bewerbungsvorschläge von Seiten des AMS als Personen ohne Einstellungszusage. 71,0% dieser Personengruppe wurde kein einziger Stellenhinweis übermittelt. Unter jenen mit Wiedereinstellung beim ehemaligen Arbeitgeber liegt der Prozentsatz sogar bei 82,6%. Eine Minderheit in der Größenordnung von einem Fünftel (19,8%) hat trotz einer Beschäftigungszusage mehr als einmal einen Bewerbungsvorschlag erhalten. Zum Vergleich: Unter Personen ohne Einstellungszusage hat nur ein Drittel (33,4%) keinen Bewerbungsvorschlag vom AMS erhalten. 54,5% erhielten mehr als einmal einen Stellenhinweis (vgl. Übersicht 54).

Übersicht 54: Häufigkeit des Erhalts von Bewerbungsvorschlägen vom AMS

	Insgesamt	Keine Einstellzusage			Gesamt	Einstellzusage	
		Gesamt	Kein Recall	Recall		Kein Recall	Recall
Nein	46,1	33,4	28,7	66,8	71,0	50,5	82,6
Ja, einmalig	9,7	10,7	11,6	3,7	7,7	11,4	5,3
Ja, öfters	42,8	54,5	58,6	25,5	19,8	36,7	10,6

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Wenn Personen mit Einstellungszusage Stellenvorschläge erhalten, dann fühlen sie sich im Durchschnitt seltener zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt als Personen ohne Einstellungszusage. 1,9% fühlten sich „etwas“, 0,9% fühlten sich „sehr“ unter Druck. Unter Personen ohne Einstellungszusage ist der Anteil jeweils dreimal so hoch (vgl. Übersicht 55).

Übersicht 55: Häufigkeit, mit der sich Arbeitslose bei Vermittlungsvorschlägen des AMS zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt fühlen

	Insgesamt	Keine Einstellzusage			Einstellzusage		
		Gesamt	Kein Recall	Recall	Gesamt	Kein Recall	Recall
Nein	67,8	68,8	69,5	63,5	65,9	69,4	65,1
Etwas	4,8	6,2	6,5	4,3	1,9	3,9	0,4
Sehr	2,1	2,7	3,1	0,2	0,9	1,1	0,2
Sperrenandrohung	5,6	7,1	7,4	4,8	2,8	5,9	1,3

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Personen mit Einstellungszusage bewerben sich viel seltener um eine Stelle als Personen ohne Einstellungszusage. Sie geben durchschnittlich 2,3 Bewerbungen pro Monat auf – im Vergleich zu 11,2 unter Personen ohne Beschäftigungszusage. Der Anteil der über Hinweise des AMS zustande gekommenen Bewerbungen an allen Bewerbungen ist geringfügig höher (21,9%, mit Einstellzusage gegenüber 20,4%, ohne Einstellzusage). Unter Personen mit Einstellungszusage und beobachteter Wiedereinstellung beim ehemaligen Arbeitgeber („Recall“) ist die Zahl der Stellenbewerbungen insgesamt (1,4) und über das AMS (0,4) am niedrigsten, gleichzeitig ist der Beteiligungsgrad des AMS in dieser Personengruppe am höchsten (28,6%), d.h. wenn sie sich bewerben, dann ist das AMS überproportional häufig involviert (vgl. Übersicht 56).

Übersicht 56: Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat, insgesamt und durch Vermittlungsvorschlag des AMS

	Insgesamt	Keine Einstellzusage			Einstellzusage		
		Gesamt	Kein Recall	Recall	Gesamt	Kein Recall	Recall
Insgesamt	8,2	11,2	12,4	3,0	2,3	4,1	1,4
Durch AMS-Hinweise	1,7	2,3	2,5	0,7	0,5	0,7	0,4
AMS-Beteiligung (in %)	20,7	20,5	20,2	23,3	21,7	17,1	28,6

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen des AMS

Personen mit Einstellungszusage nutzen seltener die Selbstbedienungsangebote des AMS und erhalten weniger oft vermittlungsunterstützende Leistungen. Nicht nur die Kontakthäufigkeit zum AMS, sondern auch die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen steigt allerdings mit der Dauer der Arbeitslosigkeit.

Mit einem Anteil von 15,3% gegenüber 44,4%, nutzen Personen mit Einstellungszusage die Informationen und Selbstbedienungsangebote des AMS zur Arbeitsuche deutlich seltener als jene ohne eine zugesagte Beschäftigung³⁸. Darüber hinaus erhalten sie den Angaben der Befragten zufolge auch weitaus seltener Unterstützungsleistungen von Seiten des AMS in der

³⁸ Direkt nach der Nutzung von AMS-Angeboten zur Stellensuche im Internet befragt, gaben 49,7% der Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage eine aktive Nutzung an, unter jenen mit Einstellungszusage waren es 15,2%.

Form von Vermittlung (Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen), beruflicher Orientierung (Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche) und Qualifizierung (Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung). Nur ein Viertel (25,2%) wurde in irgendeiner dieser Formen unterstützt – im Vergleich zu 63,0% unter den Personen ohne Einstellungszusage. Besonders selten erhielten Personen Hilfe, die nach der Arbeitslosigkeit bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber wiedereingestellt wurden (vgl. Übersicht 57).

Übersicht 57: Häufigkeit des Erhalts von AMS-Unterstützung in der Form von Vermittlung, Orientierung und/oder Qualifizierung nach Geschlecht

	Insgesamt	Keine Einstellungszusage			Einstellungszusage		
		Gesamt	Kein Recall	Recall	Gesamt	Kein Recall	Recall
Gesamt	50,2	63,0	67,6	29,6	25,2	38,9	17,0
Vermittlung	34,0	44,1	48,0	16,4	14,4	22,6	9,4
Orientierung	23,9	31,6	34,4	11,5	8,9	12,5	6,8
Qualifizierung	31,0	38,9	41,8	18,5	15,4	24,3	9,6

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Ähnlich wie im Fall der Kontaktintensität, steigt die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen des AMS auch für die Personen mit Einstellungszusage mit der Arbeitslosigkeitsdauer, sodass sich die Unterschiede zwischen den Personen mit und ohne Einstellungszusage reduzieren. Unter länger Arbeitslosen (mehr als sechs Monate) hat mehr als die Hälfte (58,8%) zumindest in einer Form Unterstützung erhalten. Für Personen ohne Beschäftigungszusage liegt der Prozentsatz bei 72,9% (vgl. Übersicht 58).

Übersicht 58: Häufigkeit des Erhalts irgendeiner AMS-Unterstützung (Vermittlung, Orientierung oder Qualifizierung) nach Arbeitslosigkeitsdauer

Keine Einstellungszusage				
	≤ 3 Monate	3-6 Monate	> 6 Monate	Gesamt
Ja	56,9	64,8	72,9	63,0
Nein/Unklar	43,1	35,2	27,1	37,0
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0
Einstellungszusage				
	≤ 3 Monate	3-6 Monate	> 6 Monate	Gesamt
Ja	21,1	31,9	58,8	25,2
Nein/Unklar	78,9	68,1	41,2	74,8
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Übersicht 59 gibt einen zusammenfassenden Überblick über die Unterschiede in der Inanspruchnahme der AMS-Angebote zwischen Personen mit Einstellungszusage bzw. Recall und jenen ohne eine offizielle Einstellungszusage oder Wiederbeschäftigung beim ehemaligen Arbeitgeber. Sie verdeutlicht, dass Personen mit einer konkreten Jobaussicht eine deutlich niedrigere Kontaktintensität aufweisen, die AMS-Angebote deutlich seltener in Anspruch

nehmen und auch seltener von Seiten des AMS unter Druck gesetzt werden, eine Arbeit aufzunehmen als Personen ohne konkrete Jobaussicht.

Die Inanspruchnahme der AMS-Angebote ist für Personen mit offizieller Einstellungszusage und jene mit Recall ähnlich. Dieser Umstand deutet darauf hin, dass es nicht stark ins Gewicht fällt, ob eine formelle Einstellungszusage vorliegt oder Personen informell von einer Wiederbeschäftigung ausgehen. Der Hauptfokus der AMS-Interventionen liegt auf den Personen ohne konkrete Jobaussichten.

Frauen nehmen der Tendenz nach allgemein die AMS-Angebote stärker in Anspruch als Männer. Die Geschlechterunterschiede sind aber unter den Personen mit Einstellungszusage oder Recall noch deutlich stärker ausgeprägt.

Subjektive Bewertung der Wirksamkeit der Unterstützungsleistungen

Personen mit Einstellungszusage bewerten die Unterstützungsleistungen im Bereich der Vermittlung ähnlich oft, Orientierungshilfe häufiger und Qualifizierungshilfe seltener positiv als Personen ohne Einstellungszusage.

Die subjektiven Einschätzungen der Unterstützungsleistungen des AMS unterscheiden sich insgesamt zwischen Personen mit und ohne Einstellungszusage nicht wesentlich (vgl. Übersicht 60). Während dies besonders auf die Hilfe in der Form von Vermittlung zutrifft, lassen sich bei der beruflichen Orientierung und der Qualifizierung allerdings durchaus gewisse Unterschiede feststellen³⁹: Personen mit Einstellungszusage räumen der Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche häufiger eine positive Wirkung im Sinne einer Verbesserung ihrer Arbeitsplatzchancen ein (57,6% gegenüber 48,5%), der Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung hingegen seltener (47,0% gegenüber 58,2%).

³⁹ Unter Vermittlung sind Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen zu verstehen (z.B. für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen oder die Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen und des Verhaltens bei Bewerbungsgesprächen). Orientierung meint Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche (z.B. für welche Tätigkeiten sie sich eignen, in welchen Berufen/Branchen sie nach Stellen suchen sollen oder wie viel Einkommen sie in ihrer Berufsgruppe zu erwarten haben). Qualifizierung bezieht sich auf Hilfe bei der Aus- und Weiterbildung durch Beratung zur Weiterbildung bzw. Vereinbarung von Schulungen, durch Informationsmaterial, das Internet-Informationsangebot des AMS oder die Übernahme von Kurskosten.

Übersicht 59: Inanspruchnahme der AMS-Angebote nach dem Vorliegen von Einstellungszusagen und Recalls

	Einstellungszusage			Recall			Personen ohne Einstellungszusage oder Recall		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
Häufig AMS-Kontakt	42,3	38,3	54,4	39,2	35,7	52,0	86,7	86,2	87,2
AMS-Unterstützung erhalten	25,2	23,0	32,2	20,4	17,6	31,1	67,6	64,5	71,4
Vermittlungs-Unterstützung erhalten	14,4	12,7	19,4	11,3	9,1	19,3	48,0	44,8	51,8
Orientierungs-Unterstützung erhalten	8,9	7,3	13,7	8,1	5,6	17,3	34,4	33,0	36,0
Qualifizierungsunterstützung erhalten	15,4	13,9	20,0	12,0	10,1	19,0	41,8	39,6	44,4
Bewerbungsvorschläge erhalten	27,5	23,4	40,0	19,5	14,7	37,2	70,2	72,3	67,6
AMS-Druck verspürt	5,6	5,4	6,1	4,0	3,3	6,6	17,0	20,0	13,4
Nutzung von Infos und Selbstbedienungsangeboten	15,3	12,8	23,1	12,9	10,7	20,9	47,7	47,4	48,1
AMS-Kontakte pro Monat	1,3	1,3	1,3	1,2	1,1	1,3	2,4	2,3	2,6
AMS-Vermittlungsvorschläge pro Monat	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,3	1,3	1,3	1,2

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.
Häufig AMS-Kontakt: Bis zu 1x/Monat oder häufiger als 1x/Monat Kontakt zum AMS außer für Geldleistungen.

Übersicht 60: Subjektive Einschätzung der Auswirkungen der Unterstützungsleistungen des AMS zur Vermittlung, Orientierung oder Qualifizierung auf die Arbeitsplatzchancen durch die unterstützten Arbeitslosen

	Gesamt	Keine Einstellungszusage	Einstellungszusage
<i>Gesamt</i>			
Sehr verbessert	34,2	34,4	32,8
Eher verbessert	22,0	22,6	19,2
Wenig verbessert	15,5	15,8	14,2
Nicht verbessert	23,4	22,9	25,9
Keine Angabe	4,9	4,3	7,8
<i>Vermittlung</i>			
Sehr verbessert	25,1	25,4	23,3
Eher verbessert	23,0	23,1	22,8
Wenig verbessert	19,2	19,7	15,6
Nicht verbessert	26,9	27,1	25,9
Keine Angabe	5,8	4,7	12,4
<i>Berufliche Orientierung</i>			
Sehr verbessert	26,0	24,8	34,7
Eher verbessert	23,6	23,7	22,9
Wenig verbessert	18,3	18,9	14,3
Nicht verbessert	25,7	26,9	17,7
Keine Angabe	6,3	5,8	10,4
<i>Qualifizierung</i>			
Sehr verbessert	36,1	35,7	38,2
Eher verbessert	20,2	22,5	8,8
Wenig verbessert	12,4	12,4	12,5
Nicht verbessert	24,6	23,1	32,4
Keine Angabe	6,7	6,4	8,2

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

AMS-Hilfe bei besonderen Problemlagen

Arbeitssuchende mit Einstellungszusage sind viel seltener mit besonderen Problemen konfrontiert, die sie als Hindernis bei der Arbeitssuche empfinden. Dies gilt für alle bei der Erhebung abgefragten Kategorien spezifischer Problemlagen (vgl. Übersicht 61).

