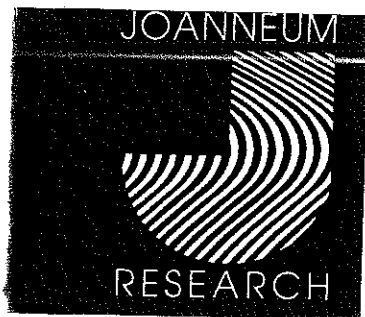


FODOK 11 123-1

FORSCHUNGSBERICHT:

**"ARBEITSVERMITTLUNG IN DER
STEIERMARK"**

Endbericht, März 2000



WIFO

INSTITUT FÜR
TECHNOLOGIE- UND REGIONALPOLITIK

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

ENDBERICHT

ARBEITSVERMITTLUNG IN DER STEIERMARK

INNOVATION aus TRADITION

JOANNEUM RESEARCH

INSTITUT FÜR
TECHNOLOGIE- UND REGIONALPOLITIK

WIFO

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG

Arbeitsvermittlung in der Steiermark

IM AUFTRAG DES AMS STEIERMARK

RTG.98.006.01

Helmut Mahringer (WIFO), Birgit Woitech (JOANNEUM RESEARCH)

Mitarbeit: Andrea Weber (WIFO)

Gabriele Gerhardtter, Klaus Zinöcker (JOANNEUM RESEARCH)

WIEN, JUNI 2000

Inhaltsverzeichnis**Seite**

Zusammenfassung	1
<i>Aufnahmen von Beschäftigung in der Steiermark (im Jahr 1997)</i>	1
<i>Die Stellung von Vermittlungswegen am Arbeitsmarkt</i>	2
Die Stellung von Vermittlungswegen auf Arbeitsmarktsegmenten	3
Die Qualität der vermittelten Arbeitsplätze	3
Einschätzung der Vermittlungsdienstleistungen des AMS durch Unternehmen	4
Schlussfolgerungen	4
1. Einleitung	5
<i>Überblick über das Forschungsvorhaben</i>	8
2. Beschäftigungsaufnahmen am steirischen Arbeitsmarkt	10
<i>Zugänge in Beschäftigungsverhältnisse</i>	11
Altersverteilung der Zugänge zum steirischen Arbeitsmarkt	14
Branchenverteilung der Zugänge zum steirischen Arbeitsmarkt	20
Verteilung der Zugänge zum steirischen Arbeitsmarkt nach Betriebsgrößen	25
Beschäftigungsaufnahmen, Abgänge aus Arbeitslosigkeit und Besetzung offener Stellen durch das AMS	27
<i>Personalbereitstellung</i>	28
Bestand an überlassenen Arbeitskräften	29
Arbeitsaufnahmen im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen	29
<i>Zusammenfassung</i>	31
Gliederung der Beschäftigungsaufnahmen nach Alter, Branchen und Betriebsgröße	31
Beschäftigungsaufnahmen, Abgänge aus Arbeitslosigkeit und Besetzung offener Stellen durch das AMS	33
Zugangsdynamik aufgrund von Arbeitskräfteüberlassung	33
3. Vermittlungswege am steirischen Arbeitsmarkt	34
<i>Befragungsdesign</i>	34
Inhalte des Fragebogens	34
<i>Arbeitsmarktsegmente und Vermittlungswege am Arbeitsmarkt</i>	35
Wichtige Ergebnisse im Überblick	36
Persönliche Charakteristika	44
Arbeitsmarktposition zum Zeitpunkt des Wechsels	50
Branchen	54
Betriebsgrößen	56
Arbeitsplatzspezifische Charakteristika	56

Bewerbungsverfahren	58
Stabilität	61
<i>Zusammenfassung</i>	63
<i>Marktstellung der Vermittlungswege</i>	63
<i>Vermittlungswege und Arbeitsmarktsegmente</i>	64
<i>Ergebnisse qualitativer Interviews bei Unternehmen</i>	66
4. Einflussfaktoren auf die Wahl der Vermittlungswege und Aspekte der Vermittlungsqualität	70
<i>Einflussfaktoren auf die Wahl von Vermittlungswegen</i>	70
Insider- und Outsider-Stellung auf dem Arbeitsmarkt	71
Humankapitalausstattung	71
Arbeitsmarktsegmentation	71
Ökonometrische Schätzung von Einflussfaktoren auf die Wahl von Vermittlungswegen	72
Interpretation der Schätzergebnisse	73
<i>Einfluss von Vermittlungswegen auf das Lohnniveau</i>	76
Einfache Lohngleichung	77
Lohngleichung mit Selektionskorrektur	77
<i>Zusammenfassung der Ergebnisse</i>	79
Einflussfaktoren auf die Wahl von Vermittlungswegen	79
Einfluss von Vermittlungswegen auf das Lohnniveau	81
5. Schlussfolgerungen für die Vermittlungstätigkeit des AMS	82
<i>Überblick über Stärken und Schwächen der Marktstellung des AMS</i>	82
<i>Schlussfolgerungen für die Arbeit des AMS</i>	84
Schlussfolgerungen zu externer Positionierung der Vermittlungsleistungen des AMS	84
Schlussfolgerungen zur internen Gestaltung der Vermittlungsleistungen des AMS	88
Anhänge	91
<i>Anhang 1: Die Datenquellen und ihre Probleme und Stichprobendesign</i>	91
Umgang mit den Datenproblemen und Bereinigungen für die Stichprobenziehung	94
<i>Anhang 2: Detaillierte Aufschlüsselung von Marktanteilen</i>	96
<i>Anhang 3: Schätzergebnisse für Einflussfaktoren auf die Wahl von Vermittlungswegen</i>	97
Literatur	101

