

schlechte Übereinstimmung von Anforderungsprofil und Fähigkeiten der jeweiligen BewerberInnen genannt.

Deutlich erkennbar war, dass diese Einschätzungen auf den individuellen Erfahrungen mit verschiedenen Vermittlungsinstrumenten in der Vergangenheit beruhen. Beispielsweise wurde in Bezug auf das AMS häufig bemängelt, dass trotz genauer Weitergabe des Tätigkeitsprofils oft BewerberInnen geschickt wurden, die ungeeignet waren. Zudem wurde vermerkt, dass die Vermittlung vielfach zu langsam ist und häufig unqualifizierte, bis weilen auch arbeitsunwillige, Arbeitsuchende vermittelt werden. Als Problem wurde auch festgehalten, dass häufig, nach einer erfolgten Meldung an das AMS, unterschiedlichste Einrichtungen Kontakt bezüglich einer Vermittlung bestimmter "Problemgruppen" aufnahmen. Erfahrungen dieser Art bewirken, dass die Zusammenarbeit mit dem AMS zum Teil nicht mehr gesucht wird. Ausschreibungen, beispielsweise im Bereich der öffentlichen Verwaltung, werden nicht an das AMS weitergeleitet, mit der Begründung, dass "die Leute ja lesen könnten".

Andererseits wurde das AMS sowohl bei Lehrstellenbesetzungen als auch bei der Vermittlung von einfachen ArbeiterInnenberufen als sehr kooperativ und wichtig erachtet. Vor allem die Zusammenarbeit im Rahmen von Jobbörsen und Qualifizierungsmaßnahmen sowie die genaue Kenntnis der regionalen Arbeitsmärkte und personeller Verfügbarkeiten wurden als entscheidende Stärken des AMS betrachtet.

#### **4. Einflussfaktoren auf die Wahl der Vermittlungswege und Aspekte der Vermittlungsqualität**

In der deskriptiven Darstellung der Ergebnisse der Befragung von Personen, die 1997 in der Steiermark eine Arbeit aufgenommen haben, zeigen sich bereits deutliche Unterschiede in den Kundenstrukturen der unterschiedlichen Vermittlungswege. Im ersten Abschnitt dieses Kapitels werden unter Verwendung multivariater Analysemethoden Ergebnisse der deskriptiven Auswertung der Daten überprüft und präzisiert. Zu analysieren sind Einflussfaktoren auf die Wahl von Vermittlungswegen.

Im zweiten Abschnitt wird zudem der Effekt der Verwendung von Vermittlungswegen (insbesondere des AMS) auf die Arbeitseinkommen, als wesentliches Kriterium der Qualität eines Arbeitsplatzes, untersucht. Berücksichtigung finden dabei besonders auch Einflüsse, die durch die unterschiedlichen Kundenstrukturen von Vermittlungswegen entstehen.

#### **Einflussfaktoren auf die Wahl von Vermittlungswegen**

Eine Vielzahl angebots- und nachfrageseitiger Faktoren beeinflusst die Entscheidung, welche Suchkanäle verwendet werden bzw. erfolgreich eingesetzt werden können. Der Einsatz unterschiedlicher Such- und Rekrutierungswege erlaubt es, auf unterschiedliche Pools von Arbeitsuchenden bzw. of-

fenen Stellen zuzugreifen. So kann beispielsweise mit einem Zeitungsinserat, das vielen Interessierten zugänglich wird, ein breiterer Kreis von Arbeitsuchenden angesprochen werden als bei der Rekrutierung aus unternehmensinternen Evidenzlisten, in die laufend eintreffende Blindbewerbungen aufgenommen werden. Umgekehrt verursachen ein Zeitungsinserat und der in der Folge notwendige Auswahlprozess einen höheren Aufwand, der durch bessere Stellenbesetzungen gerechtfertigt werden muss.

Nicht alle Vermittlungswege eignen sich gleichermaßen für die Abdeckung von Informationsbedürfnissen verschiedener Segmente des Arbeitsmarktes; zudem sind Vermittlungswege nicht allen Arbeitsuchenden (und jedem Unternehmen) gleichermaßen zugänglich.

### *Insider- und Outsider-Stellung auf dem Arbeitsmarkt*

Insider-Outsider-Theorien (vgl. z. B. *Lindbeck – Snower, 1986*) gehen davon aus, dass Mechanismen wirken, die es Beschäftigten erlauben, ihre Stellung gegenüber Neu- oder WiedereinsteigerInnen in den Arbeitsmarkt abzusichern. In Anlehnung an diese Theorieansätze kann auf ungleiche Verteilung von Zugangsmöglichkeit zu Vermittlungswegen geschlossen werden: Im Erwerbsleben Stehende (Insider) verfügen über mehr über und bessere Informationen und informelle Kontakte als Outsider. Insbesondere ist davon auszugehen, dass Personen mit größerer Entfernung zum Arbeitsmarkt informelle Wege in geringerem Ausmaß zur Verfügung stehen als bereits in den Arbeitsmarkt Integrierten, und dass besser Integrierte (in internen Arbeitsmärkten) diese Wege besser nutzen können.

Umgekehrt sind Outsider (Arbeitslose, Erst- und WiedereinsteigerInnen in den Arbeitsmarkt) stärker auf Vermittlungswege angewiesen, die auch bei schlechterer Ausstattung mit Informationen und informellen Kontakten begehbar sind. Für diese Gruppe kann daher der öffentlichen Vermittlung eine wichtige Rolle zukommen.

### *Humankapitalausstattung*

Die Ausstattung von Arbeitsuchenden mit Humankapital (insbesondere mit Qualifikation) beeinflusst ebenso wie die Arbeitsplatzanforderungen die Wahl und die Erfolgswahrscheinlichkeit von Vermittlungswegen. Ein positiver Zusammenhang zwischen Ausstattung mit Humanressourcen und dem Selbsthilfepotential bei der Nutzung von Möglichkeiten der Arbeitsuche sowie höhere Opportunitätskosten der Arbeitslosigkeit aufgrund höherer Entgelterwartungen sind zu vermuten (vgl. *Mosley – Speckesser, 1997*).

### *Arbeitsmarktsegmentation*

Die Inhomogenität des Arbeitsmarktes hat die Bildung von Arbeitsmarktsegmenten zur Folge (vgl. zur Segmentierungstheorie *Doeringer – Piore, 1971*). Als Segmentationskriterien sind regionale, qualifikatorische, branchen-, unternehmens- und arbeitsplatzspezifische Faktoren zu nennen. Diese

Segmentation ist auch für die Wahl von Strategien zur Suche und Auswahl von Personal bzw. Arbeitsplätzen von Bedeutung:

- Die Verfügbarkeit von Vermittlungshilfen kann sich regional unterscheiden (insbesondere zwischen städtischen und ländlichen Regionen).
- Informationsbedarf über Arbeitskräfte und Arbeitsplätze unterscheidet sich entsprechend der Homogenität von Qualifikationsgruppen und den spezifischen Anforderungen eines Arbeitsplatzes.
- Da Vermittlung ein abgeleitetes Erfahrungsgut ist, können sich Branchen und Betriebe auf erprobte und erfolgreich praktizierte Vermittlungsstrategien festlegen.
- Unternehmen haben in Abhängigkeit von ihrer Größe unterschiedliche Anreize, Vermittlungsaktivitäten auszulagern. Kleine Unternehmen haben in der Regel seltener Stellen zu besetzen als große, daher ist es für Kleinbetriebe weniger rentabel, spezialisierte Auswahlverfahren anzuwenden, Evidenzlisten zu führen usw.
- Auf (unternehmensübergreifenden) internen Arbeitsmärkten werden andere Such- und Selektionsmechanismen angewandt als auf externen. Insbesondere werden auf den internen Arbeitsmärkten externe Vermittlungsdienste nicht eingeschaltet, da sie für die Akteure übersichtlich und Informationen verfügbar sind.

### Ökonometrische Schätzung von Einflussfaktoren auf die Wahl von Vermittlungswegen

Eine multivariate Analyse erlaubt die gleichzeitige Berücksichtigung mehrerer Einflussfaktoren auf die Wahl von Vermittlungswegen.

Mit Hilfe logistischer Regressionsgleichungen wird die Veränderung der Wahrscheinlichkeit des Einsatzes bzw. des Erfolges eines bestimmten Vermittlungsweges in Abhängigkeit von der Ausprägung eines Sets erklärender Variablen geschätzt.

Die Wahrscheinlichkeit der Verwendung bzw. des Erfolges eines bestimmten Vermittlungsweges hängt von erklärenden Variablen wie Ausbildung, beruflicher Stellung, Arbeitsmarktstatus vor Arbeitsantritt, Region, Geschlecht, Betreuungspflichten, Suchintensität ab, die für  $n$  Beobachtungen vorliegen und wird mit folgender Gleichung (1) dargestellt:

$$(1) P(Y = j) = F(\beta \cdot x_i), P(Y = 0) = 1 - F(\beta \cdot x_i), \quad i = 1, 2, \dots, n$$

$P(Y = j)$  . . . Wahrscheinlichkeit, dass ein bestimmter der  $N$  möglichen Vermittlungswege gewählt wird bzw. erfolgreich begangen wird,  $j = 1, \dots, N$ .

Diese Wahrscheinlichkeit ist eine Funktion  $\Phi$  exogener Variablen  $x_i$ . Die Größe des Einflusses einer Veränderung von  $x_i$  auf die Wahrscheinlichkeit (Marginaleffekt) kann mithilfe des Parametervektors  $\beta$  errechnet werden.

Für jeden Vermittlungsweg wird der Einfluss der erklärenden Variablen in einem Probit-Modell geschätzt. Für den Vermittlungsweg AMS werden zwei Schätzgleichungen aufgestellt: für die Verwendung als Suchweg – Gleichung (2) – und den Sucherfolg – Gleichung (3):

$$(2) P(Y = \text{AMS-Suche}) = \Phi(\beta_s \cdot x_{is}) + \varepsilon_{is},$$

$$(3) P(Y = \text{AMS-Erfolg}) = \Phi(\beta_f \cdot x_{if}) + \varepsilon_{if}.$$

$\varepsilon_{if}, \varepsilon_{is} \dots$  Schätzfehler in den jeweiligen Probitgleichungen mit  $\text{Var}(\varepsilon_i) = 1$ .

Der Vektor  $x_{is}$  enthält folgende Variable (vgl. Tabelle 19):

- das Qualifikationsniveau (drei Qualifikationsgruppen: PflichtschulabsolventInnen, AbsolventInnen einer Lehre oder einer mittleren Schule, MaturantInnen oder höhere Qualifikationen) und die berufliche Stellung (Lehrlinge, ArbeiterInnen und Angestellte),
- den Status vor der Arbeitsaufnahme (vor Ersteintritt ins Arbeitsleben, Arbeitslosigkeit, Berufstätigkeit, vor Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit),
- den Regionstyp (Stadt Graz, andere Bezirke der Steiermark),
- einen Interaktionsterm, der Geschlecht und Existenz von Kindern sowie die Kombination der beiden Merkmale umfasst,
- Variable zum Suchverhalten (Suchintensität bzw. Zahl der eingeschalteten Suchwege und individuelle Arbeitsorientierung)<sup>33</sup>).

Im Vektor  $x_{if}$  wird zusätzlich die Betriebsgröße berücksichtigt.

Darüber hinaus wurden beide Schätzungen um die Branchen- und Altersstruktur bereinigt.