Übersicht 61: Häufigkeit von Hindernissen bei der Arbeitssuche

	Gesamt	Keine Einstellungszusage	Einstellungszusage
Kinderbetreuung	5,7	7,0	3,0
Sonstige familiäre Belastungen	5,3	5,9	4,0
Körperliche Probleme	19,9	24,1	11,8
Psychische Probleme	10,4	13,6	4,3
Mangelnde Mobilität	11,6	14,2	6,6
Finanzielle Probleme	14,9	18,6	7,5
Mangelnde Deutschkenntnisse	4,4	5,8	1,8

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Wenn Personen mit Einstellungszusage spezifische Probleme haben, dann fühlen sie sich seltener von Seiten des AMS unterstützt als jene ohne eine zugesagte Beschäftigung (vgl. Übersicht 62).

Übersicht 62: Häufigkeit der Unterstützung durch das AMS im Fall spezifischer Problemlagen

	Gesamt	Keine Einstellungszusage	Einstellungszusage
Kinderbetreuung	32,7	35,5	20,1
Sonstige familiäre Belastungen	22,8	25,4	15,2
Körperliche Probleme	46,2	48,1	38,6
Psychische Probleme	39,0	39,6	35,8
Mangelnde Mobilität	29,9	32,7	18,3
Finanzielle Probleme	23,4	25,6	13,0
Mangelnde Deutschkenntnisse	57,4	59,6	43,4

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Im Tabellen- und Materialband findet sich eine Übersicht über die Einschätzung der Wirkung dieser Unterstützung auf die Arbeitsplatzchancen. Je nach spezifischer Problemlage wird die Hilfe zum Teil von Personen mit Einstellungszusage, zum Teil von jenen ohne Beschäftigungszusage häufiger positiv beurteilt. Zu bedenken ist jedoch, dass unter den Personen mit Einstellungszusage teilweise die Zahl derjenigen, die eine spezifische Problemlage aufweisen und unterstützt werden, ausgesprochen niedrig ist.

7.3 Suchverhalten der Arbeitslosen mit Einstellungszusage

7.3.1 Suchintensität

Personen mit Einstellungszusage suchen zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit signifikant weniger intensiv nach einem Arbeitsplatz. Mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit erhöhen sie jedoch ihre Suchanstrengungen, sodass sich die Unterschiede gegenüber Personen ohne Einstellungszusage relativieren.

Wie im vorangegangenen Abschnitt aufgezeigt, haben Personen mit Einstellungszusage vor allem in den ersten Monaten der Arbeitslosigkeit deutlich weniger Kontakt zum AMS und nehmen auch seltener Unterstützungsleistungen in Anspruch. Der nun folgende Teil dreht sich um die Frage, ob Arbeitslose auch weniger intensiv nach einer Stelle suchen, wenn sie über eine Einstellungszusage verfügen.

In der theoretischen Literatur wird der mögliche Einfluss einer Wiedereinstellungszusage auf das Suchverhalten diskutiert. Dabei wird vermutet, dass sich die Strategien derjenigen, die erwarten beim selben Arbeitgeber wiedereingestellt zu werden, von denjenigen unterscheiden, die über keine Wiedereinstellungszusage verfügen. Konkret wird unterstellt, dass ihr Reservationslohn, d.h. der Lohn, zu dem sie bereit sind, eine Arbeit anzunehmen, höher und die Suchintensität geringer ist. Für arbeitslose Personen mit Wiedereinstellungszusage ist es umso besser zu warten und nicht nach einem anderen Arbeitgeber zu suchen, je höher die Wahr-

scheinlichkeit einer Wiedereinstellung ist. Je wichtiger das firmenspezifische Kapital ist, desto länger werden sie warten, weil der ehemalige Arbeitgeber das firmenspezifische Humankapital vermutlich abgeltet wird. Gleichzeitig entgeht ihnen umso mehr Erwerbseinkommen, je länger sie mit der Aufnahme einer Beschäftigung warten. Sie sind demnach mit einem Trade-off zwischen den konfligierenden Zielen einer Minimierung ihrer Suchkosten und Aufrechterhaltung ihres Humankapitals einerseits und einer Minimierung der Arbeitslosigkeitsdauer und des damit verbundenen Verdienstentgangs andererseits konfrontiert, wenn sie sich zwischen dem Warten auf eine Wiedereinstellung beim ehemaligen Arbeitgeber und der Suche nach einem neuen Arbeitgeber entscheiden. Aus diesen theoretischen Überlegungen heraus ist zu erwarten, dass Personen mit einer hohen Wahrscheinlichkeit einer Wiedereinstellungszusage zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit wenig bis gar nicht nach einer neuen Stelle suchen. Wenn die Wahrscheinlichkeit eines Recalls mit der Zeit abnimmt, dann sollten sie mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit ihre Suchintensität erhöhen und zunehmend gewillt sein, bei einem neuen Arbeitgeber eine Beschäftigung aufzunehmen (sofern das angebotene Erwerbseinkommen mindestens dem Reservationslohn entspricht) (vgl. Böheim, 2006, Fallick – Ryu, 2007).

Diese theoretischen Überlegungen beziehen sich zwar speziell auf Personen mit Wiedereinstellungszusage, und die verfügbaren Daten erlauben keine eindeutige Unterscheidung dahingehend, ob es sich bei einer dokumentierten Einstellungszusage um eine Zusage für eine Beschäftigung beim ehemaligen oder einen neuen Arbeitgeber handelt, es liegt jedoch die Vermutung nahe, dass die wesentliche Hypothese für alle Personen mit Einstellungszusage zutrifft – unabhängig davon, ob es sich um den ehemaligen oder einen neuen Arbeitgeber handelt: Während sich Personen ohne Einstellungszusage von Beginn an intensiver nach einer neuen Stelle umsehen, suchen sie anfänglich wenig bis gar nicht nach einem Arbeitsplatz, mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit erhöhen sie jedoch ihre Suchanstrengungen.

Bereits ein deskriptiver Vergleich scheint zumindest den ersten Teil dieser Hypothese zu bestätigen (vgl. Übersicht 63): Während Personen ohne Einstellungszusage im Durchschnitt 3,5 Suchwege nutzen und ca. 11 Bewerbungen pro Monat verzeichnen, sind es unter Personen mit Einstellungszusage 1,2 Suchwege und etwas mehr als 2 Bewerbungen. Am geringsten ist die Suchintensität unter den Arbeitssuchenden, die nach ihrer Arbeitslosigkeitsepisode bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber wiedereingestellt werden und daher vermutlich eine Wiedereinstellungszusage hatten. Auffallend ist außerdem, dass auch Personen mit einer Einstellungszusage, die sich (an einem Recall gemessen) nicht realisiert, deutlich weniger intensiv nach einem Arbeitsplatz suchen.

Übersicht 63: Suchintensität, gemessen anhand der durchschnittlichen Zahl der verwendeten Suchwege und der Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat nach Einstellungszusage (arithmetisches Mittel)

	Zahl der Suchwege	Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat
Gesamt	2,7	8,2
<i>Einstellungszusage</i>		
Gesamt	1,2	2,3
Kein Recall	2,2	4,1
Recall	0,6	1,4
<i>Keine Einstellungszusage</i>		
Gesamt	3,5	11,2
Kein Recall	3,8	12,4
Recall	1,3	3,0

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Im Hinblick auf die Dauerabhängigkeit der Suchintensität lässt sich feststellen, dass bei Personen mit Einstellungszusage die Zahl der verwendeten Suchwege noch deutlicher mit der Verweildauer in Arbeitslosigkeit ansteigt als bei Personen ohne Einstellungszusage (Kurzzeitarbeitslose mit Einstellungszusage nutzen im Durchschnitt eine einzige der sieben unterschiedenen Suchkanäle). Die Zahl der Stellenbewerbungen nimmt nicht zu, im Gegensatz zu den Personen ohne Einstellungszusage aber auch nicht ab (vgl. Übersicht 64).

Übersicht 64: Suchintensität, gemessen anhand der Zahl der verwendeten Suchwege und der Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat nach Einstellungszusage und Arbeitslosigkeitsdauer

	Zahl der Suchwege	Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat
Gesamt	2,7	8,6
<i>Einstellungszusage</i>		
≤ 3 Monate	1,0	2,6
3-6 Monate	1,5	1,6
> 6 Monate	3,7	2,5
<i>Keine Einstellungszusage</i>		
≤ 3 Monate	3,2	16,8
3-6 Monate	3,5	8,9
> 6 Monate	4,0	6,2

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Lineare Regressionsschätzungen, bei denen für eine Vielzahl sonstiger Merkmale kontrolliert wird (siehe reduzierte Darstellung in Übersicht 65 und ausführlichere Darstellung – auch differenziert nach Arbeitslosigkeitsdauer – im Tabellen- und Materialband), ergeben, dass sich eine Einstellungszusage (hoch-)signifikant negativ auf die Zahl der verwendeten Suchwege auswirkt. Sie scheint sich auch in einer verringerten Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat nie-

derzuschlagen, dieses Ergebnis ist jedoch nicht statistisch signifikant. Die Suchintensität steigt, an der Zahl der Suchwege gemessen, bei allen Arbeitssuchenden signifikant mit der Arbeitslosigkeitsdauer – für Personen mit Einstellungszusage noch stärker als für Personen ohne Einstellungszusage. Demgegenüber sinkt bei Personen ohne Einstellungszusage die Zahl der monatlichen Stellenbewerbungen und hat unter Personen mit Einstellungszusage keinen signifikanten Einfluss. Eine Einstellungszusage wirkt sich nur unter den kurz (≤ 3 Monate) oder mittellang (3-6 Monate) Arbeitslosen signifikant negativ auf die Zahl der verwendeten Suchwege aus. Unter länger Arbeitslosen (> 6 Monate) ist kein signifikanter Unterschied nachweisbar. Kurzzeitarbeitslose verzeichnen signifikant weniger Stellenbewerbungen pro Monat, wenn sie über eine Einstellungszusage verfügen. Unter den länger Arbeitslosen (> 6 Monate) ist das Gegenteil der Fall: Jene mit Einstellungszusage verbuchen im Durchschnitt um 6 Stellenbewerbungen pro Monat mehr als jene ohne Einstellungszusage. Insgesamt scheint die empirische Analyse demnach die theoretischen Überlegungen zu bestätigen: Personen mit Einstellungszusage suchen zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit signifikant weniger intensiv nach einem Arbeitsplatz. Mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit erhöhen sie jedoch ihre Suchanstrengungen, sodass sich die Unterschiede relativieren.

Übersicht 65: Determinanten der Suchintensität, gemessen an der Zahl der verwendeten Suchwege und der Zahl der Stellenbewerbungen

Lineare Regressionen für Arbeitssuchende mit, ohne Einstellungszusage und insgesamt

VARIABLEN	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Zahl der verwendeten Suchwege (0-7)			Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat		
	Ohne Ez	Mit Ez	Alle	Ohne Ez	Mit Ez	Alle
Einstellungszusage			-0,466***			-1,535
Arbeitslosigkeitsdauer	0,001**	0,005***	0,002***	-0,068***	-0,003	-0,059***
Frauen	0,520***	0,681***	0,480***	4,740***	0,001	3,325***
Alter 15-24	Vergleichsbasis					
Alter 25-44	-0,290**	-0,076	-0,205**	-3,375**	-1,473	-2,708**
Alter 45-64	-0,141	-0,075	-0,084	-1,224	-2,057	-1,324
Ausbildung: max. Pflichtschule	Vergleichsbasis					
Ausbildung: BMS	0,163	0,174	0,104	4,363**	-1,161	3,158*
Ausbildung: Lehre	0,026	-0,008	-0,020	-0,244	1,315	0,258
Ausbildung: AHS/BHS	0,079	0,236	0,071	2,335	-0,362	1,695
Ausbildung: Uni/FH/Akademie	0,441*	-0,241	0,304	1,881	0,434	1,017
Kleinkind (0-3 Jahre) im Haushalt	0,052	-0,075	0,038	1,633	1,274	1,237
Frau mit Kleinkind (0-3 Jahre) im Haushalt	-0,578*	-0,323	-0,641**	-7,833**	0,206	-6,507**
Behinderung	-0,026	-0,300	-0,043	2,257	4,174*	2,549**
Kein AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	Vergleichsbasis					
Einmaliger AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	0,225	-0,173	-0,042	0,070	-0,698	-0,356
Bis zu einmal pro Monat AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	0,968***	0,231	0,674***	2,305	0,219	1,119