Abbildungsverzeichnis

ABBILDUNG 1: BESTAND UND ZUGÄNGE UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTER IN DER STEIERMARK 1997	12
ABBILDUNG 2: ART DER ZUGÄNGE VON BESCHÄFTIGTEN ZUR SOZIALVERSICHERUNG 1997 IN DER STEIERMARK	13
ABBILDUNG 3: GESCHLECHTERANTEILE NORMALER UND GERINGFÜGIGER BESCHÄFTIGUNGS-AUFNAHMEN.....	14
ABBILDUNG 4: UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE IN DER STEIERMARK 1997, BESTAND UND BESCHÄFTIGUNGS-AUFNAHME.....	15
ABBILDUNG 5: ANTEILE VON WIEDERBESCHÄFTIGUNG BEI FRÜHEREN ARBEITGEBERINNEN AN ALLEN BESCHÄFTIGUNGS-AUFNAHMEN IN DER STEIERMARK 1997.....	16
ABBILDUNG 6: ANTEILE VON BESCHÄFTIGUNGSZUGÄNGE VON PERSONEN, DIE 1997 BEREITS EINMAL ANGEMELDET WURDEN, AN ALLEN BESCHÄFTIGUNGS-AUFNAHMEN IN DER STEIERMARK 1997 (BEREINIGT UM WIEDERBESCHÄFTIGUNG BEI FRÜHEREN ARBEITGEBERINNEN)	17
ABBILDUNG 7 UNSELBSTÄNDIG BESCHÄFTIGTE IN DER STEIERMARK 1997, BESTAND UND BESCHÄFTIGUNGS-AUFNAHMEN, BEREINIGT UM GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG UND WERKVERTRÄGE	18
ABBILDUNG 8: GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE IN DER STEIERMARK 1997 NACH ALTER UND GESCHLECHT	18
ABBILDUNG 9: ANTEIL DER ZUGÄNGE AM BESCHÄFTIGTENBESTAND IN DER STEIERMARK 1997, BEREINIGT UM GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG UND WERKVERTRÄGE	20
ABBILDUNG 10: ZUGÄNGE UND NEUZUGÄNGE SOWIE DURCHSCHNITTSBESTÄNDE VON BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSEN NACH WIRTSCHAFTSKLASSEN IN DER STEIERMARK 1997	21
ABBILDUNG11: ANTEIL DER ZUGÄNGE AM BESCHÄFTIGTENBESTAND NACH WIRTSCHAFTSKLASSEN IN DER STEIERMARK 1997, BEREINIGT UM GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG UND WERKVERTRÄGE	22
ABBILDUNG 12: ZUGÄNGE GERINGFÜGIGER BESCHÄFTIGUNG (INKL. WERKVERTRÄGE) UND NORMALBESCHÄFTIGUNG NACH WIRTSCHAFTSKLASSEN FÜR DIE STEIERMARK 1997.....	23
ABBILDUNG 13: DURCHSCHNITTSBESTÄNDE VON BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSEN NACH WIRTSCHAFTSKLASSEN UND GESCHLECHT IN DER STEIERMARK 1997	24
ABBILDUNG 14: ANTEIL DER ZUGÄNGE AM BESCHÄFTIGTENBESTAND NACH WIRTSCHAFTSKLASSEN UND GESCHLECHT IN DER STEIERMARK 1997, BEREINIGT UM GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGUNG UND WERKVERTRÄGE	25
ABBILDUNG 15: ZUGÄNGE ZU BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSEN NACH BETRIEBSGRÖSSEN	26
ABBILDUNG 16: GESCHLECHTERANTEILE AN DEN ZUGÄNGEN ZU BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSEN NACH BETRIEBSGRÖSSEN IN DER STEIERMARK 1997	27

ABBILDUNG 17: BESTÄNDE UND ZUGÄNGE AM STEIRISCHEN ARBEITSMARKT 1997 SOWIE ABGÄNGE VORGEMERKTER ARBEITSLÖSER IN ARBEIT UND ABGÄNGE DEM AMS GEMELDETER OFFENER STELLEN	28
ABBILDUNG 18: BESCHRITTENE SUCHWEGE – ERFOLGREICHE VERMITTLUNG	41
ABBILDUNG 19: VERÄNDERUNG DER ARBEITSPLATZSITUATION UND ERFOLGREICHE VERMITTLUNGSWEGE	43
ABBILDUNG 20: EINKOMMENSVERÄNDERUNG – VERGLEICH FRAUEN/MÄNNER	43
ABBILDUNG 21: ARBEITSPLATZZUFRIEDENHEIT UND ERFOLGREICHE VERMITTLUNGSWEGE	44
ABBILDUNG 22: VERTEILUNG - BESCHRITTENE SUCHWEGE NACH GESCHLECHT	45
ABBILDUNG 23: ERFOLGREICHE VERMITTLUNGEN NACH GESCHLECHT	45
ABBILDUNG 24: VERTEILUNG - BESCHRITTENE SUCHWEGE NACH AUSBILDUNGSKATEGORIEN	47
ABBILDUNG 25: ERFOLGREICHE VERMITTLUNG NACH AUSBILDUNGSKATEGORIEN	48
ABBILDUNG 26: ERFOLGREICHE VERMITTLUNG NACH ALTERSKATEGORIEN	49
ABBILDUNG 27: EINKOMMENSVERÄNDERUNG GEGENÜBER FRÜHERER BESCHÄFTIGUNG IM VERGLEICH DER ALTERSKATEGORIEN	50
ABBILDUNG 28: VERGLEICH ERSTEINSTEIGERINNEN UND BEREITS ZUVOR ERWERBSTÄTIGE NACH BRANCHEN	51
ABBILDUNG 29: VERTEILUNG - BESCHRITTENE SUCHWEGE VON ERSTEINSTEIGERN UND BEREITS IN BESCHÄFTIGUNG STEHENDER	52
ABBILDUNG 30: ERFOLGREICHE VERMITTLUNGSWEGE – ERSTEINSTEIGER UND ZUVOR IN BESCHÄFTIGUNG STEHENDE	53
ABBILDUNG 31: ERFOLGREICHE VERMITTLUNGSWEGE – DIREKTER WECHSEL UND WECHSEL AUS ARBEITSLÖSIGKEIT	54
ABBILDUNG 32: ERFOLGREICHE VERMITTLUNGSWEGE NACH BRANCHEN	55
ABBILDUNG 33: ERFOLGREICHE VERMITTLUNGSWEGE UND DERZEITIGE TÄTIGKEITEN	57
ABBILDUNG 34: ERFOLGREICHE VERMITTLUNG UND BERUFLICHE STELLUNG	58