### Interpretation der Schätzergebnisse

Die multivariaten Analysen (vgl. Tabelle 19 und Tabellen in Anhang 3) erlauben die gleichzeitige Betrachtung des Einflusses mehrerer Variablen auf die Wahl von Suchwegen und die erfolgreichen Vermittlungswege. Arbeitssuchende, die 1997 eine Arbeit aufgenommen haben, verwendeten zu 38% das AMS als Suchweg. Diese Personengruppe zeichnet sich durch hohe Suchintensität aus: Zwei Drittel beschritten drei oder mehr Suchwege, um einen Arbeitsplatz zu finden. Höherqualifizierte, Angestellte, Männer und Frauen mit Kindern suchten hingegen vergleichsweise selten über das AMS (vgl. Tabelle 19, linke Spalte).

<sup>33</sup>) Die Variable Arbeitsorientierung wird aus den Befragungsergebnissen eines Fragenblocks zur subjektiven Einschätzung der Bedeutung von Arbeit für das eigene Leben gebildet.

Eine ähnliche Struktur zeigt sich für jene, deren Suche über das AMS erfolgreich war; allerdings sind zusätzlich die Variablen für den Regionstyp (mit negativem Vorzeichen), für geringe formale Bildung und für die individuelle Arbeitsorientierung signifikant (vgl. Tabelle 19, rechte Spalte).

Die Schätzergebnisse bestätigen Spezialisierungstendenzen des AMS auf Geringqualifizierte. Mit steigender Bildung nimmt die Wahrscheinlichkeit über das AMS erfolgreich vermittelt zu werden ab. Personen mit hohem Bildungsniveau suchen auch signifikant seltener über das AMS. ArbeiterInnen und Lehrlinge werden im Vergleich zu Angestellten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit über das AMS vermittelt. Informelle Kontakte spielen hingegen für die Vermittlung von Höherqualifizierten eine im Vergleich zu den anderen Personengruppen wichtigere Rolle.

Zugleich werden die Vermittlungsangebote des AMS deutlich häufiger von den arbeitsmarktfernen Gruppen der Arbeitslosen und WiedereinsteigerInnen in Anspruch genommen<sup>34</sup>. Auch die Wahrscheinlichkeit, dass Personen aus dieser Gruppe ihre Arbeitsstelle über das AMS gefunden haben, ist signifikant höher. Vergleichsweise gering ist die Bedeutung des AMS als Vermittlungsweg für Personen, die aus einem aufrechten Arbeitsverhältnis heraus ihren Arbeitsplatz wechseln, aber auch bei ErsteinsteigerInnen in den Arbeitsmarkt. Da die Vermittlung von Lehrstellen zu den Stärken des AMS zählt, sind es in hohem Maße SchulabgängerInnen (inkl. AbbrecherInnen), die ihre Arbeitsstellen ohne Unterstützung des AMS finden (müssen). Direkte Kontaktaufnahmen zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen führen bei Arbeitslosen und WiedereinsteigerInnen signifikant seltener zur Beschäftigungsaufnahme als bei direkten Arbeitsplatzwechseln und bei Ersteinstiegen ins Arbeitsleben und werden, trotz hoher Suchintensität dieser Personengruppe, seltener aktiv gesucht. Die hohe Suchintensität Arbeitsloser und WiedereinsteigerInnen ist jedoch auch an der größeren Bedeutung des Suchweges Printmedien abzulesen. Betrachtet man jedoch die erfolgreichen Vermittlungen von Arbeitslosen und WiedereinsteigerInnen, dann verschwindet die größere Bedeutung der Printmedien.

Frauen finden zwar insgesamt wahrscheinlicher über das AMS ihren Arbeitsplatz, dies gilt jedoch nur für Frauen ohne Kinder. Frauen mit Kindern suchen aufgrund ihrer Betreuungspflichten häufig Teilzeitbeschäftigung; beinahe 60% der Frauen mit Kindern die 1997 eine Beschäftigung aufgenommen haben, gingen in Teilzeitbeschäftigung. Das AMS ist jedoch in der Vermittlung von Teilzeitarbeitsplätzen nicht besonders erfolgreich (von 101 Teilzeitarbeitsplätzen in der Stichprobe wurden nur 6 über das AMS vermittelt, nur die Hälfte davon durch AMS-BeraterInnen). Beschäftigungsaufnahmen von Frauen mit Kindern kommen dagegen mit größerer Wahrscheinlichkeit über informelle Kontakte zustande, als dies bei anderen Frauen der Fall ist.

---

<sup>34</sup> Es sei nochmals darauf hingewiesen, dass sich die Analyse auf Personen bezieht, die 1997 einen Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben. Das heißt, dass die hier betrachtete Personengruppe nicht jene aller Arbeitssuchenden zu einem bestimmten Zeitpunkt ist, sondern jene aller erfolgreich Arbeitssuchenden innerhalb einer Betrachtungsperiode eines Jahres.

Tabelle 19: Einflussfaktoren für die Wahl und den Erfolg von Vermittlungswegen

Erklärende Variable	Verwendung des AMS als Suchweg	Vermittlungserfolg des AMS
	Marginaleffekt <sup>35)</sup>	
<b>Qualifikation</b>		
Matura und höhere Abschlüsse	- 0,15** (- 2,11)	- 0,04*** (- 3,06)
Pflichtschulabschluss	- 0,05 (- 0,63)	0,04* (1,71)
<b>Berufliche Stellung</b>		
Angestellte	- 0,17** (- 2,27)	- 0,03* (- 1,68)
<b>Status vor Arbeitsaufnahme</b>		
Arbeitslose und Wiedereinsteiger	0,35*** (5,56)	0,05** (2,41)
<b>Regionstyp</b>		
Graz	0,06 (0,89)	- 0,03** (- 2,15)
<b>Interaktionsterm Geschlecht, Kinder</b>		
Frauen	0,18** (2,21)	0,04* (1,71)
Kinder	0,10 (1,04)	- 0,00 (- 0,1)
Frauen mit Kindern	- 0,28*** (- 2,74)	- 0,04* (- 1,86)
<b>Suchverhalten</b>		
Suchintensität	0,56*** (9,54)	0,03* (1,85)
Arbeitsorientierung	- 0,07 (- 1,26)	0,03** (2,20)
<b>Betriebsgröße</b>		
Vermittlung in Kleinbetriebe		0,03* (1,66)
Zahl der Beobachtungen	498	498
Wald $\chi^2$ (20) bzw. (21)	159,86	71,37
Prob > $\chi^2$	0,00	0,00
Log likelihood	- 216,74	- 103,76
Pseudo- $R^2$	0,3441	0,2543

\* ... auf dem 10%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\* ... auf dem 5%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\*\* ... auf dem 1%-Signifikanzniveau von Null verschieden. Kursive Zahlen in Klammern ...  $t$ -Statistik.

<sup>35)</sup> Veränderung der Wahrscheinlichkeit, einen Suchweg zu verwenden bzw. damit Erfolg zu haben, unter der Bedingung, dass ein bestimmtes Merkmal zutrifft (dass also, da hier nur Dummy-Variablen verwendet wurden, die entsprechende Variable den Wert 1 annimmt).

Die Wahrscheinlichkeit, dass in Graz wohnhafte Personen ihren Arbeitsplatz über das AMS gefunden haben, ist signifikant niedriger als in den anderen steirischen Regionen. Dies gilt, obwohl kein signifikanter Unterschied in der Verwendung als Suchweg zwischen Graz und den anderen Regionen festzustellen ist. Die Unterschiede im Suchverhalten auf städtischen Arbeitsmärkten zeigen sich auch an der auffallend größeren Bedeutung der Printmedien als erfolgreicher Vermittlungsweg (siehe Anhang).

Ein weiteres Charakteristikum jener Arbeitssuchenden, die über das AMS einen Arbeitsplatz finden, ist, dass Arbeit einen wesentlichen Lebensinhalt bildet und sie eine hohe Suchintensität aufweisen.

Kleine Unternehmen (bis 10 Beschäftigte) sind in der Personalrekrutierung über das AMS überdurchschnittlich erfolgreich.

### **Einfluss von Vermittlungswegen auf das Lohnniveau**

Um die Qualität der vermittelten Arbeitsplätze zu beurteilen, besteht die Möglichkeit, die in der Befragung angegebenen Löhne zu vergleichen. Die Lohnhöhe vergleichbarer Jobs, gemessen etwa an Ausbildungsniveau, Alter und Branche, ermöglicht eine Beurteilung welche Vermittlungsmethode attraktivere Jobs vermittelt.

Bei dieser Analyse sollte man allerdings berücksichtigen, dass die einzelnen Vermittlungsmethoden sehr unterschiedliche Personengruppen betreuen. In unserer Stichprobe wurden beispielsweise kaum AkademikerInnen über das AMS vermittelt, was vermutlich daran liegt, dass diese Personengruppe einen einfachen Zugang zu anderen Vermittlungswegen und daher wenig Bedarf nach den Vermittlungsleistungen des AMS hat. Genauso werden Arbeitssuchende, die über einen großen Bekanntenkreis verfügen, leichter über informelle Kontakte einen Arbeitsplatz finden als andere mit wenig arbeitsrelevanten sozialen Kontakten (z. B. weil sie in abgelegenen Regionen leben, in denen sie keine entsprechenden Arbeitsplätze finden). Die Selektion in die Personengruppe, die vom AMS erfolgreich vermittelt wird, scheint also keinesfalls zufällig zu erfolgen, sondern genauso wie die Lohnhöhe von dem Arbeitsuch- und Arbeitsvermittlungsproblem bestimmt zu sein.

Das Selektionsproblem der im Arbeitsuchmodell endogen bestimmten Wahl der Vermittlungswege lässt sich durch ein zweistufiges Schätzverfahren der Lohngleichung lösen. Wir stellen zwei Methoden einander gegenüber – die einfache Schätzung der Lohngleichung und die zweistufige Schätzung mit Selektionskorrektur. Das heißt, wir stellen die beiden Fragen:

- Unterscheiden sich (und wenn, um wieviel) die Löhne der vom AMS vermittelten Jobs von gleichwertigen Jobs über andere Vermittlungswege?
- Wie groß wäre dieser Unterschied, wenn das AMS die gleiche Personengruppe wie die anderen Vermittlungsmethoden betreuen würde?

Theoretisch wäre es möglich, diese Unterscheidungen für alle 5 Vermittlungskanäle untereinander zu treffen, da das Modell damit aber technisch sehr aufwendig würde, beschränken wir uns auf den Vergleich des AMS mit den übrigen Kanälen.

Im Fragebogen wurde nach dem monatlichen Bruttolohn inklusive regelmäßiger Überstunden und durchschnittlicher Provisionen gefragt, sowie nach der Anzahl der Auszahlungen. Der Lohn wurde nicht absolut sondern in 34 Intervallen zwischen 10.000 und 80.000 ÖS angegeben. Wegen der unterschiedlichen Anzahl der jährlichen Auszahlungen (12 bis 16 mal im Jahr) berechnen wir mit den Intervallmittelwerten einen einheitlichen Monatslohn. Die meisten Befragten machten Lohnangaben (95%). In unserer Analyse werten wir jedoch nur die Lohnangaben der Vollzeitbeschäftigten aus, da aus den Angaben im Fragebogen keine Stundenlöhne berechnet werden können. Nach Abzug der Teilzeitbeschäftigten verkleinert sich die Stichprobe auf 351 Personen.