VARIABLEN	(1)	(2)	(3)			
	Zahl der verwendeten Suchwege (0-7)			Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat		
	Ohne Ez	Mit Ez	Alle	Ohne Ez	Mit Ez	Alle
Mehr als einmal pro Monat AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	0,944***	0,759***	0,758***	4,963**	-0,409	3,132**
Mehr als 0,5 AMS-Vermittlungsvorschläge pro Monat	0,427***	0,406*	0,497***	3,625***	-2,207	3,236***
Über mind. 2 Kanäle AMS-Kontakt	0,382***	0,202	0,337***	2,435**	2,544**	2,300***
Über mind. 2 Kanäle AMS-Vermittlungsvorschläge erhalten	0,430***	1,090***	0,524***	0,532	8,170***	1,924*
AMS-Unterstützung in irgendeiner Form erhalten	0,003**	0,006**	0,004***	-0,010	-0,030	-0,012
AMS-Vermittlung erhalten	0,535***	0,129	0,511***	3,882***	4,308*	4,051***
AMS-Orientierung erhalten	0,312***	0,441*	0,278***	0,580	4,155*	1,213
AMS-Qualifizierung erhalten	-0,182	0,018	-0,147	1,124	1,932	1,668
Keine empfundene Drängung zur Arbeitsaufnahme bei AMS-Vermittlungsvorschlägen	Vergleichsbasis					
Etwas vom AMS gedrängt gefühlt	0,176	-1,011**	0,158	1,175	-7,410*	-0,494
Sehr vom AMS gedrängt gefühlt	0,298	-1,762***	0,118	0,998	-2,582	0,754
Drängung durch AMS unter Sperrenandrohung	0,481***	0,284	0,447***	4,007**	-3,142	2,709*
Probleme der Kinderbetreuung	-0,002	1,622***	0,223	-0,507	-0,286	-0,638
Sonst. fam. Belastungen	-0,173	-1,030***	-0,350**	-3,848*	-4,179	-3,573**
Körperliche Probleme	0,201*	0,485**	0,205**	-1,202	0,245	-1,634
Psychische Probleme	-0,062	0,072	-0,034	-0,536	-4,115	-0,590
Mangelnde Mobilität	0,261**	0,554**	0,326***	2,788**	1,322	2,503**
Finanzielle Probleme	0,336***	0,558**	0,373***	1,224	6,812***	1,840*
Mangelnde Deutschkenntnisse	-0,161	1,723***	-0,009	2,788	3,156	1,967
Konstante	0,988**	1,509*	1,081***	18,001***	4,209	16,479***
Beobachtungen	1.833	637	2.470	1.833	637	2.470
R ²	0,415	0,595	0,552	0,257	0,353	0,269
Korrigiertes R ²	0,375	0,503	0,529	0,206	0,207	0,232

Anm.:*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1. Modelle (1) bis (3): Zahl der verwendeten Suchwege für Personen mit Einstellzusage, ohne Einstellzusage und das gesamte Sample, (4) bis (6): Zahl der Stellenbewerbungen für Personen mit Einstellzusage, ohne Einstellzusage und das gesamte Sample.

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Frauen und Jüngere suchen allgemein der Tendenz nach intensiver. Unter Personen mit Einstellungszusage sind aber die geschlechts- und altersgruppenspezifischen Unterschiede, ebenso wie die Unterschiede nach dem Bildungsgrad, schwächer ausgeprägt als unter Personen ohne Einstellungszusage. AMS-Unterstützung in der Form von Vermittlung und Orientierung scheint ähnlich positiv zu wirken, während Druck zur Arbeitsaufnahme im Gegensatz zu Personen ohne Einstellungszusage keinen signifikanten Einfluss hat.

Hinsichtlich des Einflusses sonstiger Faktoren auf die Suchintensität führt die lineare Regressionsanalyse zu folgenden Ergebnissen:

- Frauen nutzen, unabhängig vom Vorliegen einer Einstellungszusage, eine signifikant größere Zahl an Suchwegen als Männer, verzeichnen jedoch nur im Fall der Personen ohne Einstellungszusage auch eine signifikant größere Zahl an Stellenbewerbungen pro Monat.
- Die Suchintensität scheint unter allen Arbeitssuchenden tendenziell mit dem Alter abzunehmen. Ein statistisch signifikanter Unterschied lässt sich aber nur zwischen der mittleren Altersgruppe (25 bis 44 Jahre) und den Jungen (15 bis 24) und nur für Personen ohne Einstellungszusage feststellen.
- Während unter Arbeitssuchenden ohne Einstellungszusage zu Beginn der Arbeitslosigkeit AkademikerInnen eine signifikant höhere Zahl der genutzten Suchwege aufweisen als Personen mit maximal Pflichtschulabschluss, sind für Personen mit Einstellungszusage keine signifikanten Unterschiede nach dem Bildungsniveau feststellbar.
- Ein Kleinkind im Haushalt (bis zu drei Jahre) hat unabhängig vom Vorliegen einer Einstellungszusage keinen Einfluss auf die Suchintensität der Männer und reduziert gleichzeitig für Frauen die Zahl ihrer Stellenbewerbungen und der von ihnen verwendeten Suchwege signifikant.
- Nur unter Personen mit Einstellungszusage verzeichnen Personen mit einer Behinderung eine signifikant höhere Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat (nicht jedoch der Zahl der verwendeten Suchwege).
- Eine höhere Kontakthäufigkeit zum AMS und eine größere Zahl an Vermittlungsvorschlägen wirken sich offensichtlich nur unter Personen ohne Einstellungszusage sowohl auf die Zahl der verwendeten Suchwege als auch auf die Zahl der Stellenbewerbungen signifikant positiv aus. Unter jenen mit Einstellungszusage ist dieser Effekt nur im Fall der genutzten Suchwege festzustellen.
- Multi-Channeling – der Kontakt bzw. die Übermittlung von Vermittlungsvorschlägen über mehrere unterschiedliche Kanäle – geht bei Personen mit Einstellungszusage ebenso wie bei jenen ohne mit einer größeren Zahl sowohl der genutzten Suchwege als auch der Stellenbewerbungen einher.
- Im Hinblick auf die Unterstützungsleistungen des AMS sind die Ergebnisse für Personen mit und ohne Einstellungszusage ähnlich: Vermittlungshilfe scheint sich allgemein positiv auf die Suchbemühungen auszuwirken. Berufliche Orientierung erhöht die Suchintensität unter jenen mit Einstellungszusage sogar noch deutlich als unter jenen ohne Einstellungszusage. Qualifizierungshilfe scheint demgegenüber für keine der beiden Gruppen einen signifikanten Unterschied zu machen.
- Während Personen ohne Einstellungszusage, die sich bei Vermittlungsvorschlägen von Seiten des AMS zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt gefühlt haben, signifikant höhere Suchanstrengungen zeitigen als Personen ohne Wahrnehmung eines derartigen

Drucks, scheint sich ein derartiger Druck insgesamt nicht signifikant auf die Suchaktivitäten der Personen mit Einstellungszusage auszuwirken.

- Für Personen mit Einstellungszusage gilt noch stärker als für Personen ohne Einstellungszusage, dass jene mit spezifischen Problemlagen der Tendenz nach eine größere Zahl an Suchwegen nutzen, um eine Stelle zu finden. Ausnahme mit umgekehrter Wirkung sind allerdings auch in dieser Gruppe Menschen mit sonstigen familiären Belastungen.

7.3.2 Verwendete Suchwege

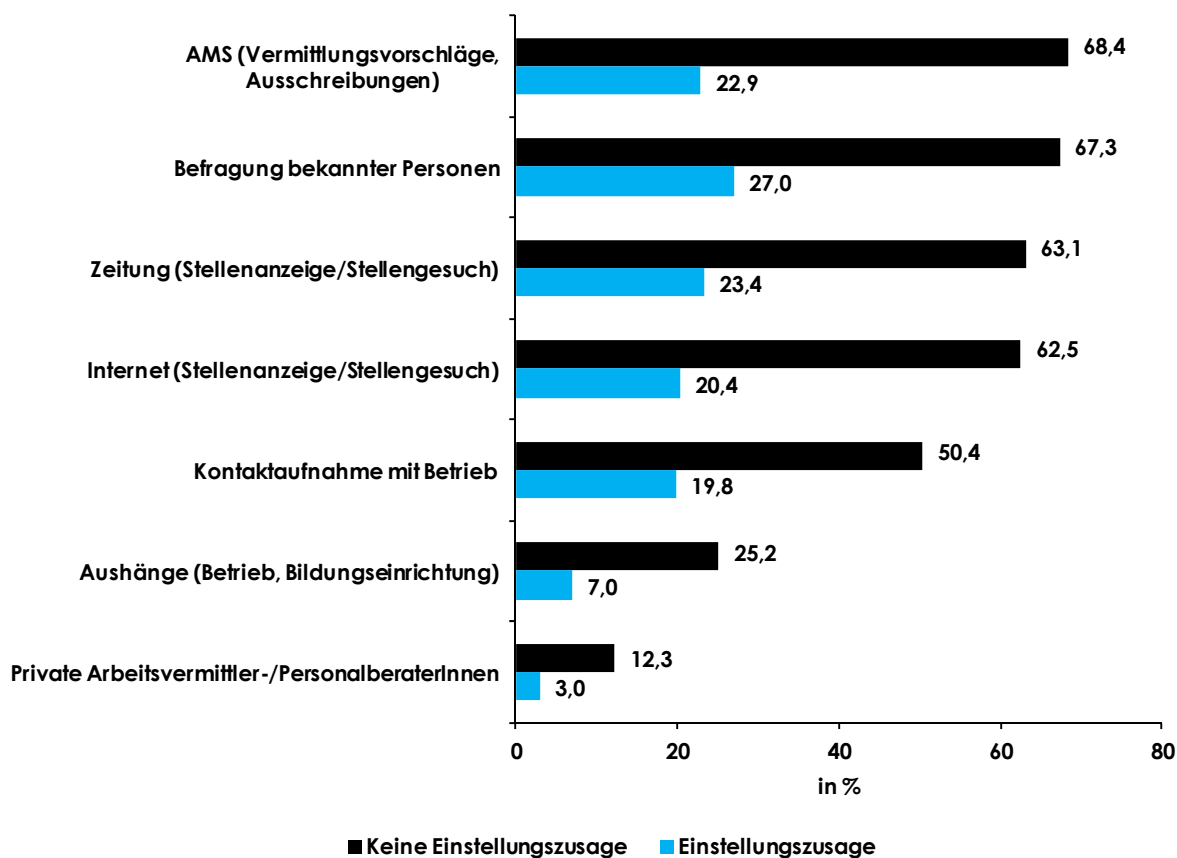
Personen mit Einstellungszusage nutzen alle Suchwege um 60 bis 76% seltener als jene ohne Einstellungszusage. Die Befragung von Bekannten sticht als am meisten genutzter Suchkanal stärker hervor als unter Personen ohne Einstellungszusage. Dahinter folgen Zeitung, AMS, Internet und die Kontaktaufnahme mit Betrieben.

Im Einklang mit der bisherigen Feststellung, dass Personen mit Einstellungszusage deutlich weniger intensiv nach einem Arbeitsplatz suchen, zeigt sich in der deskriptiven Darstellung (siehe Abbildung 50), dass jeder einzelne Suchweg von dieser Personengruppe weniger häufig in Anspruch genommen wird als von Personen ohne Einstellungszusage. Die Differenz liegt je nach Suchkanal zwischen 60,0 und 75,6%. Am niedrigsten ist die Inanspruchnahme diverser Suchwege unter jenen Personen, die nach der Arbeitslosigkeit bei ihrem ehemaligen Arbeitgeber wiedereingestellt werden⁴⁰.

Abgesehen von diesen Unterschieden in der Nutzungshäufigkeit, lassen sich auch Abweichungen in der relativen Bedeutung der einzelnen Suchwege feststellen. Während unter Personen ohne Einstellungszusage am häufigsten über die Angebote des AMS und das Gespräch mit Bekannten oder FreundInnen gesucht wird (Vermittlungsvorschläge und Stellenausschreibungen) und die informelle Kontaktaufnahme mit dem Betrieb erst mit deutlichem Abstand auf die Suche mithilfe des AMS, über Bekannte, Zeitung und Internet folgt, sticht unter Personen mit Einstellungszusage die Befragung von Bekannten als am meisten genutzte Methode deutlicher hervor und ist die Kontaktaufnahme mit Betrieben annähernd gleich bedeutend mit der Suche über Internet, Zeitung und AMS. Das Gespräch mit Bekannten wird zum Zweck der Arbeitssuche von 27,0% der Arbeitslosen gesucht, 23,4% nutzen Stellenanzeigen oder eigene Stellengesuche in der Zeitung, 22,9% die Suche mithilfe des AMS und 20,4% Stellenanzeigen oder -gesuche im Internet.

⁴⁰ Unter den Personen mit Einstellungszusage und Wiedereinstellung nach der Arbeitslosigkeit (Recall) befragten 13,6% FreundInnen oder Bekannte, nutzten 12,2% Stellenanzeigen in der Zeitung und 12,1% die Suche mithilfe des AMS. Die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben (9,9%) und Internet-Anzeigen (9,6%) nutzten nur knappe 10%, Aushänge (4,7%) und private ArbeitsvermittlerInnen (1,3%) nicht einmal 5%.