Tabellenverzeichnis

TABELLE 1: ALTER NACH UMFASSENDE KATEGORIEN	37
TABELLE 2: AUSBILDUNG IN KATEGORIEN	37
TABELLE 3: VERTEILUNG NACH BRANCHEN, SACHGÜTERPRODUKTION ZUSAMMENGEFASST	37
TABELLE 4: BETRIEBSGRÖSSE NACH KATEGORIEN	38
TABELLE 5: WELCHE SUCHWEGE WURDEN BESCHRITTEN?	39
TABELLE 6: MARKTANTEILE	40
TABELLE 7: AUSSCHÖPFUNGSGRAD	40
TABELLE 8: AUSSCHÖPFUNGSGRAD – AKTIV SUCHE NDE	42
TABELLE 9: NOTWENDIGE BEWERBUNGSUNTERLAGEN (%) – STELLUNG IM BERUF	59
TABELLE 10: NOTWENDIGEN UNTERLAGEN FÜR BEWERBUNG (%) – EINKOMMESHÖHE	60
TABELLE 11: WICHTIGE GRÜNDE FÜR DEN ERHALT DES ARBEITSPLATZES (%) – STELLUNG IM BERUF	60
TABELLE 12: WICHTIGE GRÜNDE FÜR DEN ERHALT DES ARBEITSPLATZES (%) – EINKOMMESHÖHE	61
TABELLE 13: STABILITÄT UND BERUFLICHE STELLUNG	62
TABELLE 14: STABILITÄT UND EINKOMMENS KATEGORIEN	62
TABELLE 15: STABILITÄT UND BETRIEBSGRÖSSE	62
TABELLE 16: VERBLEIBSWAHRSCHEINLICHKEITEN (%) – ERFOLGREICHE VERMITTLUNGSWEGE	63
TABELLE 17: VERWENDUNG UND ERFOLG VON SUCHWEGEN	64
TABELLE 18: MARKTANTEILE VON VERMITTLUNGSWEGEN	65
TABELLE 19: EINFLUSSFAKTOREN FÜR DIE WAHL UND DEN ERFOLG VON VERMITTLUNGSWEGEN	75
TABELLE 20: ERGEBNISSE DER LOHNREGRESSIONEN	79
TABELLE A1: VERMITTLUNG DURCH AMS	96
TABELLE A2: VERMITTLUNG DURCH INFORMELLE KONTAKTE	96
TABELLE A3: VERMITTLUNG DURCH DIREKTEN KONTAKT	96
TABELLE A4: VERMITTLUNG DURCH PRINTMEDIEN	96
TABELLE A5: VERMITTLUNG DURCH SONSTIGE WEGE	96
TABELLE A6: VERBLEIBSWAHRSCHEINLICHKEITEN (%) – ERFOLGREICHE VERMITTLUNGSWEGE UND BERUFLICHE STELLUNG	96
TABELLE A7: EINFLUSSFAKTOREN FÜR DIE WAHL UND DEN ERFOLG VON VERMITTLUNGSWEGEN: DIREKTE KONTAKTE ZWISCHEN BETRIEBEN UND ARBEITSUCHENDEN	97
TABELLE A8: EINFLUSSFAKTOREN FÜR DIE WAHL UND DEN ERFOLG VON VERMITTLUNGSWEGEN: INFORMELLE KONTAKTE	98
TABELLE A9: EINFLUSSFAKTOREN FÜR DIE WAHL UND DEN ERFOLG VON VERMITTLUNGSWEGEN: PRINTMEDIEN	99
TABELLE A10: EINFLUSSFAKTOREN FÜR DIE WAHL UND DEN ERFOLG VON VERMITTLUNGSWEGEN: SONSTIGE WEGE	100



Zusammenfassung

Im Forschungsvorhaben "Arbeitsvermittlung in der Steiermark" haben das Institut für Technologie- und Regionalpolitik Wien (Joanneum Research) und das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) – in Auftrag und Zusammenarbeit mit dem AMS Steiermark und den MitarbeiterInnen der zuständigen Fachabteilung – Vermittlungswege am Steirischen Arbeitsmarkt untersucht. Der vorliegende Bericht bietet einen Überblick über das Ausmaß und die Struktur der Beschäftigungsaufnahmen sowie Analysen zu den Vermittlungswegen, die zur Aufnahme dieser Beschäftigungen geführt haben. Die Stellung des AMS auf dem Markt für Arbeitsvermittlung und die Identifizierung von Stärken und Schwächen des Vermittlungsangebotes des AMS stellen dabei die Untersuchungsschwerpunkte dar. Die Ergebnisse des Forschungsprojektes sollen dem AMS Steiermark eine Informationsgrundlage für eine strategische Planung seiner Vermittlungsleistungen bieten.

Aufnahmen von Beschäftigung in der Steiermark (im Jahr 1997)

In der Steiermark betrug die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Jahresdurchschnitt 1997 knapp 416.000 (Männer 58,5%, Frauen 41,5%). Die Zahl der Aufnahmen unselbständiger Beschäftigung (wie sie bei der Gebietskrankenkasse registriert wird) betrug etwa 196.000. Ein wesentlicher Teil davon waren jedoch Wiederaufnahmen einer Beschäftigung bei einem früheren Dienstgeber (rund 74.000). Somit verbleiben etwa 122.000 neu besetzte Beschäftigungsverhältnisse bzw. Arbeitsplätze (Männer 54,5%, Frauen 45,5%). 15,9% davon waren im Bereich geringfügiger Beschäftigung, 6,3% betrafen Lehrverhältnisse; 77,6% der Anmeldungen betrafen "Normarbeitsverhältnisse"; diese enthalten nicht nur Vollzeitbeschäftigung, sondern auch unterschiedliche Varianten von Teilzeitbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze. Die Zahl der Neuaufnahmen von Beschäftigungsverhältnissen in Lehr- und Normbeschäftigungsverhältnissen betrug etwa 102.000, das sind knapp 25% des Durchschnittsbestands unselbständig Beschäftigter.