### Einfache Lohngleichung

In der Lohngleichung wird der Einfluss  $\alpha$  der Vermittlungsinstitution AMS ( $v_i = 1$  falls das AMS der erfolgreiche Vermittlungsweg war) auf die Lohnhöhe  $y_i$  geschätzt. Zusätzlich werden weitere erklärende Variable  $x_i$  berücksichtigt, die ebenfalls den Lohn beeinflussen, wie Alter, Berufserfahrung, Ausbildungsniveau, Geschlecht. Die Lohngleichung hat also folgende Form:

$$(4) y_i = \alpha v_i + \beta x_i + u_i \quad \text{mit } u_i \text{ als Störterm}$$

Die Ergebnisse der Regression beantworten die erste Frage und sind in Tabelle 20, Spalte 1 dargestellt. Jobs, die über das AMS vermittelt wurden, haben signifikant niedrigere Löhne. Im Durchschnitt sind die Bruttomonatslöhne bei 14 Lohnauszahlungen im Jahr um rund 2.500 S niedriger, falls der Arbeitsplatz über das AMS vermittelt wurde. Die übrigen erklärenden Variablen haben die erwarteten Vorzeichen. Die Löhne von Männern sind signifikant höher also die von Frauen, Arbeitslosigkeit sowie eine lange Suchdauer haben eine negative Auswirkung auf das Lohnniveau. Entsprechend dem Senioritätsprinzip verdienen ältere Arbeitnehmer mehr. Weiters bemerken wir eine Lohnstaffelung nach dem Ausbildungsniveau, niedrig qualifizierte ArbeitnehmerInnen (maximal Pflichtschulabschluss) verdienen weniger als mittel qualifizierte (maximal Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule) und höher qualifizierte. Zusätzlich spielen auch Zusatzausbildungen wie Sprachen und EDV-Kenntnisse eine bedeutende Rolle bei der Lohnbestimmung.

### Lohngleichung mit Selektionskorrektur

Um das Selektionsproblem zu lösen und die zweite Frage zu beantworten, erweitern wir das Modell<sup>36)</sup>. Wir übernehmen die Gleichung (4) von oben und wieder misst  $\alpha$  den Einfluss der Vermittlungsinstitution AMS. Allerdings nehmen wir nicht mehr an, dass der Vermittlungsweg  $v_i$  den Perso-

<sup>36)</sup> Wir verwenden ein Modell ähnlich wie Maddala (Model 5, p.120).

nen zufällig zugeordnet ist. Vielmehr gibt es eine unbeobachtete Eigenschaft  $v_i^*$ , etwa die Anzahl der sozialen Kontakte, die die Wahl des Vermittlungsweges direkt beeinflusst.  $v_i^*$  lässt sich durch persönliche Charakteristika wie den Wohnort (Stadt oder ländliche Gegend), Alter, Geschlecht, Ausbildungsniveau etc., dargestellt in Gleichung (5), erklären.

$$(4) y_i = \alpha v_i + \beta x_i + u_i \quad i = 1, 2, \dots, n$$

$$(5) v_i^* = \gamma z_i + \varepsilon_i \quad \text{mit Störterm } \varepsilon_i \text{ und } \text{Var}(\varepsilon_i) = 1$$

Der Vermittlungsweg  $v_i$  ist jetzt ein Indikator für  $v_i^*$ . Das heißt vereinfacht: Liegt die Anzahl der sozialen Kontakte unter einem gewissen Schwellenwert, so wird der Person ein Arbeitsplatz durch das AMS vermittelt.

$$(6) v_i = \begin{cases} 1 & v_i^* < c \\ 0 & \text{sonst} \end{cases}$$

Zur Schätzung dieses Modell verwenden wir ein zweistufiges Schätzverfahren. Im ersten Schritt wird die Wahrscheinlichkeit einer Vermittlung über das AMS mit dem Probitverfahren geschätzt. Der prognostizierte Wert für  $v_i$  aus dieser Regression  $\hat{v}_i^*$  wird dann in Gleichung (4) eingesetzt. Im zweiten Schritt wird die sich ergebende modifizierte Gleichung (4') geschätzt:

$$(4') y_i = \Phi(\hat{v}_i^* z_i) + X_i \beta x_i + u_i$$

Der Regressorenvektor  $z_i$  der Gleichung (5) enthält alle Variablen von  $x_i$  und zusätzlich die Variable "Wohnbezirk Graz" von der wir annehmen, dass sie nicht die Lohnhöhe direkt beeinflusst, sondern nur über den Zusammenhang mit dem Vermittlungsweg. Personen in abgelegeneren Gegenden verfügen eventuell über ein kleineres soziales Netz und werden nicht von so vielen Stellenannoncen in den Medien erreicht wie StadtbewohnerInnen. Sie sind daher stärker auf die öffentliche Vermittlungstätigkeit angewiesen.

Die Ergebnisse der Probitschätzung sind in der 2. Spalte in Tabelle 20 dargestellt und zeigen wie vermutet, dass in Graz lebende Personen seltener über das AMS vermittelt werden. Die übrigen Charakteristika stimmen im Verhalten mit der multivariaten Analyse im vorangegangenen Abschnitt überein.

Wie die zweite Stufe der Lohnregression in Spalte 3 zeigt, ändert sich der Einfluss des AMS auf die Lohnhöhe bei diesem Verfahren. Der Koeffizient der prognostizierten Vermittlungswahrscheinlichkeit AMS\_ha hat einen positiven Wert, der allerdings nicht signifikant von Null verschieden ist. Die Einflüsse der übrigen Charakteristika auf die Lohnhöhe verändern sich nicht gegenüber der Schätzung in der ersten Spalte.

Man kann daraus schließen: würde das AMS eine mit den anderen Vermittlungswegen vergleichbare Personengruppe betreuen, wäre der Einfluss auf die Lohnhöhe nicht signifikant unterschiedlich von jenem anderer Vermittlungswege.

Tabelle 20: Ergebnisse der Lohnregressionen

	Lohnregression	1.Stufe Probit	2.Stufe Lohnregression
	(1)	(2)	(3)
AMS	-2,48** (-2,12)		
AMS_ha			2,47 (0,48)
Wohnort Graz		-0,48 (-1,83)	
Lange Suchdauer	-0,61 (-0,80)	0,43 (1,41)	-1,02 (-1,14)
Arbeitslos	-1,33* (-1,66)	0,56 (1,54)	-1,70* (-1,75)
Geschlecht männlich	5,30*** (6,91)	-0,16 (-0,56)	5,44*** (7,11)
Alter	0,18 (2,71)	0,01 (0,60)	0,18** (2,63)
Berufserfahrung	-0,08 (-0,40)	-0,12** (-1,99)	0,00 (0,01)
Berufserfahrung (quadriert)	0,01 (0,86)	0,00* (1,97)	0,00 (0,48)
Qualifizierung: Pflichtschule	-4,99*** (-3,60)	1,63*** (3,99)	-5,93*** (-3,50)
Qualifizierung: unter Maturaniveau	0,28 (0,27)	1,10*** (3,25)	-0,24 (-0,21)
EDV-Ausbildung	1,56** (2,13)	0,08 (0,29)	1,48** (1,98)
Sprachausbildung	1,86* (1,68)	0,29 (1,00)	1,75 (1,57)
erste Arbeitsstelle	-3,08** (-2,42)	-0,83** (-2,00)	-2,46* (-1,69)
N	351	351	351
Log likelihood	-865,9	-83,09	-867,9
R-sq		0,24	

\* ... auf dem 10%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\* ... auf dem 5%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\*\* ... auf dem 1%-Signifikanzniveau von Null verschieden. Kursive Zahlen in Klammern ... *t*-Statistik.

## Zusammenfassung der Ergebnisse

### Einflussfaktoren auf die Wahl von Vermittlungswegen

Die Schätzungen der Einflussfaktoren auf die Wahl von Vermittlungswegen weisen auf deutliche Spezialisierungstendenzen zwischen Vermittlungswegen auf bestimmte Arbeitsmarktsegmente hin, die insbesondere das AMS betreffen.

Mit steigender Bildung nimmt die Wahrscheinlichkeit über das AMS erfolgreich vermittelt zu werden ab. Personen mit hohem Bildungsniveau suchen auch signifikant seltener über das AMS. Arbeite-

rInnen und Lehrlinge werden im Vergleich zu Angestellten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit über das AMS vermittelt. Informelle Kontakte spielen hingegen für die Vermittlung von Höherqualifizierten eine im Vergleich zu den anderen Personengruppen wichtigere Rolle.

Zugleich werden die Vermittlungsangebote des AMS deutlich häufiger von den arbeitsmarktfernen Gruppen der Arbeitslosen und WiedereinsteigerInnen in Anspruch genommen. Auch die Wahrscheinlichkeit, dass Personen aus dieser Gruppe ihre Arbeitsstelle über das AMS gefunden haben, ist signifikant höher. Vergleichsweise gering ist die Bedeutung des AMS als Vermittlungsweg für Personen, die aus einem aufrechten Arbeitsverhältnis heraus ihren Arbeitsplatz wechseln, aber auch bei ErsteinsteigerInnen in den Arbeitsmarkt. Da die Vermittlung von Lehrstellen zu den Stärken des AMS zählt, sind es in hohem Maße SchulabgängerInnen (inkl. AbbrecherInnen), die ihre Arbeitsstellen ohne Unterstützung des AMS finden (müssen). Direkte Kontaktaufnahmen zwischen Arbeitssuchenden und Unternehmen führen bei Arbeitslosen und WiedereinsteigerInnen signifikant seltener zur Beschäftigungsaufnahme als bei direkten Arbeitsplatzwechseln und bei Ersteinstiegen ins Arbeitsleben und werden, trotz hoher Suchintensität dieser Personengruppe, seltener aktiv gesucht. Die hohe Suchintensität Arbeitsloser und WiedereinsteigerInnen ist jedoch auch an der größeren Bedeutung des Suchweges Printmedien abzulesen. Betrachtet man jedoch die erfolgreichen Vermittlungen von Arbeitslosen und WiedereinsteigerInnen, so verschwindet die größere Bedeutung der Printmedien.

Frauen finden zwar insgesamt wahrscheinlicher über das AMS ihren Arbeitsplatz, dies gilt jedoch nur für Frauen ohne Kinder. Frauen mit Kindern suchen aufgrund ihrer Betreuungspflichten häufig Teilzeitbeschäftigung; beinahe 60% der Frauen mit Kindern die 1997 eine Beschäftigung aufgenommen haben, gingen in Teilzeitbeschäftigung. Das AMS ist jedoch in der Vermittlung von Teilzeitarbeitsplätzen nicht besonders erfolgreich. Beschäftigungsaufnahmen von Frauen mit Kindern kommen mit größerer Wahrscheinlichkeit über informelle Kontakte zustande, als dies bei anderen Frauen der Fall ist.

Die Wahrscheinlichkeit, dass in Graz wohnhafte Personen ihren Arbeitsplatz über das AMS gefunden haben, ist signifikant niedriger als in den anderen steirischen Regionen. Dies gilt, obwohl kaum Unterschiede in der Verwendung als Suchweg zwischen Graz und den anderen Regionen festzustellen sind. Die Unterschiede im Suchverhalten auf städtischen Arbeitsmärkten zeigen sich auch an der auffallend größeren Bedeutung der Printmedien als erfolgreicher Vermittlungsweg.

Ein weiteres Charakteristikum jener Arbeitssuchenden, die über das AMS einen Arbeitsplatz finden, ist, dass Arbeit einen wesentlichen Lebensinhalt bildet und sie eine hohe Suchintensität aufweisen.