Abbildung 50: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen nach Einstellungszusage



Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Unter Personen mit Einstellungszusage wählen Frauen sämtliche Suchwege häufiger als Männer. Dies gilt im Unterschied zu den Personen ohne Einstellungszusage (in abgeschwächter Form) auch für die private Arbeitsvermittlung (vgl. Übersicht 66).

Übersicht 66: Häufigkeit der Inanspruchnahme von Suchwegen unter Personen mit Einstellungszusage nach Geschlecht

	Bekannte	AMS	Zeitung	Internet	Betrieb	Aushänge	Private Vermittlung
Männer	22,8	18,3	18,5	18,1	17,1	5,2	2,9
Frauen	39,9	37,3	38,2	27,4	28,0	12,5	3,0
Gesamt	27,0	22,9	23,4	20,4	19,8	7,0	3,0

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Wichtigster Suchweg

Unter Personen mit Einstellungszusage ist die Befragung von Bekannten sowohl die am häufigsten genutzte als auch die am häufigsten als wichtigste genannte Suchmethode.

Während Personen ohne Einstellungszusage mit Abstand am häufigsten das Internet als wichtigstes Suchmedium identifizieren, Stellenanzeigen in der Zeitung an zweiter und die Befragung von Bekannten erst an dritter Stelle folgen, betrachten Personen mit Einstellungszusage das Gespräch mit Bekannten am häufigsten als wichtigsten Suchweg. Knapp dahinter folgt an zweiter Stelle das Internet. Stellenanzeigen in der Zeitung liegen an dritter Stelle (vgl. Übersicht 67).

Übersicht 67: Wichtigster Weg der Arbeitssuche

	Insgesamt	Keine Einstellungszusage			Einstellungszusage		
		Gesamt	Kein Recall	Recall	Gesamt	Kein Recall	Recall
Internet	28,0	29,1	29,4	23,5	22,4	23,9	19,5
AMS	16,1	16,2	16,3	14,6	15,4	14,0	18,1
Zeitung	20,5	20,7	20,9	17,6	19,6	16,8	24,9
Betrieb	12,3	11,3	11,1	14,9	17,3	16,1	19,5
Aushänge	1,6	1,7	1,7	1,3	1,3	1,3	1,4
Bekannte	19,2	18,4	18,2	24,0	22,8	26,2	16,3
Private Vermittlung	1,3	1,4	1,4	1,5	0,7	1,1	0,0
Sonstiges	1,0	1,1	1,0	2,6	0,6	0,8	0,3
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Schätzung der Determinanten der Wahl von Suchwegen

Personen mit Einstellungszusage verwenden alle Suchwege mit geringerer Wahrscheinlichkeit als jene ohne Beschäftigungszusage. Der Einfluss von Geschlecht und Alter ist ähnlich, jener der Bildung hingegen unterschiedlich. Während unter jenen ohne Einstellungszusage hoch qualifizierte Personen intensiver nach einem Arbeitsplatz suchen als niedrig Qualifizierte, ist es unter jenen mit Einstellungszusage tendenziell umgekehrt. Ähnlich wie bei Personen ohne Einstellungszusage scheint ein intensiver Kontakt zum AMS mit einer erhöhten Chance zur Nutzung diverser Suchwege einherzugehen. Der Einfluss der Unterstützungsleistungen des AMS dürfte insgesamt auch positiv sein, variiert jedoch stärker nach der Form der Unterstützung und dem konkreten Suchweg.

Werden mittels logistischer Regressionen die Determinanten der Wahl von Suchwegen geschätzt und dabei das Vorliegen einer Einstellungszusage als erklärende Variable mitberücksichtigt (für den gesamten Regressionsoutput siehe Tabellen- und Materialband), so bestätigt sich, dass jeder einzelne Suchweg von Personen mit Einstellungszusage mit einer signifikant geringeren Wahrscheinlichkeit in Anspruch genommen wird als von Personen ohne Einstellungszusage. Die Chance zu einer Nutzung reduziert sich je nach Suchkanal um 27,2% (Stellenanzeigen in der Zeitung) bis 44,4% (Stellenanzeigen im Internet) (vgl. Übersicht 68).

Übersicht 68: Einfluss einer Einstellungszusage auf die Wahl von Suchwegen

Logistische Regressionen für alle Arbeitssuchenden

VARIABLE	AMS	Bekannte	Zeitung	Internet	Betrieb	Aushang	Private Vermittlung	Kein Weg
Einstellungszusage	0,571*** (-7,284)	0,723*** (-4,649)	0,728*** (-4,565)	0,556*** (-8,211)	0,700*** (-5,373)	0,597*** (-5,881)	0,567*** (-4,459)	0,941 (-0,637)

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Lesebeispiel: Die Chance, mithilfe des AMS nach einer Stelle zu suchen, ist für Personen mit Einstellungszusage auf das 0,57-Fache reduziert. Anders formuliert, ist sie um 43% niedriger als für Personen ohne Einstellungszusage.

In Übersicht 69 sind die Ergebnisse logistischer Regressionsschätzungen der Determinanten der Wahl von Suchwegen speziell für die Personen mit Einstellungszusage dargestellt. Wie bei Personen ohne Einstellungszusage steigt die Inanspruchnahme aller Suchwege signifikant mit der Arbeitslosigkeitsdauer und sinkt die Wahrscheinlichkeit, gar keinen Suchkanal zu verwenden. Dieses Ergebnis ist eine weitere Bestätigung der Hypothese, dass Personen mit einer Einstellungszusage zu Beginn der Arbeitslosigkeit bei der Suche nach einem Arbeitsplatz vergleichsweise zurückhaltend agieren, mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit jedoch ihre Suchanstrengungen erhöhen. Die Schätzungen führen darüber hinaus zu folgenden Ergebnissen:

- Frauen nutzen alle Suchwege mit einer signifikant höheren Wahrscheinlichkeit als Männer. Ihre Chance, keinen einzigen Suchkanal zu verwenden, ist um 71,4% geringer.
- Das Alter hat unter Personen mit Einstellungszusage einen ähnlichen Einfluss wie unter jenen ohne Beschäftigungszusage. Die Jungen nehmen der Tendenz nach die Angebote des AMS zur Arbeitssuche am häufigsten in Anspruch. Sie nehmen auch mit einer höheren Wahrscheinlichkeit direkt mit Betrieben Kontakt auf als Ältere, obwohl offiziell keine Stelle ausgeschrieben ist. Umgekehrt steigt die Chance, Stellenanzeigen in der Zeitung zu nutzen, mit dem Alter.
- Nennenswerte Unterschiede zeigen sich im Hinblick auf den Einfluss der Ausbildung: Während unter Personen ohne Einstellungszusage Arbeitssuchende mit höchstens Pflichtschulabschluss eine gegenüber allen anderen Vergleichsgruppen signifikant höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, über Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS zu suchen, die meisten anderen Suchwege – darunter insbesondere soziale Kontakte – aber mit einer niedrigeren Wahrscheinlichkeit verwenden als höher Qualifizierte, ergeben die Schätzungen für die Personen mit Einstellungszusage ein weniger klares Bild. Absolventinnen einer AHS oder BHS nutzen Stellenanzeigen in Zeitung und Internet durchaus öfter als Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss. AkademikerInnen, die unter Personen ohne Einstellungszusage besonders aktiv bei der Nutzung von Suchwegen erscheinen, verwenden jedoch nicht nur die Suche mithilfe des AMS, sondern auch soziale Kontakte, Stellenanzeigen im Internet und Aushänge bei Betrieben oder in Bildungseinrichtungen mit einer gegenüber PflichtschulabsolventInnen signifikant verringerten Wahrscheinlichkeit. Sie weisen zudem eine ca. 3,5-mal so hohe Chance auf, keinen einzigen Suchkanal zu benut-

zen. Dieses Ergebnis, dass hoch qualifizierte Personen unter jenen ohne Einstellungszusage intensiver nach einem Arbeitsplatz suchen und unter Personen mit Einstellungszusage hingegen der Tendenz nach weniger aktiv sind, könnte sich dadurch erklären lassen, dass höher Qualifizierte mit einer Einstellungszusage stärker mit einer tatsächlichen (Wieder-)Einstellung rechnen. Ein weiterer Erklärungsansatz ist, dass höher Qualifizierte bei der Suche nach einem alternativen Arbeitgeber zurückhaltender sind, weil es für sie eine größere Rolle spielt, ob sie bei dem Betrieb eingestellt werden, von dem sie eine Einstellungszusage haben, oder nicht. Insbesondere dann, wenn es sich um eine Wiedereinstellungszusage handelt, könnte es sein, dass höher Qualifizierte länger auf eine Realisierung der zugesagten Wiedereinstellung warten als niedrig Qualifizierte, weil sie eher damit rechnen können, dass ihr (betriebsspezifisches) Humankapital abgegolten wird. Eine mögliche dritte Erklärung wäre, dass höher Qualifizierte im Allgemeinen bessere Arbeitsplatzchancen haben und länger zuwarten, weil sie stärker darauf vertrauen, einen anderen Arbeitgeber zu finden, falls sich eine Einstellungszusage nicht realisiert. Dazu kommt schließlich, dass höher Qualifizierte in der Regel ein höheres Einkommen erzielen, das sich in einer höheren Lohnersatzleistung und damit einer geringeren finanziellen Notwendigkeit niederschlägt, rasch eine neue Beschäftigung zu finden.

- Ähnlich wie bei Personen ohne Einstellungszusage, erhöhen bei Personen mit Einstellungszusage ein intensiver Kontakt zum AMS, eine hohe Zahl an Vermittlungsvorschlägen sowie Multi-Channeling, d.h. der Kontakt mit dem AMS in mehr als einer Form (Beantragung und Prüfung von Geldleistungen, persönliches Beratungsgespräch, Telefon, E-Mail, etc.) bzw. über mehr als einen Kanal übermittelte Vermittlungsvorschläge die Chance, nicht nur mithilfe des AMS zu suchen, sondern eine breite Palette an Suchwegen auszuschöpfen. Gegenüber jenen ohne Beschäftigungszusage ist allerdings der Einfluss der Unterstützungsleistungen des AMS weniger eindeutig. Insgesamt scheinen sie sich in einer höheren Wahrscheinlichkeit der Inanspruchnahme zahlreicher Suchwege niederzuschlagen. Differenziert nach einzelnen Unterstützungsformen lässt sich aber nur vereinzelt ein signifikanter Einfluss nachweisen. Hilfe von Seiten des AMS in der Form von Vermittlung dürfte unter Personen mit Einstellungszusage sogar mit einer verringerten Wahrscheinlichkeit der Suche mithilfe des AMS und der Nutzung sozialer Kontakte einherzugehen.
- Während sich Druck zur Arbeitsaufnahme bei Vermittlungsvorschlägen bei Personen ohne Einstellungszusage tendenziell in erhöhten Suchanstrengungen niederzuschlagen scheint, ist unter Personen mit Einstellungszusage der Einfluss auf die Nutzung von Stellenanzeigen in Zeitung und Internet sowie AMS-Angeboten insignifikant. Informelle Suchwege (Bekannte, Betriebe) werden sogar mit einer verringerten Wahrscheinlichkeit beschritten, wenn Arbeitssuchende sich zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt fühlen. In einer differenzierteren Betrachtung scheinen Arbeitssuchende mit Einstellungszusage, die angeben, sich „etwas“ oder „sehr“ gedrängt zu fühlen, allgemein weniger aktiv zu suchen, während diejenigen, die unter Androhung einer Sperre des Arbeitslosengeldes zu einer Arbeitsaufnahme gedrängt wurden, sämtliche Suchwege mit erhöhter Wahrscheinlichkeit nutzen.