Beschäftigungsaufnahmen kommen aus unterschiedlichen Quellen: Lehr- und Schulabsolventen nehmen Arbeitsplätze an, Beschäftigte wechseln ihren Arbeitsplatz, (vorübergehend) nicht Erwerbstätige nehmen wieder eine Beschäftigung auf, und Arbeitslose kehren in die aktive Erwerbstätigkeit zurück. Die Beschäftigungsaufnahmen sind auch nicht gleichmäßig über die Erwerbstätigen verteilt, es treten große alters-, branchen- und betriebsgrößenspezifische Unterschiede zutage:

- Spitzen der Neuaufnahme von Beschäftigungsverhältnissen sind in den Altersgruppen der 15- bis 16jährigen und der 19- bis 20jährigen festzustellen. In diesen Altersgruppen erfolgt häufig der Übertritt von der Ausbildung ins Berufsleben. Ab dem 21. Lebensjahr sinkt die Häufigkeit von Aufnahmen neuer Beschäftigungsverhältnisse kontinuierlich, ab dem 30. Lebensjahr besonders kräftig.

- Die meisten Beschäftigungsaufnahmen waren in der Steiermark 1997 in Handel, Bauwirtschaft, Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu verzeichnen (mehr als 50%). Die Sachgüterproduktion hatte einen Anteil an den Beschäftigungsaufnahmen von nur 20%, der Dienstleistungsbereich (ohne Bauwesen) von 63%. In der Bauwirtschaft sowie dem Beherbergungs- und Gastgewerbe sind Saisonschwankungen für die hohe Beschäftigungsdynamik maßgebend. In den stark wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie Kultur, Sport, Unterhaltung und sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen ist die hohe Dynamik neben der Beschäftigungsausweitung auch auf flexible Beschäftigungsformen zurückzuführen, die für diese Bereiche typisch sind.
- Auch bezüglich der Betriebsgrößen bestehen deutliche Unterschiede in der Verteilung der Beschäftigungsaufnahmen. Kleine Betriebe weisen im Vergleich zum durchschnittlichen Bestand an Beschäftigten eine höhere Dynamik bei Arbeitsaufnahmen auf: Auf Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten entfallen 38% der Beschäftigungsaufnahmen, aber nur 21% des Beschäftigtenbestands. Umgekehrt ist das Verhältnis für Betriebe mit 100 bis 500 und mit über 500 Beschäftigten. Diese beiden Gruppen verfügten im Jahresdurchschnitt 1997 über beinahe die Hälfte des Beschäftigtenbestands, während ihr Anteil an den Beschäftigungsaufnahmen nur 30% betrug.

Die Stellung von Vermittlungswegen am Arbeitsmarkt

Die hohe Dynamik des Arbeitsmarktes ist für Arbeitskräfte und Unternehmen mit der Notwendigkeit von Arbeitsplatz- bzw. Arbeitskräftesuche verbunden. In diesen Such- und Auswahlprozess können verschiedene Vermittlungsinstitutionen (informelle und direkte Kontakte, Printmedien, AMS, private Vermittler, Internet) eingeschaltet werden. Das Forschungsprojekt "Arbeitsvermittlung in der Steiermark" geht der Frage nach, welche Vermittlungswege von Arbeitssuchenden bzw. Unternehmen verwendet werden und erfolgreich sind. Daraus lassen sich die Marktstellungen von Vermittlungsdienstleistungen auf unterschiedlichen Marktsegmenten ablesen und Schlüsse auf die Stärken und Schwächen verschiedener Vermittlungswege ziehen.

"Informelle" Wege dominieren das Vermittlungsgeschehen: 63% der Stellenbesetzungen kommen durch informelle Kontakte über Verwandte und Bekannte sowie direkte Kontakte zwischen Unternehmen und Arbeitssuchenden zustande. Die "formellen" Vermittlungswege sind insgesamt für gut ein Drittel der Stellenbesetzungen verantwortlich: Printmedien erreichen einen Marktanteil von 21%, das AMS 8% und sonstige Vermittlungswege (darunter private Vermittler, Vermittlungen über Radio, Internet usw.) zusammen ebenfalls 8%. Diese "formellen" Wege werden jedoch von einer großen Zahl von Arbeitssuchenden oft zusätzlich zu anderen Vermittlungswegen und zum Teil ohne Vermittlungserfolg verwendet: Printmedien werden beispielsweise bei 64% der Stellenbesetzungen als einer der Suchwege eingeschaltet, das AMS bei 38%. Das bedeutet zugleich, dass ein vergleichsweise geringer Prozentsatz jener, die aktiv über "formelle" Vermittlungswege Arbeit suchten, ihren Arbeitsplatz auch mit deren Hilfe fanden.

Die Stellung von Vermittlungswegen auf Arbeitsmarktsegmenten

Informelle Kontakte und sonstige Vermittlungswege (Personalberater, private Vermittler, das Internet etc.) werden von höheren Bildungsschichten besonders erfolgreich eingesetzt, Printmedien in mittleren Bildungsschichten. Der Marktanteil des AMS sinkt mit zunehmender Bildung. Die Gliederung nach der beruflichen Stellung zeigt die Konzentration der Vermittlung des AMS auf einfache, körperlich anstrengende Tätigkeiten und weist Stärken in der Vermittlung von Arbeitern (insbesondere Hilfs- und angelernte Arbeiter) und vor allem von Lehrlingen auf. Je höher die berufliche Stellung bzw. Tätigkeit, desto geringer ist der Marktanteil des AMS und umso häufiger finden erfolgreiche Vermittlungen durch informelle Wege sowie Personalvermittler, öffentliche Aushänge und das Internet statt. Frauen finden etwas häufiger als Männer über "formelle" Wege der Arbeitsuche (AMS, Printmedien) einen Arbeitsplatz; am ausgeprägtesten zeigt dies der Marktanteil des AMS.