Kleine Unternehmen (bis 10 Beschäftigte) sind in der Personalrekrutierung über das AMS überdurchschnittlich erfolgreich.

### *Einfluss von Vermittlungswegen auf das Lohnniveau*

Um die Qualität der vermittelten Arbeitsplätze zu beurteilen, können Vergleiche der Lohnniveaus (bzw. Gehaltsniveaus) durchgeführt werden. Die Lohnhöhe vergleichbarer Jobs, gemessen etwa an Ausbildungsniveau, Alter und Branche, ermöglicht eine Beurteilung, welche Vermittlungsmethode attraktivere Jobs vermittelt.

Bei dieser Analyse ist zu berücksichtigen, dass die einzelnen Vermittlungswege sehr unterschiedliche Personengruppen betreuen. Insbesondere das Selbsthilfepotential, das häufig in Zusammenhang mit dem beschäftigungsrelevanten sozialen Umfeld steht, ist zu berücksichtigen. Die Selektion in die Personengruppe, die vom AMS erfolgreich vermittelt wird, scheint keinesfalls zufällig zu erfolgen, sondern genauso wie die Lohnhöhe von dem Arbeitsuch- und Arbeitsvermittlungsproblem bestimmt zu sein.

Es stellen sich die Fragen:

- Unterscheiden sich (und wenn, um wieviel) die Löhne der vom AMS vermittelten Jobs von gleichwertigen Jobs über andere Vermittlungswege?
- Wie groß wäre dieser Unterschied, wenn das AMS die gleiche Personengruppe wie die anderen Vermittlungsmethoden betreuen würde?

Die Ergebnisse der Regression beantworten die erste Frage: Jobs, die über das AMS vermittelt wurden, haben signifikant niedrigere Löhne. Im Durchschnitt sind die Bruttomonatslöhne bei 14 Lohnauszahlungen im Jahr um rund 2.500 S niedriger, falls der Arbeitsplatz über das AMS vermittelt wurde. Zudem sind Löhne von Männern signifikant höher also die von Frauen, Arbeitslosigkeit sowie eine lange Suchdauer haben eine negative Auswirkung auf das Lohnniveau. Entsprechend dem Senioritätsprinzip verdienen ältere Arbeitnehmer mehr. Weiters bemerken wir eine Lohnstaffelung nach dem Ausbildungsniveau, niedrig qualifizierte ArbeitnehmerInnen (maximal Pflichtschulabschluss) verdienen weniger als mittel qualifizierte (maximal Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule) und höher qualifizierte. Zusätzlich spielen auch Zusatzausbildungen wie Sprachen und EDV-Kenntnisse eine bedeutende Rolle bei der Lohnbestimmung.

Versucht man in einem zweistufigen Schätzverfahren zu simulieren, das AMS würde die gleichen Personengruppen vermitteln wie andere Vermittlungswege, so verschwindet der negative Effekt der AMS Vermittlung auf die Löhne. Man kann daraus schließen, dass das AMS, würde es eine mit den anderen Vermittlungswegen vergleichbare Personengruppe betreuen, keinen signifikanten Einfluss auf die erzielten Löhne der vermittelten Personen ausübt. Das AMS vermittelt, gemessen an dem Kriterium "Lohnhöhe" nicht signifikant besser oder schlechter als andere Vermittlungswege.

## 5. Schlussfolgerungen für die Vermittlungstätigkeit des AMS

In den vorangegangenen Kapiteln wurde die Stellung des AMS auf unterschiedlichen Segmenten des Marktes für Arbeitsvermittlung untersucht. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse des Forschungsprojektes auf Stärken und Schwächen der Vermittlungsleistungen des AMS hin fokussiert und Schlussfolgerungen zu Handlungsoptionen des AMS zur Verbesserung seiner Marktstellung getroffen. Neben den Resultaten des Forschungsprojektes bilden Ergebnisse von Workshops, die unter Beteiligung des Forschungsteams und den zuständigen Personen aus dem AMS Steiermark durchgeführt wurden, die Grundlagen für dieses Kapitel.

### Überblick über Stärken und Schwächen der Marktstellung des AMS

Wie bereits in den Kapiteln 3 und 4 ausführlich dargestellt, zeigten sich deutliche Unterschiede sowohl bei der Inanspruchnahme von Vermittlungsdienstleistungen, je nachdem welche Segmentierungsmerkmale zur Anwendung gelangten, als auch im Erfolg der einzelnen Vermittlungswege: Gemessen an den Kennzahlen für die Marktstellung von Vermittlungswegen verfügt das AMS über einen Marktanteil von etwa 8% bis 10% an allen neu besetzten Stellen. Das ist im internationalen Vergleich der öffentlichen Vermittlungseinrichtungen ein relativ niedriger, für Österreich hingegen ein durchschnittlicher Wert. 38% aller Personen, die eine neue Arbeitsstelle aufgenommen haben, benutzten das AMS als Vermittlungshilfe, bei gut jede/r fünfte davon war das AMS der erfolgreiche Vermittlungsweg.

Das AMS wird vor allem von Personen in den unteren Bildungsschichten (Ausbildungsabschlüsse bis zu Pflichtschule oder Lehre) überdurchschnittlich erfolgreich eingesetzt. Deutliche Schwächen zeigen sich bei Personen mit Matura und weiterführenden Abschlüssen. MaturantInnen suchen zwar häufig auch über das AMS, finden ihre Arbeitsplätze jedoch fast durchwegs über andere Wege (niedriger Ausschöpfungsgrad). Dies zeigt sich auch an der geringen Zahl von Personen, die aus der Ausbildung (Schule) kommend durch das AMS erfolgreich vermittelt werden. Gerade BerufseinsteigerInnen nach Abschluss mittlerer und höherer Schulen haben schlechte Chancen, über das AMS ihren Arbeitsplatz zu finden.

Entsprechung finden diese Ergebnisse in der Gliederung nach der beruflichen Stellung. Es zeigt sich eine Konzentration des AMS auf einfache, körperlich anstrengende Tätigkeiten: Das AMS weist Stärken in der Vermittlung von ArbeiterInnen (insbesondere Hilfs- und angelernte ArbeiterInnen) aber auch von Lehrlingen auf. Mehr als 35% der vermittelten Personen nahmen Arbeit in körperlich anstrengenden Berufen, mit dem Schwerpunkt auf handwerklicher Tätigkeit auf. Schwächen sind hingegen bei der Vermittlung von Personen in einfache und vor allem in qualifizierte Angestelltenberufe sowie gehobene Tätigkeiten erkennbar.

Die Beschäftigungsstabilität, gemessen als Anteil jener Personen, deren 1997 aufgenommenes Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Befragung (April 1999) noch aufrecht war, ist in einfachen ArbeiterInnenberufen besonders gering, in qualifizierten Angestelltenberufen am höchsten. Dementsprechend geringer sind daher die Verbleibswahrscheinlichkeiten von Personen, deren Beschäftigungsaufnahme aufgrund der Vermittlungsdienstleistung des AMS zustande kam.

Die Zusammensetzung des Kundenstocks des AMS zeigt sich auch an den nach der Arbeitsaufnahme erzielten Einkommen: Vom AMS vermittelte Personen erhalten bei Arbeitsantritt – im Gegensatz zu Personen, die über andere Wege vermittelt wurden – geringere Einkommen. Dies lässt sich zum Teil auf höhere Marktanteile des AMS bei zuvor Arbeitslosen, Frauen und gering Qualifizierten zurückführen. Es spielen aber auch Selektionseffekte eine Rolle, die dazu führen, dass Personen mit schlechterem Zugang zu Vermittlungswegen stärker auf das AMS verwiesen sind. Eine Bereinigung um diesen Selektionseffekt zeigt, dass die Vermittlungsleistungen des AMS weder höhere noch niedrigere Entlohnung erwarten lassen. Das heißt, würde das AMS die gleiche Personengruppe vermitteln wie andere Vermittlungswege, läge die Entlohnung der AMS-Vermittelten weder signifikant über, noch unter jener von Arbeitskräften, die über andere Vermittlungswege zu einem Arbeitsplatz kommen.

Die Marktstellung des AMS ist bei Personen, die vor ihrer Beschäftigungsaufnahme arbeitslos waren, mit einem Marktanteil von 15%, deutlich stärker als bei allen neuen Stellenbesetzungen (8%). Auch bei WiedereinsteigerInnen liegt der Marktanteil überdurchschnittlich hoch. Schwächen sind jedoch in jenen Segmenten erkennbar, in denen Teilzeitarbeitsplätze gesucht werden. Frauen mit Kindern, die häufig keine Vollzeitarbeit annehmen können oder wollen, finden vergleichsweise seltener ihre Beschäftigung über das AMS. Geringere Vermittlungsanteile des AMS sind aber insbesondere bei Personen zu verzeichnen, die aus aufrechter Beschäftigung auf einen neuen Arbeitsplatz wechseln und bei BerufseinsteigerInnen (mit Ausnahme von Lehrlingen).

Hinsichtlich der Alterstruktur ergeben sich leichte Vorteile des AMS bei Jugendlichen (vor allem bei Lehrlinge) und Älteren. Defizite sind bei der Vermittlung von 20- bis 29jährigen zu erkennen.

Betrachtet man die Verteilung nach Branchen, so zeigt sich in der Sachgüterproduktion eine durchschnittliche Marktstellung des AMS. Im Bereich der Dienstleistungen weist das AMS Stärken in den Branchen Handel, Kredit und Versicherungswesen, persönliche Dienstleistungen (Unterricht, Gesundheit, Sozialwesen u. sonstige Dienstleistungen) und auch im Gastgewerbe auf. Geringer sind die Vermittlungsanteile des AMS im Bauwesen und insbesondere im öffentlichen Bereich und im Verkehr und Nachrichtenwesen. Einfluss auf die Wahl von Vermittlungswegen hat auch die Unternehmensgröße. Kleine Unternehmen, insbesondere mit bis zu 10 Beschäftigten, finden ihre Arbeitskräfte deutlich häufiger über das AMS. Schwächen ergeben sich bei Mittelbetrieben ab etwa 50 Beschäftigten.

## Schlussfolgerungen für die Arbeit des AMS

Die Ableitung von Schlussfolgerungen des AMS orientiert sich an den Forschungsergebnissen und den Ergebnissen der Workshops mit den zuständigen Personen des AMS. Damit ist sowohl die Forschungssicht, als auch die Problemsicht aus der Praxis berücksichtigt.

Vorschläge zur Verbesserung der Marktstellung des AMS werden unter Berücksichtigung der Umsetzbarkeit erstellt. Das bedeutet, dass beispielsweise nicht zu Markterschließungen in Segmenten geraten wird, in denen das AMS kaum vertreten ist (z. B. hochqualifiziertes Personal), die allenfalls nur mit großen Anstrengungen und hohen Kosten verfolgt werden können. Vielmehr ordnen sich die dargestellten Handlungsoptionen solchen Segmenten zu, in denen ein Potential des AMS sichtbar ist, das eine Verbesserung der Vermittlungsqualität oder der Stellung am Vermittlungsmarkt unter den gegebenen Rahmenbedingungen realistisch erscheinen lässt. Damit soll eine Grundlage für die strategische Planung des AMS geschaffen werden, die als Ausgangspunkt für die Festlegung eines Handlungsbedarfs innerhalb des AMS genutzt werden kann. Die Darstellung wird in interne und externe Handlungsansätze untergliedert, wobei die internen Themenstellungen hauptsächlich innerhalb der Workshops zur Diskussion kamen, die externen großteils aus den Forschungsergebnissen abgeleitet wurden.