Übersicht 69: Determinanten der Wahl von Suchwegen

Logistische Regressionen für Personen mit Einstellungszusage zu Beginn der Arbeitslosigkeit

VARIABLEN	AMS	Bekannte	Zeitung	Internet	Betrieb	Aushang
Arbeitslosigkeitsdauer	1,011***	1,003*	1,017***	1,011***	1,003*	1,034***
Frauen	2,935***	5,470***	3,267***	1,852**	5,451***	25,452***
Alter 15-24			Vergleichsbasis			
Alter 25-44	0,457***	0,891	3,491***	1,561*	0,306***	0,055***
Alter 45-64	0,949	0,806	7,981***	0,909	0,142***	0,979
Ausbildung: max. Pflichtschule			Vergleichsbasis			
Ausbildung: BMS	2,268**	0,953	3,187***	1,617	1,060	23,740***
Ausbildung: Lehre	0,912	1,205	1,633***	0,569***	0,561***	0,097***
Ausbildung: AHS/BHS	1,669	0,690	4,265***	2,252**	0,940	0,034***
Ausbildung: Uni/FH/Akademie	0,187**	0,108***	0,420	0,309*	0,605	0,026**
InländerIn	1,190	0,622**	0,721	0,472***	0,880	19,680***
Behinderung	0,344***	0,147***	0,530**	1,888*	0,157***	0,018***
Viele soziale Kontakte	0,372***	0,900	0,265***	0,413***	0,440***	2,945
Viele berufliche Kontakte	2,052**	1,130	0,573**	0,535**	1,578	0,639
Regelm. Nutzung berufsbez. soz. Netzwerke im Internet	1,041	2,324***	1,177	5,300***	0,811	0,568
Schwerer PC-Zugang	0,375**	2,790***	1,150	0,156**	0,360***	0,988
Schwerer Internet-Zugang	1,086	0,701	0,246***	0,095***	6,316***	0,669
Kein AMS-Kontakt außer für Geldleistungen			Vergleichsbasis			
Einmaliger AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	0,269***	0,335***	1,116	1,444	0,693*	11,130***
Bis zu einmal pro Monat AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	2,301***	0,566***	3,612***	1,798**	1,047	17,370***
Mehr als einmal pro Monat AMS-Kontakt außer für Geldleistungen	14,995***	1,274	20,263***	5,358***	1,641	9,198**
Mehr als 0,5 AMS-Vermittlungsvorschläge pro Monat	16,243***	0,935	3,508***	1,303	1,720**	8,905***
Über mind. 2 Kanäle AMS-Kontakt	1,194	1,120	1,468**	1,645***	1,389*	3,787***
Über mind. 2 Kanäle AMS-Vermittlungsvorschläge erhalten	6,784***	9,208***	4,123***	16,130***	1,891**	6,414***
AMS-Unterstützung in irgendeiner Form erhalten	1,015***	1,032***	1,000	1,005	1,010***	1,045***
AMS-Vermittlung erhalten	0,482**	0,246***	1,227	0,765	1,146	2,233
AMS-Orientierung erhalten	1,446	1,140	2,910***	0,949	1,278	2,091
AMS-Qualifizierung erhalten	0,898	1,394	1,759**	0,788	0,724	0,102***

VARIABLEN	AMS	Bekannte	Zeitung	Internet	Betrieb	Aushang
Keine empfundene Drängung zur Arbeitsaufnahme bei AMS-Vermittlungsvorschlägen			Vergleichsbasis			
Etwas vom AMS gedrängt gefühlt	0,173***	0,050***	0,046***	1,013	0,034***	0,021**
Sehr vom AMS gedrängt gefühlt	0,038***	0,167***	0,027***	0,011***	0,008***	0,000***
Drängung durch AMS unter Sperrenandrohung	2,150**	2,211**	5,200***	1,966*	0,294***	17,215***
Probleme der Kinderbetreuung	108,611***	52,411***	260,145***	5,964***	12,332***	1.465,636***
Sonst. fam. Belastungen	0,074***	0,109***	0,173***	0,525	0,105***	0,000***
Körperliche Probleme	3,067***	4,440***	2,986***	1,396	2,771***	0,360
Psychische Probleme	0,963	0,270***	0,824	4,697***	1,428	0,679
Mangelnde Mobilität	9,955***	1,589	1,837**	0,399***	7,482***	3,255*
Finanzielle Probleme	1,847**	8,391***	0,896	2,210***	4,444***	23,869***
Mangelnde Deutschkenntnisse	8,285***	97,543***	22,578***	23,296***	37,257***	30,276**
Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat	1,028***	1,040***	1,023***	1,078***	1,016***	1,009
Konstante	0,002***	0,040***	0,009***	4,114	5,571*	0,000***
Beobachtungen	608	625	629	629	632	595
Pseudo R ²	0,737	0,737	0,737	0,737	0,737	0,737

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO. – Anm.: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1.

7.4 Sucherfolg der Arbeitslosen mit Einstellungszusage

Beschäftigungschancen

Personen mit Einstellungszusage finden häufiger eine Beschäftigung und sind im Durchschnitt nur halb so lange arbeitslos wie Personen ohne Einstellungszusage.

Personen mit Einstellungszusage gelingt erwartungsgemäß häufiger innerhalb des beobachteten Zeitfensters ein Übergang von Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Für 93,3% aller Arbeitssuchenden mit Einstellungszusage ist in den Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger eine Beschäftigungsaufnahme erfasst – gegenüber 73,2% bei den Arbeitslosen ohne Einstellungszusage. Entsprechend sind Personen mit Einstellungszusage kürzer arbeitslos. Ihre durchschnittliche Verweildauer in Arbeitslosigkeit (arithmetisches Mittel) liegt bei ca. drei Monaten (89 Tage). Demgegenüber sind Personen ohne Einstellungszusage im Durchschnitt etwa ein halbes Jahr lang (181 Tage) und damit doppelt so lange arbeitslos (vgl. Übersicht 70).

Übersicht 70: Häufigkeit einer Beschäftigungsaufnahme und durchschnittliche Arbeitslosigkeitsdauer nach dem Vorliegen einer Einstellungszusage

	Einstellungszusage	Keine Einstellungszusage
<i>Beschäftigungsaufnahme in %</i>		
Ja	93,3 %	73,2 %
Nein	6,7 %	26,8 %
<i>Arbeitslosigkeitsdauer in Tagen</i>		
Arithmetisches Mittel	89	181
Median	74	132

Q: WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Erfolgsaussichten von Suchwegen

Personen mit Einstellungszusage sind über die Befragung von Bekannten noch erfolgreicher bei der Arbeitssuche als Personen ohne Einstellungszusage. Auch die informelle Kontaktaufnahme mit Betrieben ist für sie erfolgsversprechender.

Übersicht 71 gibt Auskunft über die Suchwege, die den erfolgreich Arbeitssuchenden zu ihrem Arbeitsplatz verholfen haben. Dabei zeigt sich, dass soziale Kontakte für Personen mit Einstellungszusage sogar noch öfter als für Personen ohne Einstellungszusage für eine Beschäftigungsaufnahme ausschlaggebend waren. 39,5% aller erfolgreich Arbeitssuchenden mit Einstellungszusage haben über die Befragung von Bekannten oder FreundInnen einen Arbeitsplatz gefunden.⁴¹

⁴¹ An zweiter Stelle folgen sonstige Wege. Ca. die Hälfte aller Personen mit Einstellungszusage, die diese Restkategorie angaben, nannte den ehemaligen Arbeitgeber.

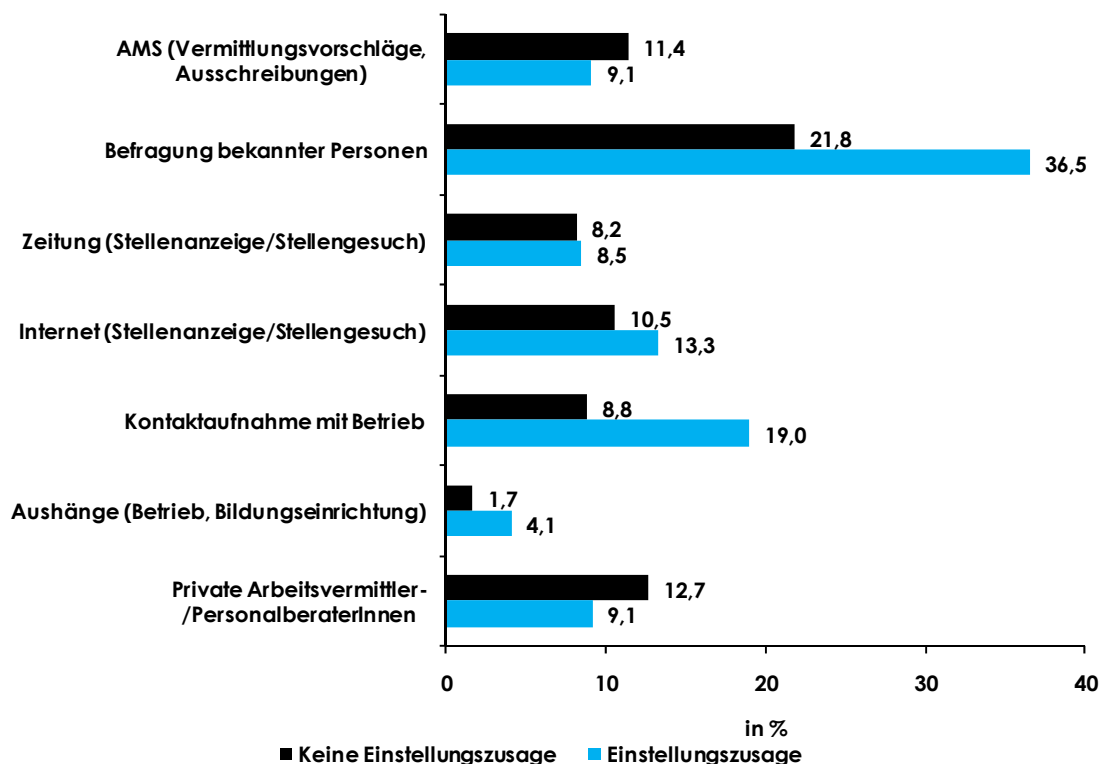
Übersicht 71: Erfolgreicher Suchweg

	Gesamt	Keine Einstellzusage			Einstellzusage		
		Gesamt	Kein Recall	Recall	Gesamt	Kein Recall	Recall
Internet	12,3	13,5	14,1	5,7	8,5	9,1	7,7
AMS	13,7	16,0	16,7	7,4	6,6	9,5	2,6
Zeitung	9,4	10,5	10,9	4,1	6,2	7,2	4,9
Betrieb	11,1	10,4	9,0	29,2	13,2	13,7	12,6
Aushänge	1,3	1,4	1,5	0,0	0,9	0,0	2,1
Bekannte	34,2	32,5	33,1	24,0	39,5	42,3	35,7
Private Vermittlung	3,2	3,8	3,8	2,7	1,5	2,6	0,0
Sonstiger Weg	14,8	12,0	10,9	26,9	23,5	15,6	34,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Personen mit Einstellungsusage sind mit Abstand häufiger erfolgreich, wenn sie zwecks Arbeitssuche mit FreundInnen oder Bekannten sprechen. Sie erzielen eine Erfolgsquote (Anteil aller NutzerInnen einer Suchmethode, die damit einen Arbeitsplatz finden) von 36,5% im Vergleich zu 21,8% bei Personen ohne Einstellungsusage. Auch über die informelle Kontaktaufnahme mit Betrieben sind sie deutlich erfolgreicher (vgl. Abbildung 51).

Abbildung 51: Erfolgsquote (in %)



Q: Befragungsergebnisse sowie WIFO INDI-DV auf Basis Arbeitsmarktservice Österreich, Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger und WIFO.

Schätzung der Determinanten des Sucherfolgs

Personen mit Einstellungszusage gehen mit einer signifikant höheren Chance in eine Beschäftigung über. Unter ihnen haben niedrig qualifizierte Personen höhere Beschäftigungschancen. Die Unterstützung von Seiten des AMS hat insgesamt keinen signifikanten Einfluss auf den Sucherfolg der Personen mit Einstellungszusage.

Cox-Regressionen, mit denen der Einfluss einer Vielzahl von Merkmalen und Aktivitäten der Arbeitslosen auf die Chance auf einen Sucherfolg im Sinne einer Beschäftigungsaufnahme und den Zeitraum zwischen Eintritt in Arbeitslosigkeit und Antritt einer (neuen) Beschäftigung geschätzt wird, führen (im Vergleich zu den Schätzungen für Personen ohne Einstellungszusage – unter anderem zu folgenden Ergebnissen (für einen vollständigen Regressionsoutput siehe Tabellen- und Materialband):

- Wie bereits durch deskriptive Auswertungen nahegelegt, haben Personen mit Einstellungszusage eine signifikant höhere Beschäftigungschance. Die Differenz beträgt 16,9%.
- Das Alter hat nur für Personen ohne Einstellungszusage einen signifikanten negativen Einfluss auf den Sucherfolg.
- Während sich für Personen ohne Einstellungszusage keine signifikanten Unterschiede nach der Ausbildung feststellen lassen und der Tendenz nach die Beschäftigungschancen eher mit dem Ausbildungsgrad steigen, haben unter den Personen mit Einstellungszusage AbsolventInnen einer berufsbildenden mittleren Schule (um 36,4%) oder AHS/BHS (um 48,1%) sowie auch AkademikerInnen (um 51,2%) eine signifikant niedrigere Übertrittschance in Beschäftigung als Personen mit maximal Pflichtschulabschluss.
- Schlechte Deutschkenntnisse hemmen für Personen mit Einstellungszusage den Sucherfolg. Bei jenen ohne Einstellungszusage begünstigen sie ihn im Gegenteil.
- Viele Kontakte im beruflichen Umfeld steigern tendenziell die Übergangschancen in Beschäftigung. Ein signifikanter Einfluss lässt sich aber nur für Personen ohne Einstellungszusage nachweisen.