Personen, die aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus gewechselt haben (Wechsel job-to-job) fanden ihre neuen Arbeitsplätze vor allem über informelle und direkte Kontakte sowie Printmedien. Personen, die aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung wechselten, fanden ihren Arbeitsplatz überdurchschnittlich häufig über das AMS. Ungeachtet der relativ guten Marktstellung des AMS sind Personen, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben (WiedereinsteigerInnen), in erster Linie über informelle Kontakte erfolgreich. ErsteinsteigerInnen ins Arbeitsleben werden trotz ihrer Outsider-Stellung, mit Ausnahme von Lehrstellensuchenden, in unterdurchschnittlichen Ausmaß über das AMS vermittelt. BerufseinsteigerInnen nach Abschluss mittlerer oder höherer Schulen oder einer weiterführenden Ausbildung haben schlechte Chancen, über das AMS einen Arbeitsplatz zu finden, obwohl es als Vermittlungsweg häufig eingeschaltet wird. Den verhältnismäßig größten Anteil an erfolgreichen Beschäftigungsaufnahmen haben auch hier die informellen Wege.

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 und über informelle Kontakte, während die offenen Stellen größerer Unternehmen (über 100 Beschäftigte) überdurchschnittlich häufig über direkte Kontakte und auch Printmedien besetzt werden. Große Unternehmen sind offenbar besser in der Lage, eigenständige Rekrutierungsschienen aufzubauen (z. B. Aufnahme von Direktbewerbungen in Evidenzlisten kombiniert mit ergänzenden Selektionsverfahren). Dieser Eindruck wird auch in den Unternehmensinterviews bestätigt.

Die Qualität der vermittelten Arbeitsplätze

Um die Qualität der über unterschiedliche Vermittlungswege vermittelten Arbeitsplätze zu beurteilen, können Vergleiche der erzielten Lohnniveaus (bzw. Gehaltsniveaus) durchgeführt werden. Für vergleichbare Arbeitsplätze zeigt sich, dass die Bruttomonatslöhne von Personen, die über das AMS vermittelt werden um rund 2.500 öS niedriger sind, als bei anderen Arbeitsaufnahmen. Berücksichtigt man jedoch die Zusammensetzung der Personengruppen, die über das AMS bzw. über andere Vermittlungswege einen Arbeitsplatz finden, so zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwi-

schen den erzielten Löhnen und Gehältern mehr. Dieses Ergebnis bedeutet einerseits, dass vom AMS auch Personen mit schwerwiegenden Vermittlungshindernissen vermittelt werden. Andererseits kann daraus geschlossen werden, dass das AMS (bezogen auf die erzielten Löhne und Gehälter) weder besser noch schlechter vermittelt als andere Vermittlungswege.

Einschätzung der Vermittlungsdienstleistungen des AMS durch Unternehmen

Die Beurteilung der Qualität der verschiedenen Vermittlungsinstrumente durch die Unternehmen beruht sehr stark auf individuellen Erfahrungen der Vergangenheit. Da sich die Rekrutierungsstrategien in Abhängigkeit von der zu besetzenden Position sehr unterschiedlich gestalten, werden zu meist mehrere Vermittlungswege verwendet. Evidenzlisten bzw. Blindbewerbung und informelle Kontakte wurden von allen als einfach, schnell und mit vergleichsweise geringerem Aufwand durchführbar beschrieben. Als Nachteile von Printmedien und des AMS wurden die mangelnde Vorselektion, die Unsicherheit über die Zahl an BewerberInnen und die oft schlechte Übereinstimmung von Anforderungsprofil und Fähigkeiten der jeweiligen BewerberInnen genannt. Als Problem wurde auch festgehalten, dass häufig, nach einer erfolgten Meldung an das AMS, unterschiedlichste Einrichtungen Kontakt bezüglich einer Vermittlung bestimmter "Problemgruppen" aufnehmen.

Schlussfolgerungen

Die empirische Untersuchung des Vermittlungsgeschehens am steirischen Arbeitsmarkt hat gezeigt, dass es große Unterschiede in der Inanspruchnahme von Vermittlungsdienstleistungen gibt, je nachdem welches Segmentierungsmerkmal (Alter, Branche, Qualifikation etc.) zugrunde gelegt wird. Insgesamt weist das AMS mit einem Anteil von etwa 8% an den Beschäftigungsaufnahmen keine dominante Marktstellung auf. Die Dienstleistungen des AMS sind in der Vermittlung von Personen- und Unternehmensgruppen mit schlechteren Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt und schlechteren Chancen der Vermittlung über andere Vermittlungswege überdurchschnittlich erfolgreich. Es werden jedoch nicht alle Gruppen gleichermaßen durch die Angebote des AMS erfasst und betreut.

Vermittlungssegmente, die sich besonders für Maßnahmen zur Verbesserung der Marktstellung des AMS anbieten sind jene, in denen dessen Vermittlungsdienste bereits, wenn auch mit relativ geringem Erfolg, in Anspruch genommen werden. Beispiele dafür sind die Bereiche der SchulabgängerInnen, hier vor allem aus mittleren und höheren Schulen, Frauen mit Betreuungspflichten, einfache Angestellte sowie mittlere (zum Teil auch größere) Betriebe. Gezielte Stellenakquisition für die Zielgruppen der Arbeitsvermittlung des AMS wären auch im Bereich neuer Technologien und Dienstleistungen aber auch im Bereich flexibler Beschäftigungsformen (Teilzeit) sinnvoll. Zu beachten ist dabei insbesondere die Stimmigkeit der Anforderungsprofile offener Stellen und der beruflichen Ausrichtung der Arbeitssuchenden.

1. Einleitung

Der österreichische Arbeitsmarkt ist, verglichen mit jenen anderer EU-Länder, von einer hohen Reallokationsdynamik geprägt (vgl. *Mayrhuber – Url, 1999*). In einer Untersuchung über Insider- und Outsiderpositionen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt weist *Biffi (1999)* auf zwei Schübe im Arbeitskräfte-Turnover hin (Mitte der achtziger Jahre und Mitte der neunziger Jahre). Dabei zeigt sich eine unterschiedliche Betroffenheit von dieser Dynamik nach Branchen sowie nach persönlichen Charakteristika der Arbeitskräfte (nationale Herkunft, Geschlecht und Alter): AusländerInnen, Frauen und junge Arbeitskräfte sowie Beschäftigte z. B. im Bauwesen und im Beherbergungs- und Gaststättenwesen weisen eine unterdurchschnittliche Beschäftigungsstabilität auf.