### *Schlussfolgerungen zu externer Positionierung der Vermittlungsleistungen des AMS*

Eine der Hauptaufgaben einer öffentlichen Vermittlungseinrichtung besteht darin, jenen Personen- und Unternehmensgruppen, die schlechtere Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt und schlechtere Chancen der Vermittlung über andere Vermittlungswege aufweisen, den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern. Zu diesen Gruppen zählen jene, die über ein schlechteres Netzwerk sozialer Kontakte (insbesondere zu Personen mit beschäftigungsrelevanten Informationen oder im Umfeld von Entscheidungsverantwortlichen) verfügen, dazu gehören insbesondere jene, die durch fehlende bzw. unterbrochene Erwerbstätigkeit weniger beschäftigungsrelevante Kontakte aufbauen konnten bzw. Unternehmen, die selten am Arbeitsmarkt mit Stellenbesetzungen auftreten. Diese Handikaps für die (Re-)Integration ins Arbeitsleben treffen besonders zu auf (vgl. Kapitel 4):

- gering qualifizierte Personen (bzw. Personen mit überholten Qualifikationen),
- Personen mit Arbeiterberufen und in einfachen Tätigkeiten,
- Personen, die arbeitslos geworden sind
- Personen, die aus anderen Gründen ihre Berufstätigkeit länger unterbrochen haben (z. B. Frauen, die nach Tätigkeiten in Haushalt bzw. Kinderbetreuung wieder ins Erwerbsleben zurückkehren wollen),
- Personen, die neu ins Berufsleben eintreten,
- Personen und Unternehmen, die in regionalen Randlagen leben und

- Unternehmen, die selten Stellen zu besetzen haben (vor allem kleine Unternehmen).

Die Integration dieser Gruppen kann über sehr unterschiedliche Strategien verfolgt werden. Die Spannweite der möglichen Strategien kann durch die folgenden Extrempositionen beschrieben werden:

- Eine breite Vermittlungsstrategie setzt auf Vermittlungsangebote für alle Marktsegmente, wobei die zielgruppenorientierten Integrationsziele über die Wirkung eines sogenannten "Trägerwellen-Effektes" zu erreichen versucht werden.
- Eine fokussierte Vermittlungsstrategie spezialisiert ihr Angebote auf Leistungen für benachteiligte Gruppen und kann damit zwar kostengünstiger arbeiten, riskiert allerdings den Aufbau eines schlechten Images, das ein Handikap für erfolgreiche Vermittlung darstellt.

Das Angebot des AMS befindet sich zwischen diesen beiden Positionen, wobei Neuorientierungen in beide Richtungen möglich erscheinen. Grundsätzlich kann daher eine Verbesserung der Marktstellung in allen Marktsegmenten sinnvoll sein (gegeben die Verfolgung einer breiten Vermittlungsstrategie), insbesondere dort wo Schwächen identifiziert werden. Der Erfolg von Vermittlungsstrategien einer öffentlichen Vermittlungseinrichtung ist aber jedenfalls an ihrer Wirksamkeit für Gruppen mit schlechteren Zugangschancen zu beurteilen.

Die empirische Untersuchung des Vermittlungsgeschehen am steirischen Arbeitsmarkt hat gezeigt, dass sich die Vermittlungsdienstleistungen des AMS sowohl in der Inanspruchnahme, als auch im Erfolg auf eher benachteiligte Personen- und Unternehmensgruppen konzentrieren. Es werden allerdings nicht alle Gruppen, bei denen schlechtere Zugangschancen zum Arbeitsmarkt vermutet werden können, gleichermaßen durch das Angebot des AMS erfasst.

Vorschläge für eine Adaptierung der externen Positionierung der Vermittlungsleistungen des AMS werden aus folgenden Überlegungen abgeleitet:

1. In welchen Bereichen weist das AMS eine *schlechte Marktstellung* (z. B. gemessen am Marktanteil) auf?
2. Welche dieser Bereiche erscheint *ausbaufähig* (z. B. weil auf einer Marktseite ein hoher Einschaltgrad zu verzeichnen ist)?
3. In welchen dieser Bereiche sind häufig Personen und Unternehmen *mit Benachteiligungen im Zugang zum Arbeitsmarkt* bzw. zu Vermittlungswegen zu finden?

Die Bereiche, in denen diese Kriterien zutreffen (schlechte Marktstellung, Ausbaufähigkeit, Benachteiligung im Zugang zu Arbeitsmarkt), werden als besonders geeignet für Initiativen des AMS zur Verbesserung der Marktstellung angesehen.

Überlegungen zur Ausweitung bzw. Differenzierung der Vermittlungstätigkeit scheinen besonders für folgende Bereiche sinnvoll:

*AbgängerInnen mittlerer und höherer Schulen:* In dieser Personengruppe sind Einstiegsprobleme in den Arbeitsmarkt zu vermuten, da aufgrund fehlender Praxis und eines noch schwachen informellen Netzwerks eine Outsider-Stellung gegeben ist und andere Vermittlungskanäle weniger Chancen bieten. Das AMS kann in dieser Gruppe eine hohe Einschaltung bei der Arbeitssuche verzeichnen, die Vermittlungserfolge des AMS sind hingegen gering. Hier gibt es Bedarf an *Akquisition geeigneter offener Stellen*. Zudem erschwert die Orientierung des AMS auf LeistungsbezieherInnen Schwerpunktsetzungen zugunsten von SchulabgängerInnen, die mangels Beschäftigungszeiten in der Regel über keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld verfügen.

Vermittlungsinitiativen für die Gruppe der SchulabgängerInnen könnten auch als Initiative zur Verbesserung der Marktstellung im Bereich der *Angestelltenberufe* genutzt werden. Die geringere Arbeitsplatzbindung junger Menschen und die höhere Bereitschaft (bzw. Fähigkeit) Tätigkeiten im Umfeld neuer Technologien anzunehmen, ließe auch gezielte Initiativen zur Stellenakquisition im Bereich *neuer Dienstleistungen und flexibler Beschäftigungsformen* sinnvoll erscheinen. Nicht zuletzt sind auch Überlegungen zu Kooperationen mit Arbeitskräfteverleihern in diesem Kontext zu sehen.

*Frauen mit Betreuungspflichten:* Trotz überdurchschnittlicher Marktanteile bei der Vermittlung von Frauen stellt die Vermittlung von Frauen mit Kindern keine Stärke des AMS dar. Dies liegt vermutlich weniger an mangelnder Aufmerksamkeit dieser Personengruppe gegenüber; es besteht ein breites und zum Teil spezialisiertes Unterstützungsangebot. Vielmehr werden von Wiedereinsteigerinnen mit Kindern überwiegend *Teilzeitbeschäftigungen* gesucht. Die Vermittlung von Teilzeitbeschäftigung zählt jedoch zu den Schwächen des AMS.

Wie auch im Bereich der SchulabgängerInnen scheint bei der Vermittlung von Frauen mit Betreuungspflichten eine Einbeziehung der *nicht traditionellen Beschäftigungsformen* sinnvoll, für letztere Zielgruppe vor allem im Bereich der Teilzeitbeschäftigung.

Durch die *Flexibilisierung der Arbeitswelt* entstehen direkt und indirekt neue Anforderungen an die Vermittlungsdienstleistungen des Arbeitsmarktservice: Geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit, neue Selbstständigkeit nehmen genauso wie Teilzeitarbeit erheblich an Bedeutung zu. Von ArbeitgeberInnenseite werden diese Beschäftigungsformen zunehmend nachgefragt; Arbeitssuchende wollen oder müssen diese Beschäftigungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen. Die Projektergebnisse haben gezeigt, dass das AMS in einigen dieser Bereiche kaum präsent ist.

Die Beispiele der oben genannten Zielgruppen für die Vermittlung zeigen, dass gezielte Akquisition offener Stellen sinnvoll ist. Die Stimmigkeit der Anforderungsprofile offener Stellen und der beruflichen Ausrichtung der Arbeitssuchenden könnte zumindest in diesen Bereichen deutlich verbessert werden. Offensichtlich sind im Arbeitssuchenden-Pool des AMS auch Personen, die flexible Beschäftigungsformen suchen bzw. akzeptieren würden und zum Teil auch in die wachsenden Dienstleistungsbereiche vermittelt werden könnten. Das AMS kann damit auf die Flexibilisierung der Arbeitswelt reagieren und sein Vermittlungsangebot in diese Richtung adaptieren.

Ein gewisser Anpassungsbedarf besteht auch hinsichtlich neuer Dienstleistungen und neuer Technologien. Hier gibt es zwar Ansatzpunkte, etwa das Projekt Tele-soft oder Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich Kommunikationstechnik, Multimedia etc.. Mit einigen dieser Maßnahmen ist es auch ansatzweise gelungen, den Pool von Arbeitssuchenden zu vergrößern und in neue Branchen zu expandieren. Einen besonderen Vorteil des AMS stellt in diesem Zusammenhang die Möglichkeit dar, gegebenenfalls auf Beratungs- bzw. Weiterbildungsbedarf zu reagieren und damit die Vermittelbarkeit von Arbeitssuchenden zu lenken.

Gezielte Akquisition offener Stellen könnten auch bei mittleren (und größeren) Betrieben versucht werden, bei denen das Vermittlungsangebot des AMS schlechter greift als bei Kleinbetrieben. Einbezogen könnte dabei auch der öffentliche Bereich werden, da offene Stellen dem AMS kaum gemeldet werden. Dabei ist es sowohl möglich die offenen Stellen systematisch aus den Ausschreibungen aufzunehmen, als auch Kontakte zu den zuständigen ausschreibenden Stellen herzustellen. In allen Akquisitionsbemühungen ist jedoch darauf zu achten, dass gezielt, das heißt entsprechend der Struktur der verfügbaren Arbeitskräfte, akquiriert wird.

#### **Zusätzlicher Forschungsbedarf: Aktivierung, flexible Beschäftigungsformen.**

Der Beitrag des AMS zur Vermittlung wird durch Daten zu erfolgreichen Stellenbesetzungen insofern unterschätzt, als vom AMS durchgeführte aktivierende Maßnahmen zum Ziel haben, das Selbsthilfepotential von Arbeitslosen zu heben. Dadurch kann das AMS dazu beitragen, dass andere Vermittlungswege erfolgreich beschritten werden können. Die Abschätzung dieses Effektes übersteigt den Rahmen dieses Forschungsprojektes. Die Evaluierung der Wirksamkeit aktivierender Maßnahmen und damit des Beitrages, den das AMS zur Funktionsfähigkeit anderer Vermittlungswege leistet, stellt jedoch eine relevante Forschungsfrage dar.

Die Zunahme flexibler Beschäftigungsformen stellt das AMS vor neue Aufgaben, insbesondere auch deshalb, weil Personen mit schlechten Arbeitsmarktchancen häufig auf diese Beschäftigungssegmente verwiesen sind. Die Frage, ob unterschiedliche Typen flexibler Beschäftigungsformen eine dauerhafte Arbeitsintegration unterstützen oder behindern, stellt im Zusammenhang mit dem Vermittlungsauftrag des AMS eine interessante Frage dar. Kooperation mit Personalbereitstellern (gemeinnützig oder gewerblich), verstärkte Wahrnehmung von Werkvertrags- und Teilzeitarbeitsmärkten sind Optionen für die Ausgestaltung und Erweiterung der Vermittlungsleistungen des AMS. Zu untersuchen wäre, inwieweit und unter welchen Umständen derartige Beschäftigungsformen zur Förderung einer stabilen Arbeitsintegration genutzt werden können.