Hinsichtlich der Rolle der öffentlichen Arbeitsvermittlung sind die Schätzergebnisse für Personen mit Einstellungszusage denjenigen der Personen ohne Einstellungszusage ähnlich. Die Inanspruchnahme von Unterstützungsleistungen des AMS in der Form von Vermittlung, beruflicher Orientierung oder Qualifizierung fördert tendenziell den Sucherfolg. Ein signifikanter Einfluss lässt sich aber für keine der beiden Gruppen feststellen; nur dann, wenn zusätzlich zu den Personen mit offizieller Einstellungszusage auch jene mit Recall ausgeschlossen werden. Am Gesamtindex gemessen, erhöht die Unterstützung durch das AMS signifikant die Übergangschance in Beschäftigung für Personen ohne Einstellungszusage (um 5,8%), hat aber keinen signifikanten Einfluss auf den Sucherfolg derjenigen mit Einstellungszusage. Druck zu einer Arbeitsaufnahme von Seiten des AMS hat für beide Gruppen keinen signifikanten Effekt. Dies gilt jedoch für Bewerbungsvorschläge: Sowohl der Erhalt von mindestens einem Vermittlungsvorschlag als auch deren Zahl pro Monat begünstigt unter Personen ohne Einstellungszusage eine Beschäftigungsaufnahme (Hazard-Ration von 1,192 bzw. 1,042) und geht unter Personen mit Einstellungszusage im Gegenteil mit reduzierten Übertrittschancen in eine Beschäftigung

einher (Hazard-Ratio von 0,750 bzw. 0,775). Eine mögliche Erklärung für diesen negativen Einfluss könnte sein, dass hier eine negative Selektivität zum Tragen kommt, für die nicht vollständig anhand der beobachtbaren Merkmale kontrolliert wird. Es ist plausibel, dass unter allen Personen mit Einstellungszusage eher diejenigen trotz einer konkreten Jobaussicht Vermittlungsvorschläge erhalten, bei denen eine Realisierung der Einstellungszusage weniger sicher erscheint oder bei denen die Arbeitsmarktchancen allgemein als schlechter eingestuft werden.

Zwischenfazit: Personen mit Einstellungszusage sind überproportional häufig Männer, Ältere und Personen mit Lehrabschluss. Sie haben weniger häufig Kontakt zum AMS, bewerben sich seltener um eine Stelle und erhalten seltener Bewerbungsvorschläge vom AMS. Auch nutzen sie seltener die Selbstbedienungsangebote des AMS und erhalten weniger oft vermittlungunterstützende Leistungen. Allerdings steigen die Kontakthäufigkeit und die Inanspruchnahme der Unterstützungsangebote des AMS mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit.

Arbeitslose mit Einstellungszusage weichen in ihrem Suchverhalten und Sucherfolg deutlich von jenen ohne Einstellungszusage ab. Sie suchen insbesondere zu Beginn ihrer Arbeitslosigkeit signifikant weniger intensiv nach einem Arbeitsplatz. Mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit erhöhen sie ihre Suchanstrengungen, sodass sich die Unterschiede gegenüber Personen ohne Einstellungszusage relativieren. Für Personen mit Einstellungszusage hat die Befragung von Bekannten oder FreundInnen eine noch höhere Bedeutung als für Personen ohne Beschäftigungszusage. Es ist für diese Gruppe sowohl die am häufigsten genutzte als auch die am häufigsten als wichtigste identifizierte Suchmethode. Darüber hinaus sind sie über soziale Kontakte noch erfolgreicher bei der Arbeitssuche als Personen ohne Einstellungszusage. Ungeachtet ihrer Wahl von Suchwegen finden Personen mit Einstellungszusage häufiger innerhalb des beobachteten Zeitfensters eine Beschäftigung und sind im Durchschnitt nur halb so lange arbeitslos. Die Unterstützung von Seiten des AMS hat insgesamt keinen signifikanten Einfluss auf den Sucherfolg der Personen mit Einstellungszusage.

Bei etwa zwei Drittel der Einstellungszusagen dürfte es sich um Wiedereinstellungszusagen des ehemaligen Arbeitgebers handeln. Ein knappes Drittel aller betrachteten Arbeitssuchenden wurde beim ehemaligen Arbeitgeber wiedereingestellt („Recall“). Unter Männern ist der Anteil der Recalls an allen Beschäftigungsaufnahmen deutlich höher als unter Frauen. Die Rate steigt mit dem Alter und sinkt mit dem Bildungsgrad. Etwa die Hälfte der Wiedereinstellungen dürfte Saisonarbeitskräfte betreffen. Sie konzentrieren sich stark auf die Baubranche.

8 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen zu Modul 2

Vermittlungsunterstützende Maßnahmen des AMS

Das Arbeitsmarktservice ist ein bestimmender Faktor in den Suchprozessen der Arbeitslosen. Die große Mehrheit hat mit bis zu monatlicher oder sogar höherer Frequenz Kontakt zum AMS über die Abwicklung von Geldleistungen hinaus. Etwa jede zweite Person nutzt die Selbstbedienungsangebote des AMS. Knapp zwei Drittel erhalten irgendeine Unterstützung bei der Arbeitssuche – Informationen und Hilfestellungen für Bewerbungen, Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche oder Hilfe bei der Qualifizierung. Mehr als zwei Drittel aller Arbeitslosen nutzen Vermittlungsvorschläge oder Stellenausschreibungen des AMS zur Arbeitssuche. Insgesamt ist das AMS an jeder fünften Bewerbung in der Form von Hinweisen auf offene Stellen beteiligt.

Während einerseits die vermittlungsunterstützenden Leistungen des AMS einer breiten Gruppe von Arbeitslosen zugutekommen, gibt es andererseits zielgruppenspezifische Angebote, die deutlich selektiver eingesetzt werden und sich an Personen mit schlechteren Vermittlungschancen richten. Dazu zählen Hilfestellungen im Fall von besonderen Problemlagen, mit denen viele Arbeitslose konfrontiert sind und die von den Betroffenen als Hindernis bei der Arbeitssuche empfunden werden, wie körperliche, psychische und finanzielle Probleme sowie Probleme der Kinderbetreuung oder der mangelnden Mobilität. Eine auffallend wichtige Rolle nehmen die Unterstützungsleistungen des AMS für Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen ein. Sie fühlen sich besonders häufig vom AMS im Hinblick auf ihr Problem unterstützt und haben auch zu einem vergleichsweise großen Anteil den Eindruck, dass sich diese Hilfe in einer Verbesserung ihrer Arbeitsplatzchancen niederschlägt. Das AMS ist an jeder zweiten Bewerbung dieser Personengruppe beteiligt.

Im Vermittlungsprozess kommt der persönlichen Beratung an der Geschäftsstelle eine herausragende Bedeutung zu. Die Beraterin bzw. der Berater ist zentraler Bezugspunkt der Arbeitslosen. Bei den Analysen wird deutlich, dass es eine starke Korrelation zwischen Benachteiligung am Arbeitsmarkt und der Betreuungsintensität durch das AMS gibt. Personen mit schlechteren Beschäftigungschancen selektieren in die öffentliche Arbeitsvermittlung. Sie haben häufiger Kontakt zum AMS und nehmen die vermittlungsunterstützenden Angebote häufiger in Anspruch. Der Umstand, dass diese „negative Selektion“ anhand von beobachtbaren Merkmalen wie Ausbildung oder bisherige Erwerbskarriere nicht vollständig erfasst werden kann, deutet darauf hin, dass die Beraterinnen und Berater des AMS ihr Klientel gut kennen und ein Gefühl dafür entwickeln, welche Personen einer intensiveren Betreuung bedürfen.

Am geringsten ist die Betreuungsintensität bei Personen mit einer Einstellungszusage, die etwa ein Drittel aller betrachteten Arbeitssuchenden (mit Arbeitslosigkeitsdauer über einem Monat) ausmachen und überproportional häufig Männer, Ältere und Personen mit Lehrabschluss sind. Sie haben weniger häufig Kontakt zum AMS, bewerben sich seltener um eine Stelle und erhalten seltener Bewerbungsvorschläge vom AMS. Auch nutzen sie seltener die Selbstbedienungsangebote des AMS und erhalten weniger oft vermittlungsunterstützende Leistungen. Aller-

dings steigen die Kontakthäufigkeit und die Inanspruchnahme der Unterstützungsangebote des AMS mit Fortdauer der Arbeitslosigkeit. Personen mit Einstellungszusage finden erwartungsgemäß häufiger innerhalb des beobachteten Zeitfensters eine Beschäftigung und sind im Durchschnitt nur halb so lange arbeitslos wie Personen ohne Einstellungszusage. Gleichzeitig realisiert sich für mehr als ein Drittel der Betroffenen die Jobzusage nicht im Sinne einer Wiedereinstellung beim ehemaligen Arbeitgeber; und es ist zu beobachten, dass auch diese Personen, bei denen sich eine Einstellungszusage nicht realisiert, mit deutlich reduzierter Intensität nach einem Arbeitsplatz suchen. Dies wirft die Frage auf, ob eine intensivere Betreuung von Seiten des AMS bei dieser Personengruppe früher als bisher einsetzen sollte.

Die subjektive Einschätzung der Unterstützung von Seiten des AMS durch die Arbeitssuchenden fällt gemischt aus. Qualifizierungsangeboten wird mit einem Anteil von 59% häufiger eine positive Wirkung auf die Arbeitsplatzchancen eingeräumt als Hilfe bei der allgemeinen Orientierung der Stellensuche (49%) und bei Bewerbungen (48%). Ein nennenswerter, aber ebenso variierender Anteil der Personen mit besonderen Arbeitshindernissen fühlt sich vom AMS unterstützt. Während neben mangelnden Deutschkenntnissen auch im Fall von finanziellen und psychischen Problemen die positiven Einschätzungen überwiegen, sehen Personen mit Mobilitätshemmnissen, Problemen der Kinderbetreuung, sonstigen familiären Problemen und körperlichen Problemen größtenteils kaum oder gar keine positive Wirkung der AMS-Unterstützung.

Suchverhalten der Arbeitslosen

Gemessen an der Zahl ihrer verwendeten Suchwege und der Zahl ihrer Stellenbewerbungen suchen Frauen, Jüngere und AkademikerInnen intensiver nach einem Arbeitsplatz als Männer, Ältere und niedriger qualifizierte Personen. Unabhängig davon, ob rein deskriptiv betrachtet oder unter Kontrolle für eine Vielzahl übriger Faktoren im Rahmen der Regressionsanalyse lässt sich ein klarer positiver Zusammenhang zwischen der Betreuungsintensität durch das AMS und der Intensität der Arbeitssuche feststellen. Je höher die Zahl der Kontakte zum AMS und der vom AMS erhaltenen Vermittlungsvorschläge, desto höher ist die durchschnittliche Zahl der verwendeten Suchwege und der getätigten Stellenbewerbungen. Personen, die bei der Befragung angaben, vom AMS in der Form von Vermittlung oder beruflicher Orientierung unterstützt worden zu sein, unternehmen höhere Suchanstrengungen als solche, die keine solche Hilfe in Anspruch genommen haben. Außerdem deuten die Auswertungen auf einen positiven Zusammenhang zwischen Multi-Channeling – dem Kontakt zum AMS über mehrere Kanäle (persönliches Gespräch, Telefon, E-Mail, etc.) – und der Suchintensität.

Als Suchkanäle stehen für Arbeitssuchende in Österreich die öffentliche Arbeitsvermittlung, private Kontakte und Stellenanzeigen in Zeitung und Internet im Vordergrund. Auch der direkten Kontaktaufnahme mit Betrieben, obwohl keine offizielle Stelle ausgeschrieben ist, kommt eine substantielle Bedeutung zu. Aushänge bei Betrieben oder in Bildungseinrichtungen und private ArbeitsvermittlerInnen ergänzen das Spektrum an Suchwegen, haben aber eine untergeordnete Bedeutung. Das quantitative Gewicht der Suchwege variiert zum Teil erheblich

nach den individuellen Charakteristika der Arbeitssuchenden. Die Jungen nutzen vor allem Stellenanzeigen im Internet, aber auch die öffentliche und private Arbeitsvermittlung in verstärktem Ausmaß; die Älteren greifen demgegenüber verstärkt auf Stellenanzeigen in der Zeitung sowie auf private Kontakte zurück. Generell konzentriert sich die öffentliche Arbeitsvermittlung weitgehend auf Niedrigqualifizierte und vermittelt diese Personen entsprechend in einfachere, vergleichsweise niedrig entlohnte Tätigkeiten. Darüber hinaus kommt der Suche über das AMS für Personen mit wenigen sozialen Kontakten und mit besonderen Arbeitshindernissen eine erhöhte Bedeutung zu. Höher Qualifizierte greifen verstärkt auf Stellenanzeigen in Zeitung und Internet zurück.