Durch die hohe und zunehmende Dynamik des Arbeitsmarktes besteht für Arbeitskräfte wie für Unternehmen die Notwendigkeit des häufigen Wechsels des Arbeitsplatzes¹⁾ bzw. der Beschäftigten. Der Abschluss neuer Beschäftigungsverhältnisse (Transaktionen auf dem Arbeitsmarkt) setzt einen Such- und Auswahlprozess (Matching-Prozess) voraus, um passende und transaktionsbereite Unternehmen und Arbeitskräfte zusammenzubringen. Diese Such- und Auswahlprozesse dienen der Überwindung des Problems unvollständiger Information auf dem Arbeitsmarkt: Arbeitsmärkte sind durch Intransparenz²⁾ und Heterogenität³⁾ gekennzeichnet. Diese Informationsprobleme können schwerwiegende Störungen auf dem Arbeitsmarkt auslösen, wie sie *Beveridge (1931)* beispielhaft für den Beginn des letzten Jahrhunderts festhielt:

"Die britische Poor Law Commission untersuchte 1909 die Methoden der Arbeitssuche. Dabei stellte sie einen augenfälligen Unterschied zwischen Arbeit und allen anderen Dingen, die gekauft und verkauft werden – seien es Vieh, Tee, Baumwolle oder Kapitalgüter –, fest: Für diese Güter gab es seit Jahrhunderten einen regulären öffentlichen Markt, der Käufer und Verkäufer einfach und schnell zusammenführte. Für Arbeit existiert eine derartige Entwicklung erst seit zwanzig Jahren. Als die Poor Law Commission den Arbeitsmarkt untersuchte, war der übliche Weg der Suche nach Arbeitskräften, am Fabrikstor auf sie zu warten. Wer seine Arbeitskraft anbieten wollte, musste von Tür zu Tür zu gehen; das ist eine Form des Handels, die typisch für das Mittelalter war." Damals sah die Poor Law Commission diese mangelnde Organisation des Arbeitsmarktes als den wich-

¹⁾ Diese Wechsel können, müssen aber nicht durch Arbeitslosigkeit oder vorübergehendes Ausscheiden aus dem Arbeitsleben unterbrochen sein.

²⁾ Mit Intransparenz wird der Umstand bezeichnet, dass man nicht weiß, wo potentielle Arbeitskräfte zu finden sind, welche Lohnerwartungen sie haben, ob sie eine Beschäftigungsaufnahme oder einen Arbeitsplatzwechsel anstreben, welche Beschäftigungsform sie zu akzeptieren bereit sind und wann sie eine Arbeit aufnehmen wollen (ähnliches gilt für Unternehmen und deren offene Stellen).

³⁾ Der Umstand, dass Arbeitskräfte bzw. Arbeitsplätze sich aufgrund vielfältiger Merkmale (Qualifikation, Alter, Wohnort, zeitliche Verfügbarkeit, Entgelterwartungen usw. bzw. Qualifikationsanforderungen, Arbeitsort, Arbeitszeit, Verdienstmöglichkeiten usw.) unterscheiden, die ihre Verwertbarkeit auf bestimmten Arbeitsplätzen bzw. ihre Anforderungen beeinflussen – dass also Arbeit kein homogenes Gut ist –, wird mit dem Begriff Heterogenität bezeichnet.

tigsten Grund für die Arbeitslosigkeit vor dem Ersten Weltkrieg. Arbeitssuche erfolgte zu sehr hohen Kosten, mit hohem zeitlichen Aufwand und häufig ungezielt.

Mit der Entwicklung der Arbeitsmärkte entstanden spezialisierte Angebote zur Verbesserung der Markttransparenz⁴). Such- und Auswahlprozesse von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen können von spezialisierten Agenturen abgewickelt werden. Dabei übernahmen insbesondere die öffentliche Arbeitsvermittlung, die Printmedien, aber auch private Vermittlungsinstitutionen und Arbeitskräfteüberlasser eine wesentliche Rolle (formelle Vermittlungswege). Ein großer Teil der Stellenbesetzungen erfolgt aber weiterhin über informelle Vermittlungswege, also über private Kontakte (Freunde, Bekannte usw.) oder direkte Kontaktaufnahme.

Such- und Auswahlverfahren sind, für Arbeitssuchende wie für Unternehmen, mit Kosten und Erträgen verbunden, die entsprechend ökonomischen Kalkülen optimiert werden können. Ziel dieses Informationsbeschaffungsprozesses ist es, die Nettoerträge aus der Beschäftigung zu erhöhen. Erträge entstehen sowohl durch Reduktion der Suchdauer als auch durch verbesserte Übereinstimmung der Anforderungen eines Arbeitsplatzes mit den Fähigkeiten jener Arbeitskraft, mit der der Arbeitsplatz besetzt wird (Qualität des Matchings). Kosten entstehen durch zeitlichen und finanziellen Aufwand für Suche und Auswahlverfahren. Auch die Wahl von Vermittlungswegen hängt sowohl von der erwarteten Qualität der Information, auf deren Grundlage eine Stellenbesetzung erfolgt, als auch vom notwendigen Aufwand dafür ab.

Die Qualität einer Arbeitskraft kann in der Regel jedoch im Vorhinein nur unvollständig erfasst werden⁵), Arbeit hat in diesem Sinne Eigenschaften eines Erfahrungsgutes. Ziel des Vermittlungsprozesses ist, dieses Informationsdefizit zu reduzieren, um eine möglichst gute Stellenbesetzung zu gewährleisten, d. h. die erwarteten (Netto-)Erträge aus einer Stellenbesetzung zu maximieren. Da die Qualität einer Vermittlungsleistung wesentlich von der Matchingqualität abhängt, diese aber – weil Arbeit ein Erfahrungsgut ist – erst nach einer Beschäftigungsaufnahme beobachtet werden kann, ist die Vermittlung ein "abgeleitetes Erfahrungsgut": Die Wahl von Vermittlungswegen hängt von der Reputation ab, die sie sich in der Vergangenheit erworben haben; erfolgreiche Wege werden wieder beschritten (vgl. Walwei, 1995).