## *Schlussfolgerungen zur internen Gestaltung der Vermittlungsleistungen des AMS*

### **Schnittstelle zwischen Service für Arbeitsuchende (SfA) und Service für Unternehmen (SfU)**

Im Zusammenwirken von SfA und SfU werden Kommunikationsdefizite gesehen. Die Informationsweitergabe erfolgt häufig nur über die in der AMS-EDV verfügbaren Daten. Weitere Informationen, die bei den zuständigen BeraterInnen verfügbar sind, bleiben daher oft unberücksichtigt.

Die Qualität einer Vermittlungstätigkeit hängt wesentlich von der Bereitstellung und Nutzung relevanter Informationen ab. Das AMS hat hier einen entscheidenden Vorteil gegenüber anderen Akteuren, die oft deutlich längere Vorlaufzeiten für die Suche von Arbeitskräften benötigen, da nicht nur ein großer Pool an Arbeitskräften (zumindest für einige Marktsegmente) verfügbar ist, sondern die dezentrale Organisation es auch ermöglichen sollte, sehr flexibel auf Bedarfsmeldungen von Unternehmen aus unterschiedlichen Regionen zu reagieren.

Kommunikationsprobleme zwischen SfA und SfU reduzieren die für den Vermittlungsprozess verfügbaren Informationen und damit die Qualität der Vermittlungsdienste des AMS. Vorhandene Informationen werden nicht vollständig weitergegeben und gehen damit verloren, beispielsweise dann, wenn die bereits bestehenden Kontakte zu Unternehmen zu wenig genutzt werden oder Fähigkeiten oder Probleme von Arbeitsuchenden (die dem SfA bekannt sind) im Betriebskontakt nicht berücksichtigt werden.

Die Verbesserung der Vermittlungsqualität scheint auch aufgrund von Einschätzungen von Unternehmen gerechtfertigt, die die geringe Stimmigkeit von Anforderungsprofilen und den Eigenschaften von BewerberInnen des AMS beklagen (vgl. Unternehmensinterviews, Kapitel 3).

#### *Mögliche Handlungsoptionen:*

- Verbesserung des Informationsaustausches zwischen SfA und SfU,
- Direkte Kontaktaufnahme mit Arbeitsuchenden von Seiten des/r vermittelnden BeraterIn vor einem Vermittlungsversuch.

### **Klärung der Aufgaben interner Informationskanäle**

Nicht nur an der Schnittstelle zwischen SfA und SfU ist die Informationsweitergabe im Rahmen der Vermittlungstätigkeit des AMS zu optimieren. Die EDV weist als Informationsmedium Vorteile auf, die sich vor allem auf die Datenerfassung als Grundvoraussetzung für entsprechende Beratungsleistungen beziehen. Nicht alle Informationen eignen sich jedoch für eine Verarbeitung und einfache Abrufung in EDV Systemen. Komplexe Sachverhalte können oft nicht mit vertretbarem Aufwand so dokumentiert werden, dass sie für unterschiedliche Informationsbedürfnisse auswertbar sind. Die in der AMS-EDV verarbeiteten Daten sind zudem nur Momentaufnahmen und werden für das inter-

ne Controlling herangezogen (Überprüfung der Zielerreichung), was einen Einfluss auf das Dokumentationsverhalten der BeraterInnen bewirken kann.

#### *Fragestellungen zur Klärung der Aufgaben interner Informationskanäle*

- Sind die über die EDV abrufbaren Daten für gute Vermittlungsleistungen ausreichend?
- In welchen Bereichen sind Adaptierungen notwendig und möglich?
- Wie viele (welche) Informationen sind über die EDV sinnvoll (kostengünstig) transportierbar?
- Welche Informationen können im allgemeinen nicht (ausreichend) über die EDV-Dokumentation transportiert werden bzw. sind zu aufwendig und daher sinnvoller Weise nicht darin zu dokumentieren?
- Wie können diese Informationen sonst für die Vermittlungstätigkeit genutzt werden (persönlicher Kontakt mit Arbeitssuchenden bzw. Betrieben, Rückfragen zwischen SfA und SfU, . . .)?

#### **Leistungserstellung innerhalb des AMS oder durch Auslagerung**

Im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen werden immer öfter auch Aktivierungs-, Integrations- und damit Vermittlungsschienen vorgesehen. Eine Folge davon ist, dass sich Maßnahmenträger auch als Vermittlungsinstitutionen betätigen, das heißt insbesondere, dass Kontakte zu Unternehmen zur Besetzung offener Stellen geknüpft werden. Dabei dienen häufig die dem AMS gemeldeten offenen Stellen als Informationsquelle.

Die Auslagerung von Vermittlung im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen kann methodisch sinnvoll sein, besonders dann, wenn durch die Maßnahme positive Einschätzungen der TeilnehmerInnen bei potentiellen ArbeitgeberInnen aufgebaut werden können und das Stigma "Arbeitslosigkeit" abgebaut werden kann. Zudem ist es auf diese Art möglich, die Beschränkung personeller Ressourcen innerhalb des AMS zu umgehen. Andererseits kann diese Auslagerung zu einer weiteren Abschöpfung leichter vermittelbarer Arbeitssuchender aus dem Pool des AMS führen. Zudem ist damit zu rechnen, dass eine unkoordinierte Nutzung derselben Basis kontaktierter Unternehmen und gemeldeter offener Stellen zu Doppelgleisigkeiten in der Akquisition und der Vermittlung dieser Stellen führen, die zumindest bei Unternehmen kontraproduktive Wirkungen haben können. Auch in den Unternehmensinterviews (vgl. Kapitel 3) wurden mehrfache Kontaktaufnahmen unterschiedlicher Institutionen nach Meldung offener Stellen beim AMS bemängelt.

Ein Problem hinsichtlich der Erreichung eventueller Zielvorgaben an das AMS ist, dass Vermittlungen, die im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen erfolgen, nicht unmittelbar dem AMS zugerechnet werden.

#### *Mögliche Handlungsansätze:*

- Entwicklung einer Strategie in welchen Fällen Vermittlungsaktivitäten ausgelagert werden: z. B. bei Maßnahmen und Maßnahmenkombinationen, bei denen "Outplacement" einen integralen Bestandteil darstellt.
- Ausarbeitung von Vorgaben für die Koordinierung von Unternehmenskontakten und Vermittlungsversuchen.
- Festlegung des Stellenwertes der Vermittlung als Kernkompetenz innerhalb des AMS (als "in-house" erstellte Leistung).

#### **Aufgreifen von Veränderungsmöglichkeiten**

In den Workshops wurde seitens des AMS auch der Umstand thematisiert, dass Problemstellungen bereits über längere Zeit hinweg in ähnlicher Form diskutiert, aber keine Lösungsansätze entwickelt bzw. umgesetzt werden. Gründe dafür können einerseits darin liegen, dass Probleme zu umfassend sind, um sie rasch zu lösen bzw. die unmittelbaren Einflussmöglichkeiten fehlen, andererseits aber auch in einer nicht ausreichenden Weiterverfolgung der Fragestellungen. Angeregt wurde zum einen die Formulierung von internen Projekten, sowie eine klare Zuordnung von Zuständigkeiten und Ressourcen zur Umsetzung derselben. Die Ergebnisse dieses Forschungsprojektes sollen jedenfalls innerhalb der AMS Steiermark zur Positionierung der Vermittlungsdienstleistungen verwendet werden.

## Anhänge

### Anhang 1: Die Datenquellen und ihre Probleme und Stichprobendesign

Als Quelle für die Abschätzung der Zahl der Stellenbesetzungen bieten sich die Daten aus der Anmeldung von Beschäftigten zur Sozialversicherung an. Auf den ersten Blick bilden diese Daten genau die Besetzungsvorgänge zu **sozialversicherungsrechtlich erfasster Beschäftigung** ab. Die Anmeldung ist verpflichtend und erfolgt unmittelbar bei Beschäftigungsbeginn. Neben der Beschäftigung und ihres Beginns werden weitere Merkmale mit erhoben (siehe Publikation des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger zur SED-Schnittstelle). Insbesondere sind Gliederungen nach Branchen und der Größe der Unternehmen sowie nach Alter und Geschlecht der Beschäftigten möglich.

Für die Analyse der Beschäftigungsaufnahmen am Arbeitsmarkt stellen die Daten für unselbständig Beschäftigte aus der Sozialversicherung eine wichtige Grundlage dar. Die Sozialversicherungsdaten weisen jedoch einige schwerwiegende Probleme auf, die in der Analyse zu berücksichtigen sind. Insbesondere können Beschäftigungen außerhalb der Sozialversicherungspflicht oder nicht angemeldete sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten nicht berücksichtigt werden.

---

*Es können nur sozialversicherungsrechtlich erfasste Beschäftigungsverhältnisse abgebildet werden.*

---

Bei genauerer Betrachtung der durch die Sozialversicherungsträger erfassten Beschäftigungsaufnahmen werden jedoch einige Probleme deutlich, die es zu bereinigen gilt bzw. die Aussagekraft der Daten einschränken können:

- Beschäftigungsaufnahmen setzen sich aus **Neu- und Wiederanmeldungen** zusammen. Erstanmeldungen werden jene Anmeldungen bei einem Sozialversicherungsträger genannt, bei denen ein bestimmtes Unternehmen erstmals eine bestimmte Person anmeldet (nicht zu verwechseln mit Eintritt ins Berufsleben). Bei Wiederbeschäftigung hat bereits zu einem früheren Zeitpunkt ein Beschäftigungsverhältnis zwischen einem bestimmten Unternehmen und einer bestimmten Person bestanden. Wiederbeschäftigung ist ein sehr häufiges Phänomen auf Arbeitsmärkten, das auf verschiedene Ursachen zurückzuführen ist. Beispielsweise können Auslastungsschwankungen von Unternehmen regelmäßig oder unregelmäßig zu Unterbrechungen des Dienstverhältnisses führen (Saisonbetriebe, aber auch Betriebe mit unregelmäßig schwankender Auslastung), aber auch Karenzierungen, Präsenz- und Zivildienstleistungen und weitere persönliche oder betriebliche Gründe können temporäre Unterbrechungen von Beschäftigungsverhältnissen verursachen.

Vermittlungsbedarf tritt in Fällen von Wiederbeschäftigung in der Regel nicht auf, da sich ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn bereits aus einem früheren Beschäftigungsverhältnis kennen. Daher sind Wiederanmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen, die bereits früher bestanden haben, für Vermittlung kaum relevant.

---

*In der Darstellung und Interpretation der Daten ist darauf zu achten, dass die unterschiedlichen Sachverhalte, die durch "Anmeldung zu einem Beschäftigungsverhältnis" erfasst werden, Berücksichtigung finden.*

---

- Die Sozialversicherungsträger erheben Daten zum Zweck der Anspruchsberechnung für Sozialversicherungsleistungen. Die wissenschaftliche Verwertung dieser Daten muss daher auf Eigenheiten der Erhebung achten, die zwar den Zwecken der Sozialversicherung genügt, unter Umständen aber nicht oder nur beschränkt für die Beantwortung wissenschaftlicher Fragestellungen geeignet sind.