Determinanten des Sucherfolgs

Das Internet wird von den Arbeitssuchenden am häufigsten als wichtigster Suchkanal genannt – insbesondere von den Jungen und Hochqualifizierten, für einen deutlich größeren Anteil der Arbeitsaufnahmen sind aber private Kontakte maßgeblich. Nur AkademikerInnen finden am häufigsten über das Internet zu ihrem Arbeitsplatz. An zweiter Stelle folgt, über alle Arbeitssuchenden betrachtet, die Suche mithilfe des AMS; erst knapp dahinter das Internet. Frauen finden im Geschlechtervergleich häufiger über das AMS und Anzeigen in der Zeitung, Männer über informelle Suchkanäle – Bekannte und die direkte Kontaktaufnahme mit Betrieben – zu einer Beschäftigung. Für die Jungen ist die Nutzung von Stellenanzeigen im Internet vergleichsweise erfolgsversprechend. Während für höher qualifizierte Arbeitssuchende Zeitung und Internet von erhöhter Bedeutung sind, verhilft die öffentliche Arbeitsvermittlung überproportional häufig niedrig qualifizierten Arbeitskräften zu einem Arbeitsplatz. Sie hat beispielsweise auch für Personen mit mangelnden Deutschkenntnissen, einer Behinderung oder einem schlechten Zugang zu PC und Internet eine erhöhte Bedeutung als Erfolg bringender Suchweg.

Unter Kontrolle für eine Vielzahl übriger Faktoren, hat die Suchintensität einen signifikanten positiven Einfluss auf den Sucherfolg gemessen an der Chance auf einen Übergang von der Arbeitslosigkeit in Beschäftigung. Die Übertrittschance steigt mit der Zahl der verwendeten Suchwege ebenso wie mit der Zahl der Stellenbewerbungen pro Monat. Auch ein großes Netz an sozialen Kontakten im beruflichen Umfeld wirkt sich positiv auf die Arbeitsplatzchancen aus. Spezifische Problemlagen, die als Hindernisse bei der Arbeitssuche empfunden werden, hemmen den Sucherfolg. Für die vermittlungsunterstützenden Leistungen des AMS lässt sich ein signifikanter positiver Einfluss nicht nur auf die Suchintensität, sondern auch direkt auf den Sucherfolg nachweisen. Es scheint sich positiv auszuwirken, wenn die Arbeitssuchenden umfassend unterstützt und zur Verwendung unterschiedlicher Suchwege ermutigt werden. Ein signifikanter positiver Einfluss der AMS-Unterstützung auf die Beschäftigungschancen ist allerdings nur für Personen ohne Einstellungszusage oder Wiederbeschäftigung beim ehemaligen Arbeitgeber (Recall) feststellbar, nicht für Personen mit einer Einstellungszusage.

Sowohl deskriptiv als auch unter Kontrolle für andere Faktoren betrachtet, verbleiben erfolgreich über das AMS vermittelte Personen im Vergleich zu Personen, die ihren Arbeitsplatz über

einen anderen Suchweg gefunden haben, relativ lange im ersten Job. Zudem weisen Arbeitslose, die über das AMS Arbeit gefunden haben, auch einen vergleichsweise hohen Beschäftigungsanteil an der gesamten Nachkarriere auf, sind also offensichtlich – auch über den ersten Job hinaus betrachtet – relativ gut in den Arbeitsmarkt integriert. Nachdem kein signifikanter Unterschied im Ausmaß der Arbeitslosigkeit in der Nachkarriere besteht, zeigt sich, dass die AMS-Vermittlung einem Rückzug Arbeitsloser aus dem Arbeitskräfteangebot entgegenwirkt.

Da das AMS stärker Arbeitssuchende mit schlechteren Jobaussichten vermittelt, sind die vermittelten Jobs vergleichsweise niedrig entlohnt. Nach Kontrolle für diese „negative Selektion“ von Personen mit schlechteren Vermittlungschancen in die AMS-Betreuung verbleiben jedoch keine signifikanten Unterschiede mehr im ersten Einkommen zwischen Personen, die über das AMS und Personen, die über einen anderen Suchweg ihren Arbeitsplatz gefunden haben. Die im deskriptiven Vergleich niedrigen Verdienste der über das AMS vermittelten Jobsuchenden sind daher weitgehend durch diese Selektivität zu erklären.

Allerdings erfahren über das AMS vermittelte Personen tendenziell eher eine ungünstigere Entwicklung ihrer Einkommen (gemessen an der Differenz im Einkommen zwischen erstem Job nach und letztem Job vor der Arbeitslosigkeit) als Personen, die über andere Suchwege zu ihrem Arbeitsplatz gefunden haben. Durch die höhere Zahl an Beschäftigungstagen erzielen AMS-vermittelte Personen zwar vergleichsweise hohe kumulative Einkommen, aber relativ niedrige monatliche Durchschnittsverdienste während Beschäftigung. Diese differenzierten Ergebnisse zum Sucherfolg weisen auf eine relativ erfolgreiche Vermittlung in Hinblick auf eine rasche Integration von Arbeitslosen hin, und auch die Stabilität der Beschäftigungsintegration ist tendenziell besser als bei anderen Suchkanälen. Ein positiver Einfluss auf die Arbeitsplatzqualität in Hinblick auf die Entlohnung ist jedoch nicht festzustellen.

Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik

Aus den Ergebnissen der Studie können eine Reihe von differenzierten Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik und speziell die Rolle und Ausgestaltung der öffentlichen Arbeitsvermittlung und der Beratung und Unterstützung von Arbeitslosen bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz gezogen werden.

In der Studie wird klare Evidenz für das insgesamt wirkungsvolle Eingreifen der öffentlichen Arbeitsvermittlung in das Arbeitsmarktgeschehen vorgelegt. Der Beitrag ist quantitativ bedeutend und verbessert sowohl das Suchverhalten Arbeitsloser als auch die Chancen Arbeitsplätze zu finden, besonders für Gruppen von Arbeitslosen mit vergleichsweise schlechten Arbeitsmarktchancen, etwa Personen mit niedriger Qualifikation, ErsteinstiegsInnen oder Personen mit einer Behinderung. Dabei werden unterschiedliche Wirkungskanäle genutzt:

- Das AMS bietet eigene Vermittlungsdienstleistungen an und ist damit als eine Suchoption am Vermittlungsgeschehen beteiligt.

- Durch vermittlungsunterstützende Maßnahmen soll die Intensität und Effektivität der Suche erhöht werden.
- Ergänzende Maßnahmen im Bereich Qualifizierung oder zur Unterstützung bei besonderen Problemlagen versuchen vermittlungsrelevante Merkmale zu verbessern.

Zu allen Aspekten ist – wie zuvor gezeigt wurde – empirische Evidenz zu finden, die positive Effekte dieser Interventionen belegt.

Betreuungsintensität und Unterstützung durch das AMS haben einen signifikanten positiven Einfluss auf Suchintensität und Sucherfolg. Die Beschäftigungschancen steigen mit der Zahl der verwendeten Suchwege, wobei die Erfolgsaussichten bei anderen Suchkanälen (soziale Kontakte, Internet, private Arbeitsvermittlung) ähnlich hoch oder sogar noch höher sind als bei der Suche über das AMS. Diese Ergebnisse sprechen dafür, dass die öffentliche Arbeitsvermittlung weiterhin nicht nur darauf ausgerichtet sein sollte, möglichst viele selbst getätigte Vermittlungen zu erreichen, sondern auch darauf, durch verschiedene Interventionen und Dienstleistungen die allgemeine Suchintensität der Arbeitssuchenden zu erhöhen.

Die Kombination der verschiedenen Angebote (eigene Vermittlungsdienstleistungen, vermittlungsunterstützende Maßnahmen und ergänzende Maßnahmen im Bereich der Qualifizierung oder zur Unterstützung bei besonderen Problemlagen) in einer Einrichtung scheint sich als sinnvoll und besonders für schlechter reintegrierbare Gruppen als effektiv zu erweisen. Arbeitslose mit stärkeren Vermittlungshindernissen werden im Durchschnitt intensiver betreut und finden in der Folge auch häufiger über die AMS-Vermittlungsdienstleistungen einen Arbeitsplatz (Personen mit niedriger Qualifikation, mit mangelnden Deutschkenntnissen, einer Behinderung oder einem schweren PC-Zugang).

Spezifische Unterstützungsangebote zeigen für einige Gruppen besonders positive Wirkungen. Arbeitslose mit mangelnden Deutschkenntnissen sind dafür ein deutliches Beispiel. Sie erhalten problemadäquate Unterstützung – die sie zudem auch subjektiv sehr positiv einschätzen – und finden in der Folge auch besonders häufig über das AMS in Beschäftigung. Hier zeitigt eine zielgruppenorientierte Ausrichtung der Angebote offensichtlich positive Effekte. Gleichzeitig können jedoch nicht für alle Felder von Vermittlungshindernissen vergleichbar gute Ergebnisse der Interventionen des AMS festgestellt werden. Besonders bei Personen mit körperlichen Beeinträchtigungen sind einerseits die subjektiven Bewertungen der Arbeitslosen über problemspezifische Unterstützungsangebote überwiegend nicht positiv, andererseits sind Personen mit längerer Krankenstandsgeschichte auch weniger suchaktiv. Ähnliches gilt für Frauen mit Kleinkindern und zum Teil für Personen mit sonstigen familiären Problemen. Damit sind genau die Problemlagen, die typisch für den österreichischen Arbeitsmarkt sind – nämlich die Einbindung von älteren Personen, besonders mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie besonders für Mütter mit Kleinkindern (vgl. z.B. Haas *et al.*, 2011) – auch jene, die im Vermittlungs- und Betreuungsprozess des AMS nicht sehr erfolgreich unterstützt werden können. Beide Gruppen werden in zukünftigen Strategien zur Nutzung des Erwerbspotentials in Österreich vermutlich eine große Rolle spielen. Um hier Änderungen im Erwerbsverhalten zu erreichen, kann der Beitrag der Arbeitsmarktpolitik wesentlich

sein, muss aber mit Maßnahmen in anderen Politikbereichen (Gesundheitspolitik, Familienpolitik, Sozialpolitik) abgestimmt und begleitet werden. Mit der Erhöhung des Pensionsantrittsalters und der Reduktion des Zugangs zu gesundheitsbedingten Pensionen sowie einem eventuellen Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen für Kleinkinder besteht hier Handlungsbedarf auch zur Verbesserung der Integrationschancen der betroffenen Gruppen in den Arbeitsmarkt.

Hinsichtlich der älteren Personen ist evident, dass sie sowohl größere Schwierigkeiten haben einen Arbeitsplatz zu finden als jüngere Personen, als auch der Tendenz nach geringere Suchanstrengungen aufweisen. Wenn sie von Seiten des AMS Unterstützung erhalten, dann wirkt sich diese aber gerade bei ihnen besonders positiv auf ihre Sucherfolgchancen aus. Auch diese Evidenz spricht dafür, politische Veränderungen in anderen Politikbereichen wie in den Pensionszugangsregelungen durch passgenaue Beratungs- und Vermittlungsaktivitäten für diese Personengruppe zu flankieren. Eine Förderung der Reintegration arbeitsloser Älterer in den Arbeitsmarkt ist ein wichtiger Bestandteil einer Politik, die darauf abzielt, Personen länger in Beschäftigung zu halten und das durchschnittliche Pensionszugangsalter zu erhöhen.

In zweierlei Hinsicht erfolgreich scheinen die Initiativen der öffentlichen Arbeitsvermittlung im Umgang mit neuen Informationstechnologien zu sein.

- Der Einsatz von internetgestützten Informations- und Vermittlungsangeboten wird, gerade von jüngeren Arbeitslosen, angenommen. Erste Evidenz zu Multi-Channeling – dem Einsatz mehrerer, auch IT gestützter Kommunikationswege zwischen AMS und Arbeitslosen – weisen auf einen positiven Zusammenhang mit Suchintensität und Sucherfolg hin. Mit einem Ausbau von e-Services und Multi-Channel-Strategien kann vor allem der Einschaltgrad auch im qualifizierten Bereich erhöht werden. Derzeit macht etwa jede zweite Person von den Selbstbedienungsangeboten und Angeboten des AMS zur Arbeitsplatzsuche im Internet Gebrauch. Hier könnte auch eine höhere Inanspruchnahme angestrebt werden, zumal Selbstbedienungsangebote über unterschiedliche Medien zur Verfügung gestellt werden und damit auch für Personen ohne PC- oder Internetzugang zur Verfügung stehen.
- Personen mit schlechtem Zugang zu PC und Internet können diesen Nachteil am ehesten durch die Vermittlungsunterstützung und Beratung des AMS kompensieren, wie der relativ hohe Vermittlungserfolg des AMS in dieser Gruppe beweist.

Insgesamt zeigen die Unterschiede im Suchverhalten zwischen älteren und jüngeren Arbeitslosen ebenso wie zwischen gering und hoch Qualifizierten, dass sich die Suchstrategien stärker auf neue Informationstechnologien verlagern. Dem trägt das AMS mit internetbasierten Angeboten und Multi-Channeling Rechnung. Über diese Schiene kann zudem auch die allgemeine Markttransparenz des AMS positiv beeinflusst werden. Nicht zu übersehen ist aber die ungebrochene Rolle informeller Vermittlungswege über FreundInnen und Bekannte. Zudem zeigt sich, dass die Matchingleistung von professionellen Vermittlungsinstitutionen (öf-

fentliche und private Vermittlungsinstitutionen) anderen Vermittlungskanälen in Hinblick auf Geschwindigkeit und Dauerhaftigkeit der erzielten Arbeitsplatzbesetzung tendenziell überlegen sind.