Die Besetzung von Arbeitsplätzen mit sehr spezifischen Anforderungen macht einen höheren Such- und Auswahlaufwand nötig. Je komplexer das Anforderungsprofil ist, desto höher wird der Informationsbedarf über mögliche Bewerber und damit der Aufwand für Suche und Auswahl sein. Die Personalauswahl erfolgt, wegen des Erfahrungsgutcharakters von Arbeit, auf Grundlage von Cha-

⁴) Details zur Entwicklung der institutionellen Arbeitsvermittlung im internationalen Vergleich finden sich in *Biffi (1993)*.

⁵) Die fehlende Möglichkeit zur Beurteilung der Qualität einer Arbeitskraft vor deren Beschäftigung und die unvollständige Beobachtbarkeit der Leistung im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses sind weitere Informationsprobleme des Arbeitsmarktes, die "adverse Selektion" und "moral hazard" zur Folge haben können. Diese Effekte unvollständiger Information gelten als Ursache u. a. der Existenz nicht markträumender Arbeitsmarktgleichgewichte (vgl. z. B. zur Effizienzlohntheorie *Yellen, 1984, Stiglitz, 1986, Weiss, 1991*), mit denen sich eine umfangreiche ökonomische Literatur befasst.

rakteristika der Arbeitssuchenden, die in Verbindung mit der erwarteten Verwertbarkeit einer Arbeitskraft stehen; diese Charakteristika dienen damit potentiellen ArbeitgeberInnen als Signale für die Qualität einer Arbeitskraft (vgl. Spence, 1974). Typische Signale sind die formale Qualifikation, die Berufserfahrung, der Arbeitsmarktstatus, aus dem eine Beschäftigung aufgenommen wird oder auch nicht veränderbare Merkmale (Indizes) wie Alter, Geschlecht oder nationale Herkunft⁶). Es ist daher zu erwarten, dass sich die Inanspruchnahme und der Erfolg von Vermittlungswegen bezüglich der Charakteristika von Arbeitssuchenden und zu besetzenden Arbeitsplätzen unterscheiden.

Das nachfolgend dargestellte Forschungsvorhaben setzt sich zum Ziel, die Stellung des AMS auf diesem Markt für Vermittlung zu analysieren. Die Ergebnisse des Forschungsprojektes sollen dem AMS Steiermark Informationen bieten, die eine strategische Planung des Vermittlungsangebotes entsprechend der Vermittlungsbedürfnisse auf verschiedenen Segmenten des steirischen Arbeitsmarktes erlauben.

Für eine Untersuchung des Vermittlungsangebotes des AMS stellen sich daher die folgenden Fragen:

- Welche Personengruppen sind von der Aufnahme neuer Beschäftigungsverhältnisse betroffen und gehören damit zum potentiellen KundInnenkreis für Vermittlungsdienstleistungen am Arbeitsmarkt?
- Welche *Marktstellung* nimmt das Vermittlungsangebot des AMS im Vergleich zu anderen Vermittlungsangeboten ein?
- Welche *Einflussfaktoren* bestimmen die Wahl von Vermittlungswegen?
- Welche *Stärken und Schwächen* sowie *neue Anforderungen* sind daraus im Vergleich zu anderen Vermittlungsangeboten abzuleiten?

⁶) Die Verwendung von Indizes und Signalen kann unterschiedliche Formen der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt zur Folge haben (vgl. Spence, 1974). Arbeitsvermittler, insbesondere die öffentliche Arbeitsvermittlung, haben über ihre Strategien der Informationsbeschaffung und -weitergabe Einfluss auf die Verwendung von Signalen für die Vorauswahl von Arbeitssuchenden (vgl. Mahringer et al., 1997).

Überblick über das Forschungsvorhaben

Motivation dieses Forschungsprojektes ist es, Grundlagen für eine strategische Planung des öffentlichen Vermittlungsangebotes für den steirischen Arbeitsmarkt zu schaffen und dazu die Funktionsweise des Marktes für Arbeitsvermittlung zu untersuchen.

Ausgangspunkt ist die Zielsetzung des AMS Steiermark, seine Vermittlungsdienstleistungen den Veränderungen am Arbeitsmarkt anzupassen und – im Rahmen seines gesetzlichen Auftrages – seine Marktstellung zu verbessern. Um der Erreichung dieses Zieles näher zu kommen, ist zu klären, in welchen Bereichen Anpassungen, Differenzierungen und Ausweitungen der Vermittlungsangebote notwendig und möglich sind.

Zu diesem Zweck ist es notwendig, die Betrachtung über den vom Arbeitsmarktservice in seiner Tätigkeit wahrgenommenen Teil des Arbeitsmarktes hinaus auszudehnen. Gegenstand der Analysen sind daher auch Vermittlungen, die ohne Beteiligung des AMS zustande kommen.

Das Forschungsprojekt gliedert sich in die folgenden Untersuchungsschritte:

1. Beschäftigungsaufnahmen am steirischen Arbeitsmarkt:

Als Ausgangspunkt der empirischen Betrachtung des Vermittlungsgeschehens in der Steiermark werden Daten der Gebietskrankenkasse zu Anmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen innerhalb des Jahres 1997 analysiert. Diese erfassen einen wesentlichen Teil der Beschäftigungsdynamik in diesem Zeitraum. In der Analyse werden die Zuströme in aktive Erwerbstätigkeit auf Branchen-, Alters-, Geschlechts- und Regionsspezifika untersucht sowie jener Teil der Beschäftigungsdynamik beleuchtet, der durch Wiederbeschäftigung bei früheren ArbeitgeberInnen entsteht. Zudem ist eine Berücksichtigung von geringfügigen Beschäftigungen und Lehrverhältnissen möglich.