Im Fall der Anmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen ist beispielsweise zu berücksichtigen, dass Unternehmen mitunter ihre "Dienstgeberkonten" bei der Sozialversicherung ändern. Dies ist etwa im Fall der Neugliederung von Unternehmen oder der Veräußerung von Unternehmensteilen der Fall. Sämtliche Beschäftigte dieses Unternehmens oder Unternehmensteiles werden vom alten Dienstgeberkonto abgemeldet und unter einem neuen wieder angemeldet. Bei einer Betrachtung der Neuanmeldungen scheinen diese Beschäftigten als Neueinstellungen auf, obwohl sie ihren Arbeitsplatz nicht gewechselt haben. Diese Veränderungen bei den Dienstgeberkonten können zu erheblichen Verzerrungen in den Daten führen, da ganze Belegschaftsteile (u.U. auch von größeren Betrieben) bezüglich der Frage, ob ein neuer Arbeitsplatz angenommen wurde, "falsch" verbucht werden.

---

*Organisatorische Ummeldungen von Unternehmen weisen Neuanmeldungen aus, obwohl keine Arbeitsplatzwechsel vorliegen.*

---

- Neuanmeldungen zur Sozialversicherung werden unabhängig vom Beschäftigungsausmaß registriert. Es werden neben sozialversicherungspflichtigen "Standard-Beschäftigungsverhältnissen" auch geringfügige Beschäftigungen, Lehrverhältnisse und (dienstnehmerähnliche) Werkverträge erfasst. Gesamtzahlen enthalten all diese Beschäftigungsformen. Detailliertere Angaben, z. B. zur Arbeitszeit, werden nicht erhoben.

---

*In den Sozialversicherungsdaten wird die Arbeitszeit nicht spezifiziert. "Normale" Beschäftigungsverhältnisse können aber von geringfügiger Beschäftigung, Lehrverhältnissen und Werkverträgen unterschieden werden.*

---

- Die Beschäftigungsdaten enthalten auch Beschäftigungsverhältnisse des "zweiten Arbeitsmarktes" sowie nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz geförderte Personen.

Da diese Sozialversicherungsepisoden zumeist nur von kurzer Dauer sind, gehen sie im Verhältnis zum Bestand an Beschäftigten stark in die Neuanmeldungen ein. Zudem trägt Arbeitsvermittlung im engeren Sinn nicht zur Besetzung von Stellen am zweiten Arbeitsmarkt oder zur Vergabe von Förderungen nach dem AMFG bei.

---

*Daten zu Beschäftigungsverhältnissen beinhalten neben "normalen" Beschäftigungsverhältnissen auch Beschäftigung am zweiten Arbeitsmarkt und AMFG Förderfälle.*

---

- Eine Abgrenzung der Daten nach dem Bundesland in dem der Arbeitsort liegt, ist über die Gebietskrankenkassen sowie für die Betriebskrankenkassen und die Versicherungsanstalt des österreichischen Bergbaues möglich. Für die anderen Sozialversicherungsträger (die Versicherungsanstalt der öffentlich Bediensteten, die Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen und die Krankenfürsorgeanstalten) ist eine Zuordnung nach Bundesländern nicht möglich.

Eine Abgrenzung des Arbeitsortes nach Bezirken ist für die erst genannten Versicherungsträger zwar prinzipiell möglich, beinhaltet allerdings Verzerrungen, die aus dem Meldeverhalten der Unternehmen entstehen.

- Unternehmen mit Unternehmensstandorten in mehreren Bundesländern können ihre Beschäftigten mit ihrer Zentraladresse außerhalb des betrachteten Bundeslandes melden. Die Beschäftigten werden zwar über die jeweilige Gebietskrankenkasse dem Bundesland zugeordnet, in dem sich die Arbeitsstätte befindet, eine Bezirkszuordnung ist allerdings nicht möglich.
- Unternehmen können ihre Beschäftigten über ihre Zentrale im betrachteten Bundesland, nicht aber (soweit mehrere Arbeitsstätten des Unternehmens im Bundesland existieren) entsprechend ihrem tatsächlichen Arbeitsort melden. Eine korrekte Zuordnung nach dem Arbeitsort ist dann nicht mehr möglich. Verzerrungen der regionalen Zuordnung sind in beträchtlichem Ausmaß zu vermuten, insbesondere zugunsten von Zentralräumen oder Regionen in denen größeren Unternehmen häufiger ihre Zentrallen haben (z. B. größere Handels- und Versicherungsgesellschaften, Industrieunternehmen mit mehreren Produktionsstandorten).

---

*Die erfassten Dienstgeberorte sind nicht notwendigerweise auch die Arbeitsorte der Beschäftigten. Insbesondere durch die Meldung von Unternehmenszentralen treten erhebliche Verzerrungen, häufig zugunsten von Zentralräumen, auf.*

---

### *Umgang mit den Datenproblemen und Bereinigungen für die Stichprobenziehung*

Die oben dargestellten Probleme mit den Datenquellen aus der Sozialversicherung machen eine sorgfältige Bereinigung – bzw. wenn das nicht möglich ist, eine vorsichtige Interpretation von Ergebnissen – erforderlich.

Die Aufgabenstellung dieses Projektes liegt in der Analyse des Vermittlungsgeschehens am steirischen Arbeitsmarkt. Die Analyse der Anmeldungen von unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen bei der GKK stellen eine Grundlage für die Ableitung einer Grundgesamtheit jener Stellenbesetzungen dar, bei denen Vermittlungsdienstleistungen eine Rolle gespielt haben können. Aus dem Datensatz der GKK wird ein bereinigter Datenkörper erstellt, der Beobachtungen von neu aufgenommenen unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen umfasst, die bei der GKK registriert sind.

Für die Erstellung dieser Grundgesamtheit sind einige Bereinigungs-schritte erforderlich. **Bereinigt** wird um:

- Fälle von Wiederbeschäftigung einer Person beim gleichen Unternehmen;
- Förderfälle nach dem AMFG;
- Für die Analyse der Wiederbeschäftigungsdynamik wird weiters um Aufnahmen von geringfügiger Beschäftigung bei früheren ArbeitgeberInnen nach vorhergegangener Beendigung eines Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Arbeitsunfähigkeit bereinigt.

Für die Ziehung der Stichproben wird weiters bereinigt, um:

- Personen, für die keine Adresse vorliegt;
- Personen mit Wohnsitz außerhalb des Bundeslandes.

Um für unterschiedliche Branchen repräsentative Ergebnisse zu erreichen, wurde eine geschichtete Stichprobe gezogen. **Geschichtet** wird bezüglich:

- 15 Branchengruppen.

Weiters wird bezüglich der Repräsentanz unterschiedlicher Gruppen in der durch die Befragung erreichten Population kontrolliert. **Kontrolliert** wird, um:

- Alter der Beschäftigten,
- Geschlecht der Beschäftigten,
- Wohnregion der Beschäftigten,
- Geringfügige Beschäftigung.

Die Grundgesamtheit für die Befragung besteht aus den bei der Gebietskrankenkasse Steiermark im Jahr 1997 gemeldeten Personen, welche auch in diesem Jahr eine neue Beschäftigung aufgenommen haben.

Nicht enthalten sind demnach Personen, deren Beschäftigungsverhältnis bei

- der Versicherungsanstalt öffentlich Bediensteter (BVA) (dies ist wahrscheinlich nur in Ausnahmefällen möglich, da in der Regel im Staatsdienst ein Beschäftigungsverhältnis als Vertragsbedienstete/r beginnt),
- der Versicherungsanstalten der österreichischen Eisenbahnen und des Bergbaus,
- einer Betriebskrankenkasse (z. B. Austria Tabak)

gemeldet wird. Die Untererfassung der Beschäftigungsaufnahmen wird auf etwa 3-5% geschätzt.

Aus der Befragung und durch gezielte Recherchen ergaben sich weiters Aufschlüsse über:

- Das Ausmaß, in dem Personen in den Sozialversicherungsdaten als Arbeitsplatzwechsler erfasst sind, die tatsächlich keine Wechselepisoden hinter sich haben.
- in welchen Branchen diese Fehlerfassungen besonders häufig auftreten.

Aus diese Angaben und aus darauf aufbauenden weiteren Recherchen werden Korrekturfaktoren gebildet, die auf die Grundgesamtheit angewandt werden. Dadurch gelingt es, die Grundgesamtheit annäherungsweise um Fehlerfassung von Beschäftigungszugängen durch die Sozialversicherungsanmeldungen zu bereinigen.

## Anhang 2: Detaillierte Aufschlüsselung von Marktanteilen

Tabelle A1: Vermittlung durch AMS

	Anteile
AMS – Berater/-in	3,8%
AMS – offene Stellenliste	2,5%
Samsomat	1,2%
AMS-Internet	0,4%

Tabelle A2: Vermittlung durch informelle Kontakte

	Anteile
Familienangehörige	9,7%
Frühere ArbeitskollegInnen	4,1%
Kontakt zu Personen v.d. Ausbildung her	3,3%
Sonstige Bekannte	27,8%
Politische Funktionäre	0,6%

Tabelle A3: Vermittlung durch direkten Kontakt

	Anteile
Schriftl. Vorstellen, ohne off. Stellenausschreibung	4,0%
Telefon. Vorstellen, ohne off. Stellenausschreibung	1,1%
Persönliches Hingehen und nach Arbeit fragen	11,8%
Firmenmesse	0,4%

Tabelle A4: Vermittlung durch Printmedien

	Anteile
Stellenanzeige, Tages- od. Wochenzeitung	19,3%
Stellenanzeige Fachzeitschrift	0,9%
Stellengesuch, Tags- od. Wochenzeitung	0,3%
Stellengesuch Fachzeitschrift	0,3%

Tabelle A5: Vermittlung durch sonstige Wege

	Anteile
Aushänge (Schule, Betrieb)	3,9%
Personalberater/-vermittler	0,6%
Kontaktaufnahme v. Seiten d. neuen Arbeitgebers	1,4%
Praktikum/Lehre	1,3%
Sonstiges (Zufall)	1,1%

Tabelle A6: Verbleibswahrscheinlichkeiten (%) – erfolgreiche Vermittlungswege und berufliche Stellung

	Printmedien	Direkte Kontakte	Informelle Kontakte	AMS	sonstige
Lehrling	28,57	75,00	60,00	44,44	100,00
einfache/r Arbeiter/in	17,86	52,94	48,33	42,86	20,00
qualifizierte/r Arbeiter/in	43,75	66,67	48,72	25,00	50,00
einfache/r Angestellte/r	40,74	53,33	49,12	25,00	71,43
qualifizierte/r Angestellte/r	69,23	64,00	61,40	33,33	75,00

### Anhang 3: Schätzergebnisse für Einflussfaktoren auf die Wahl von Vermittlungswegen

Tabelle A7: Einflussfaktoren für die Wahl und den Erfolg von Vermittlungswegen: direkte Kontakte zwischen Betrieben und Arbeitsuchenden

Erklärende Variable	Verwendung direkter Kontakte als Suchweg	Vermittlungserfolg direkter Kontakte
	Marginaleffekt <sup>37)</sup>	
<i>Qualifikation</i>		
Matura und höhere Abschlüsse	0,01 (0,14)	0,01 (0,14)
Pflichtschulabschluss	0,10 (1,25)	- 0,02 (- 0,38)
<i>Berufliche Stellung</i>		
Angestellte	0,08 (1,34)	- 0,03 (- 0,72)
<i>Status vor Arbeitsaufnahme</i>		
Arbeitslose und Wiedereinsteiger	- 0,11* (- 1,92)	- 0,04** (- 2,45)
<i>Regionstyp</i>		
Graz	0,03 (0,53)	- 0,04 (- 0,91)
<i>Interaktionsterm Geschlecht, Kinder</i>		
Frauen	- 0,01 (- 0,15)	0,02 (0,37)
Kinder	0,01 (- 0,15)	- 0,03 (- 0,52)
Frauen mit Kindern	0,06 (0,58)	- 0,00 (- 0,06)
<i>Suchverhalten</i>		
Suchintensität	0,42*** (7,76)	- 0,01 (- 0,13)
Arbeitsorientierung	0,01 (0,27)	- 0,02 (- 0,59)
<i>Betriebsgröße</i>		
Vermittlung in Kleinbetrieben		- 0,03 (- 0,61)
Zahl der Beobachtungen	498	498
Wald $\chi^2$ (20) bzw. (21)	102,53	45,25
Prob > $\chi^2$	0,00	0,00
Log likelihood	- 249,82	- 209,67
Pseudo- $R^2$	0,21	0,09

\* ... auf dem 10%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\* ... auf dem 5%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\*\* ... auf dem 1%-Signifikanzniveau von Null verschieden. Kursive Zahlen in Klammern ... t-Statistik.