Insgesamt zeigt die empirische Evidenz zu Indikatoren des Vermittlungserfolges ein sehr differenziertes Bild bezüglich der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit des AMS:

- Offensichtlich gelingt es sowohl über den positiven Einfluss auf die Suchintensität, als auch durch die eigene Arbeitsvermittlung die Suchdauer bis zu einer Beschäftigungsaufnahme zu verringern. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit der Erwartung, dass die professionelle Vermittlungsunterstützung in Richtung kürzerer Suchdauer wirkt. Zudem kann die Verbindung zwischen Existenzsicherung und Vermittlung und damit die Verpflichtung zur aktiven Suche und die Sanktionierbarkeit den Druck zu einer Arbeitsaufnahme erhöhen. Umgekehrt könnten jedoch Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen der AMS Betreuung auch zu längeren Suchdauern führen, weil sie – für die Dauer der Qualifizierung – die Suchaktivitäten reduzieren und in erster Linie auf die Verbesserung der längerfristigen Vermittelbarkeit wirken sollen.
- Die über AMS-Vermittlung aufgenommenen Arbeitsplätze sind auch etwas stabiler als im Durchschnitt der anderen Vermittlungskanäle. Dies wäre auf Basis einer einseitigen Priorität auf raschest mögliche Vermittlung unter geltenden Zumutbarkeitsbestimmungen nicht unmittelbar zu erwarten und stellt einen Qualitätsaspekt der Matchingleistung durch das AMS dar. Denkbar wäre jedoch auch, dass die relativ geringen Löhne an vom AMS vermittelten Arbeitsplätzen für Unternehmen einen Anreiz darstellen, Arbeitskräfte länger zu beschäftigen (siehe nächster Absatz).
- Vom AMS vermittelte Jobs sind schlechter bezahlt als das im Durchschnitt der Beschäftigungsaufnahmen Arbeitsloser der Fall ist. Dies ist jedoch in erster Linie auf die Zusammensetzung der Gruppe der Arbeitslosen zurückzuführen, die über das AMS ihren Arbeitsplatz finden. Nach Kontrolle für ein umfangreiches Set von beschäftigungsrelevanten Merkmalen verringert sich dieser Unterschied erheblich und wird statistisch insignifikant. Durch die höhere Beschäftigungsdauer vom AMS Vermittelte übersteigt das erzielte Einkommensvolumen sogar jenes von Arbeitslosen, die über andere Kanäle ihren Arbeitsplatz gefunden haben. Die schlechtere Einkommensentwicklung und die geringeren Lohnsätze (gemessen am Monatslohn) weisen dennoch auf eine – gemessen am Einkommen – relativ geringe Qualität der vermittelten Jobs hin. Die im Vergleich zu anderen Suchkanälen spezifischere und aufwendigere Matchingleistung des AMS bei der Vermittlung von Arbeitslosen könnte sich jedoch auch in qualitativ hochwertigeren Arbeitsplätzen niederschlagen. Ein möglicher Grund für die relativ geringe Entlohnung an Arbeitsplätzen die vom AMS vermittelt wurden, mag in der Kombination der Existenzsicherung und für Vermittlungsdienstleistung liegen: Arbeitslose sind verpflichtet – nach Maßgabe der Zumutbarkeitsbestimmungen – Vermittlungsvorschläge des AMS anzunehmen. Dieses Drohpotential kann den Reservationslohn⁴²⁾

⁴²⁾ Das ist der Lohn ab dem eine Arbeitslose oder ein Arbeitsloser bereit ist Arbeit aufzunehmen.

der Arbeitslosen senken und damit die Arbeitsaufnahme an relativ schlecht bezahlten Arbeitsplätzen begünstigen.

Auf Basis der Ergebnisse könnte eine stärkere Beachtung der Qualität der vermittelten Arbeitsstellen – auch in Hinblick auf das erzielbare Einkommen – überlegt werden, die ein Merkmal eines guten Matchings darstellt. Druck von Seiten des AMS zu einer raschen Arbeitsaufnahme kann die Dauer von Arbeitslosigkeitszeiten und Leistungsbezügen verringern, aber auch auf Kosten der Qualität der aufgenommenen Arbeitsplätze gehen. Das stellt einen potenziellen Zielkonflikt (Trade-Off) in der Tätigkeit des AMS dar. Schlussfolgerungen könnten auch in Richtung einer stärkeren Beachtung von Qualitätskriterien bei der Akquisition offener Stellen und der Beratung von Unternehmen gehen, um Arbeitslosen bessere Karriereperspektiven zu eröffnen. Damit wird auch das Zusammenwirken von Dienstleitungen für Arbeitsuchende und für Unternehmen angesprochen. Das AMS weist nicht in allen Segmenten des Arbeitsmarktes einen hohen Einschaltgrad auf, besonders Stellenbesetzungen im hoch qualifizierten Bereich erfolgen selten über das AMS. Ob es eine qualitätsspezifische Selektion der beim AMS gemeldeten offenen Stellen auch innerhalb der für die AMS-Vermittlung besonders relevanten Arbeitsplätze im mittleren und unteren Qualifikationssegment gibt, kann aus der vorliegenden Untersuchung nicht nachgewiesen werden. Die vergleichsweise geringen Einkommen der vermittelten Stellen deuten jedoch in diese Richtung.

Die Studie findet Hinweise auf die Bedeutung frühzeitiger Interventionen des AMS; so sind Bewerbungsvorschläge besonders in früheren Phasen der Arbeitslosigkeit mit rascherem Sucherfolg verbunden. Die Kontakthäufigkeit Arbeitsloser mit AMS-BeraterInnen korreliert bereits in den ersten drei Monaten ab Eintritt der Arbeitslosigkeit deutlich negativ mit den Arbeitsmarktchancen. Das bedeutet, dass die Berater und Beraterinnen im Durchschnitt ihre Beratungs- und Betreuungstätigkeit auf Gruppen mit größeren Problemen bei der Arbeitsmarktintegration konzentrieren. Interessant ist auch die nur schwache Übereinstimmung der Kontaktintensität mit der Zoneneinteilung. Angesichts der Differenzierung der KundInnengruppen des AMS mit größerer Bedeutung Älterer (oftmals mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen), arbeitsmarktferner Gruppen aus dem Kreis der BezieherInnen der bedarfsorientierten Mindestsicherung oder Personen mit Migrationshintergrund mag eine Adaptierung des 3-Zonen-Modells in Richtung einer stärker ausdifferenzierten, der Heterogenität der Kundengruppen Rechnung tragenden Abschätzung der Reintegrationschancen und des Unterstützungsbedarfs (Profiling) sinnvoll erscheinen lassen.

Ein weiteres Spezifikum des österreichischen Arbeitsmarktes sind die vielen Einstellungszusagen und Recalls (Wiederbeschäftigung beim früheren Dienstgeber). Über 40% der Arbeitslosen in dem repräsentativen Sample von Zugängen in Arbeitslosigkeit (von November 2009 bis Mai 2010), das dieser Studie zugrunde liegt, hatten schon zu Beginn der Arbeitslosigkeit eine Einstellungszusage oder wurden direkt vom früheren Dienstgeber wieder eingestellt. Diese Gruppe von Arbeitslosen erhält zwar Existenzsicherung, nimmt aber kaum Vermittlungs- und Beratungsangebote des AMS in Anspruch. Obwohl viele dieser Arbeitslosen rasch wieder in Be-

schäftigung wechseln, fallen Einstellungszusagen mitunter weg (bei rund einem Drittel der Einstellungszusagen) und Betroffene bleiben länger arbeitslos. Sie weisen jedoch auch dann eine geringere Suchintensität und Nutzung von Vermittlungsunterstützungen auf als andere Arbeitslose. Für diese Gruppe wäre eine frühere Einbeziehung in die Vermittlungs- und Beratungsangebote des AMS anzustreben, wobei eine a priori Identifikation vermutlich nicht leicht zu bewerkstelligen sein wird. Darüber hinaus sollte überlegt werden die Auslagerung kurzfristiger betrieblicher Auslastungsrisiken an die Arbeitslosenversicherung weniger attraktiv zu gestalten und dadurch die quantitative Bedeutung dieser Gruppe insgesamt zu reduzieren.

Dieser Endbericht schließt das Forschungsprojekt „Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg der Arbeitssuche“ zwar ab, lässt aber zwei mit eingeplante Ergänzungsmöglichkeiten offen:

- Die Schätzung der Einflussfaktoren auf den Vermittlungserfolg würde durch einen längeren Nachbeobachtungszeitraum an Aussagekraft gewinnen. Eine Ergänzung um einen um zumindest ein Jahr längeren Nachbeobachtungszeitraum würde besonders die Analyse der Wirkung der Vermittlung auf die Einkommen verbessern.
- In anderen Ländern (Deutschland, Niederlande) wurden Änderungen in der Personalausstattung der Vermittlungsdienstleistungen der öffentlichen Arbeitsvermittlung dazu benutzt in einem experimentellen Design Wirkungen einer Änderung der Fallbelastung von Berater und Beraterinnen zu analysieren. Ein ähnliches Experiment wäre auch für die österreichische Situation anzustreben.

9 Literatur zu Modul 2

- Addison, J. T., Portugal, P., Job Search Methods and Outcomes, *Oxford Economic Papers*, 54, 3, 2002, S. 505-533.
- Blau, D. M., Robins, P. K., Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed, the *Journal of Political Economy*, 3, 1990, S. 637-655.
- Böheim, R., Taylor, M. P., Job Search Methods, Intensity and Success in Britain in the 1990s, *Economic Working Paper*, Johannes Kepler University Linz, Austria, 6, 2002.
- Böheim, R., 'I'll be Back' – Austrian Recalls, *Empirica*, 33, 2006, S. 1–18.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben 2010, Wien, 2011.
- Caliendo, M., Uhlendorff, A., Schmidl, R., The Effects of Social Networks on Job Search Behavior and Labor Market Success, *ICFSN Working Paper*, March 25 2009.
- Del Boca, D., Pasqua, S., Pronzato, C., "Motherhood and Market Work Decisions in Institutional Context: A European Perspective", *Oxford Economic Papers*, 2009, (61), S. i147-i171.
- Eppel, R., Mahringer, H., Weber, A., Zulehner, C., Evaluierung der Eingliederungsbeihilfe, *WIFO-Monografien*, 10/2011.
- Fallick, Bruce, Keunkwan, Ryu, The Recall and New Job Search of Laid-off Workers: A Bivariate Proportional hazard Model with Unobserved Heterogeneity, *The Review of Economics and Statistics*, 89, 2, 2007, S. 313-323.
- Fischer, G., Pichelmann, K., Temporary layoff unemployment in Austria: Empirical Evidence from Administrative Data, *Applied Economics*, Volume 23, Issue 9, 1991.
- Haas, S., Lutz, H., Mahringer, H., Rückert, E., Arbeitsmarktmonitor 2011. Ein jährliches, EU-weites Arbeitsmarktbeobachtungssystem, *WIFO-Monographien*, November 2011.
- Holzer, H. J., Search Method Use by Unemployed Youth, *Journal of Labor Economics*, 6, 1, 1988, S. 1-20.
- Krueger, A. B., Mueller, A., Job Search and Job Finding in a Period of Mass Unemployment: Evidence from High-Frequency Longitudinal Data, *CEPS Working Paper*, 215, January 2011.
- Kuhn, P., Mansour, H., Is Internet Job Search Still Ineffective?, *IZA Discussion Paper*, 5955, September 2011.
- Lutz, H., Mahringer, H., Wirkt die Arbeitsmarktförderung in Österreich? Überblick über Ergebnisse einer Evaluierung der Instrumente der Arbeitsmarktförderung in Österreich. *WIFO-Monatsberichte* 3/2007.
- Mahringer, H., Zugangsdynamik und Vermittlungswege auf dem Arbeitsmarkt. Eine Untersuchung am Beispiel des steirischen Arbeitsmarktes, *WIFO Monatsbericht*, 2, 2000, S. 123-136.
- Osberg, L., Fishing in Different Pools: Job-search Strategies and Job-finding Success in Canada in the Early 1980s, *Journal of Labor Economics*, 11, 2, 1993, S. 348-386.
- Pichelmann, K., Riedel, M., New Jobs or Recalls?, *Empirica*, Volume 19, Number 2, 1992, 259-274.
- Thomsen, S. L., Wittich, M., Which One to Choose? Evidence on the Choice and Success of Job Search Methods, in *Schmollers Jahrbuch* 130, 4, 2010, Berlin, S. 445-483.
- Weber, A., Mahringer, H., Choice and Success of Job Search Methods, *Empirical Economics*, 35, 2008, S. 153-178.