<sup>37)</sup> Veränderung der Wahrscheinlichkeit, einen Suchweg zu verwenden bzw. damit Erfolg zu haben, unter der Bedingung, dass ein bestimmtes Merkmal zutrifft (dass also, da hier nur Dummy-Variablen verwendet wurden, die entsprechende Variable den Wert 1 annimmt).

Tabelle A8: Einflussfaktoren für die Wahl und den Erfolg von Vermittlungswegen: informelle Kontakte

Erklärende Variable	Verwendung informeller Kontakte als Suchweg	Vermittlungserfolg informeller Kontakte
	Marginaleffekt <sup>38)</sup>	
<b>Qualifikation</b>		
Matura und höhere Abschlüsse	0,10 (1,36)	0,17** ( 2,49)
Pflichtschulabschluss	- 0,04 (- 0,55)	- 0,00 (- 0,05)
<b>Berufliche Stellung</b>		
Angestellte	- 0,01 (- 0,09)	- 0,03 (- 0,48)
<b>Status vor Arbeitsaufnahme</b>		
Arbeitslose und Wiedereinsteiger	0,00 (0,03)	0,02 (0,38)
<b>Regionstyp</b>		
Graz	- 0,04 (- 0,71)	- 0,03 (- 0,49)
<b>Interaktionsterm Geschlecht, Kinder</b>		
Frauen	- 0,18** (- 2,20)	- 0,13* (- 1,80)
Kinder	- 0,11 (- 1,39)	0,02 (0,26)
Frauen mit Kindern	0,19** (1,93)	0,21** (1,98)
<b>Suchverhalten</b>		
Suchintensität	0,45*** (8,27)	- 0,09 (- 1,57)
Arbeitsorientierung	- 0,07 (- 1,38)	- 0,07 (- 1,28)
<b>Betriebsgröße</b>		
Vermittlung in Kleinbetriebe		0,06 (1,11)
Zahl der Beobachtungen	498	498
Wald $\chi^2$ (20) bzw. (21)	125,75	28,92
Prob > $\chi^2$	0,00	0,12
Log likelihood	- 252,41	- 325,51
Pseudo- $R^2$	0,24	0,05

\* ... auf dem 10%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\* ... auf dem 5%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\*\* ... auf dem 1%-Signifikanzniveau von Null verschieden. Kursive Zahlen in Klammern ...  $t$ -Statistik.

<sup>38)</sup> Veränderung der Wahrscheinlichkeit, einen Suchweg zu verwenden bzw. damit Erfolg zu haben, unter der Bedingung, dass ein bestimmtes Merkmal zutrifft (dass also, da hier nur Dummy-Variable verwendet wurden, die entsprechende Variable den Wert 1 annimmt).

Tabelle A9: Einflussfaktoren für die Wahl und den Erfolg von Vermittlungswegen: Printmedien

Erklärende Variable	Verwendung von Printmedien als Suchweg	Vermittlungserfolg von Printmedien
	Marginaleffekt <sup>39)</sup>	
<i>Qualifikation</i>		
Matura und höhere Abschlüsse	- 0,02 (- 0,26)	- 0,09 (- 1,56)
Pflichtschulabschluss	0,01 (0,18)	- 0,09 (- 1,53)
<i>Berufliche Stellung</i>		
Angestellte	- 0,03 (- 0,43)	0,03 (0,95)
<i>Status vor Arbeitsaufnahme</i>		
Arbeitslose und Wiedereinsteiger	0,19*** (3,56)	0,01 (0,14)
<i>Regionstyp</i>		
Graz	0,02 (0,26)	0,12*** (2,64)
<i>Interaktionsterm Geschlecht, Kinder</i>		
Frauen	0,08 (1,02)	0,02 (0,43)
Kinder	- 0,01 (- 0,17)	0,07 (1,04)
Frauen mit Kindern	- 0,06 (- 0,55)	- 0,03 (- 0,32)
<i>Suchverhalten</i>		
Suchintensität	0,49*** (9,02)	0,09* (1,93)
Arbeitsorientierung	0,09* (1,81)	0,04 (1,01)
<i>Betriebsgröße</i>		
Vermittlung in Kleinbetriebe		- 0,05 (- 1,15)
Zahl der Beobachtungen	498	471
Wald $\chi^2$ (20)	167,12	32,65
Prob > $\chi^2$	0,00	0,04
Log likelihood	- 221,05	- 228,63
Pseudo- $R^2$	0,32	0,07

\* ... auf dem 10%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\* ... auf dem 5%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\*\* ... auf dem 1%-Signifikanzniveau von Null verschieden. Kursive Zahlen in Klammern ... *t*-Statistik.

<sup>39)</sup> Veränderung der Wahrscheinlichkeit, einen Suchweg zu verwenden bzw. damit Erfolg zu haben, unter der Bedingung, dass ein bestimmtes Merkmal zutrifft (dass also, da hier nur Dummy-Variablen verwendet wurden, die entsprechende Variable den Wert 1 annimmt).

Tabelle A10: Einflussfaktoren für die Wahl und den Erfolg von Vermittlungswegen: sonstige Wege

Erklärende Variable	Verwendung sonstiger Suchwege	Vermittlungserfolg sonstiger Suchwege
	Marginaleffekt <sup>40)</sup>	
<i>Qualifikation</i>		
Matura und höhere Abschlüsse	- 0,15*** (3,00)	- 0,00 (- 0,11)
Pflichtschulabschluss	0,04 (0,69)	0,05 (1,04)
<i>Berufliche Stellung</i>		
Angestellte	0,06 (1,27)	0,05* (1,77)
<i>Status vor Arbeitsaufnahme</i>		
Arbeitslose und Wiedereinsteiger	- 0,04 (- 0,94)	- 0,01 (- 0,43)
<i>Regionstyp</i>		
Graz	- 0,06* (- 1,75)	- 0,02 (- 0,60)
<i>Interaktionsterm Geschlecht, Kinder</i>		
Frauen	0,05 (1,06)	- 0,00 (- 0,02)
Kinder	0,02 (0,34)	- 0,04 (- 1,16)
Frauen mit Kindern	- 0,08 (- 1,54)	- 0,04 (- 0,91)
<i>Suchverhalten</i>		
Suchintensität	0,13** (3,39)	- 0,05* (- 1,79)
Arbeitsorientierung	0,06* (1,81)	- 0,02 (- 0,56)
<i>Betriebsgröße</i>		
Vermittlung in Kleinbetriebe		- 0,02 (- 0,80)
Zahl der Beobachtungen	446	459
Wald $\chi^2$ (18) bzw. (20)	66,47	29,53
Prob > $\chi^2$	0,00	0,08
Log likelihood	- 149,87	- 129,69
Pseudo-R <sup>2</sup>	0,25	0,10

\* ... auf dem 10%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\* ... auf dem 5%-Signifikanzniveau von Null verschieden, \*\*\* ... auf dem 1%-Signifikanzniveau von Null verschieden. Kursive Zahlen in Klammern ... *t*-Statistik.

<sup>40)</sup> Veränderung der Wahrscheinlichkeit, einen Suchweg zu verwenden bzw. damit Erfolg zu haben, unter der Bedingung, dass ein bestimmtes Merkmal zutrifft (dass also, da hier nur Dummy-Variable verwendet wurden, die entsprechende Variable den Wert 1 annimmt).

## Literatur

- Beveridge, W., *Causes and Cures of Unemployment*, Longmans, 1931.
- Biffi, G., "Arbeitsvermittlung im internationalen Vergleich", *WIFO-Monatsberichte*, 1993, 66(9).
- Biffi, G., "Insider und Outsider, Inländer und Ausländer: Wo sind die Grenzen?", *WIFO Working Papers*, 1999, (125).
- Biffi, G., "Deregulation of Placement Services: The Case of Austria", *Austrian Economic Quarterly*, 2000, 5(1).
- Cesnik, H., Stromberger, H., *AMS-Leitkennzahlen 1992*, Forschungsprojekt des Landesarbeitsamtes Kärnten, Klagenfurt, 1993.
- De Koning, J., *Reforms in Public and Private Employment Services*, Vortrag anlässlich der Konferenz des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums, Wien, 1996.
- Doeringer, P. B., Piore, M. J., *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Heath, 1971.
- Frühstück, E., Gregoritsch, P., Kalmár, M., Löffler, R., Wagner-Pinter, M., *Das Arbeitsmarktservice als Informationsträger bei der Besetzung von Vakanzen 1998*, AMS, Wien, 1999.
- Lindbeck, A., Snower, D., "Wage-Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations", *American Economic Review*, 1986, 76(1), S. 167-188.
- Mahringer, H., Gruber, M., Pöschl, A., Sturm, D., *Nutzaspekte der Tätigkeit des AMS*, Projektbericht an das AMS-Steiermark, Joanneum Research, Wien, 1997 (mimeo).
- Mayrhuber, Ch., Url, Th., "Kurze Beschäftigungsdauer dominiert den österreichischen Arbeitsmarkt", *WIFO-Monatsberichte*, 1999, 72(10).
- Mosley, H., Speckesser, S., "Market Share and Market Segment of Public Employment Services", *WZB Discussion Paper*, 1997, (FS 197-208).
- Osberg, L., "Fishing in Different Pools: Job-Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s", *Journal of Labor Economics*, 1993, 11(2).
- Spence, A. M., *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Harvard University Press, London-Cambridge, MA, 1974.
- Stiglitz, J. E., "Theories of Wage Rigidity", in Butkiewicz, J. L., Konford, K. L., Miller, J. B. (Hrsg.), *Keynes' Economic Legacy*, Praeger, New York, 1986.
- Stromberger, H., Cesnik, H., *AMS-Leitkennzahlen 1992*. Ein Forschungsprojekt des Landesarbeitsamtes Kärnten, Landesarbeitsamt Kärnten, Klagenfurt, 1993.
- Walwei, U., "Brutto- und Nettoeffekte der Arbeitsvermittlung", *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des IAB*, 1995, (4).
- Weiss, A., *Efficiency Wages*, Clarendon Press, Oxford, 1991.
- Yellen, J. L., "Efficiency Wages Models of Unemployment", *American Economic Review*, 1984, 74, S. 200-205.