Durch diese Analysen sind einerseits erste Aufschlüsse über Ausmaß und Struktur jenes Teils der Beschäftigungsdynamik möglich, der über externe Kanäle läuft. Das ist zugleich jener Teil der Besetzung offener Stellen, der prinzipiell durch Vermittlungsdienstleistungen unterstützt werden kann. Zusätzlich werden Auswertungen von AMS-Daten zur Berechnung des Marktanteils des AMS verwendet. Eine Sonderauswertung erfolgt zum Zweck der Abschätzung der Beschäftigungsaufnahmen, die durch Leiharbeitsverhältnisse zustande kommen.

2. Vermittlungswege am steirischen Arbeitsmarkt

In diesem Abschnitt wird die Inanspruchnahme und der Erfolg unterschiedlicher Vermittlungsdienstleistungen für KundInnensegmente untersucht. Dabei wird ein Zusammenhang zwischen persönlichen Charakteristika der Arbeitssuchenden, der Art des Arbeitsplatzes und der verwendeten

(insbesondere der erfolgreichen) Vermittlungswege hergestellt. Basis dieser Untersuchung ist eine Primärerhebung, die im Rahmen dieses Forschungsvorhabens bei unselbständig Beschäftigten durchgeführt wurde. Die Auswahl der Stichprobe erfolgt auf Grundlage von Daten der Gebietskrankenkasse zu Beschäftigungsaufnahmen am steirischen Arbeitsmarkt. Die Auswertungen der Daten der Primärerhebung werden auf Basis einiger qualitativer Unternehmensinterviews ergänzt.

3. Einflussfaktoren auf die Wahl der Vermittlungswege und Aspekte der Vermittlungsqualität

Ausgehend von der Beschreibung der Einschaltung und des Erfolges unterschiedlicher Vermittlungswege stellt sich die Frage, welche Faktoren die Wahl eines bestimmten Vermittlungsweges beeinflussen. In einem weiteren Arbeitsschritt wird der Zusammenhang zwischen den Charakteristika Arbeitssuchender (bzw. auch Unternehmen) und der Wahl von Vermittlungswegen analysiert. Zudem wird der Zusammenhang zwischen erfolgreichem Vermittlungsweg und der Qualität des besetzten Arbeitsplatzes näher untersucht. Die Untersuchungen erfolgen mittels multivariater quantitativer Analysemethoden und auf Basis der Daten der Gebietskrankenkasse und aus der Primärerhebung.

4. Schlussfolgerungen für die Vermittlungstätigkeit des AMS

Aufbauend auf die Analyse der Gründe für die Wahl bestimmter Vermittlungswege kann eine Analyse von Stärken und Schwächen des Vermittlungsangebotes des AMS erfolgen. Im Rahmen des Forschungsprojektes wurden dazu die Untersuchungsergebnisse in Workshops unter Beteiligung der verantwortlichen Personen des AMS Steiermark diskutiert. Die Schlussfolgerungen daraus sollen für das AMS Steiermark die Verbindung der Forschungsergebnisse mit der strategischen Planung sicherstellen und geeignete Handlungsansätze sichtbar machen.

2. Beschäftigungsaufnahmen am steirischen Arbeitsmarkt

Arbeitsvermittlung greift als Dienstleistung in die Besetzung offener Stellen bzw. die Vermittlung arbeitsuchender Personen ein. Insofern ist jede zu besetzende Stelle ein potentielles Einsatzgebiet für Arbeitsvermittlungsinstitutionen. Die Gesamtheit der Stellenbesetzungen stellt daher eine Grundgesamtheit aller vermittlungsrelevanten Tatbestände dar und kann als Bezugspunkt zur Messung der Marktstellung einzelner Vermittlungswege dienen. Als Vermittlungswege sind dabei nicht nur externe vermittlungsunterstützende Leistungen wie die AMS-Vermittlung oder Inserate in Printmedien zu verstehen, häufig kommen Matchings am Arbeitsmarkt auf informellem Weg, ohne die Einschaltung professioneller Vermittlungsdienstleistungen zustande.

Basis für die Schätzung der Zahl der Stellenbesetzungen sind Daten zu Anmeldungen von Beschäftigten bei der Gebietskrankenkasse für das Jahr 1997⁷⁾. Um aus dieser Datenbasis jene Zugänge in die Beschäftigung zu separieren, für die Vermittlungsleistungen relevant sind, werden einige Bereinigungen durchgeführt: Fälle von Wiederbeschäftigung beim gleichen Unternehmen werden ausgeschaltet (die Kontraktpartner kennen einander bereits, die Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses war häufig vereinbart und in ihrer Dauer absehbar). Weiters werden Anmeldungen von Förderfällen nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz ausgenommen⁸⁾. Im Anhang 1 wird im Detail auf Definitions- und Messprobleme bei der Abgrenzung der Gesamtheit aller Stellenbesetzungen eingegangen.

Dieser bereinigte Datensatz dient als Grundgesamtheit jener Stellenbesetzungen, bei denen Vermittlungsleistungen eine Rolle gespielt haben. Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine Stichprobe ($N = 501$) gezogen, für die eine Befragung zu den verwendeten und erfolgreichen Vermittlungswegen durchgeführt wurde (vgl. Kapitel 3).

⁷⁾ Die Anmeldungen bei der Gebietskrankenkasse umfassen den überwiegenden Teil der Anmeldungen unselbständig Beschäftigter. Nicht enthalten sind jedoch Beschäftigungsverhältnisse bei den Versicherungsanstalten des Bergbaus, der österreichischen Eisenbahnen, der öffentlich Bediensteten (da allerdings in den meisten Fällen Personen im Status eines Vertragsbediensteten in den öffentlichen Dienst eintreten und erst in weiterer Folge als Beamte in die Versicherungsanstalt der öffentlich Bediensteten aufgenommen werden, entsprechen diese Anmeldungen nicht Zugängen in neue Beschäftigungsverhältnisse) und/oder bei kleineren Betriebskrankenkassen. *Cesnik – Stromberger (1993)* schätzen die Untererfassung auf 3% bis 5%.

⁸⁾ Durch Änderungen von Dienstgeberkonten bei der Gebietskrankenkasse scheinen Anmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen auf, die keinem Zugang auf neue Arbeitsstellen entsprechen. Dieser Fehler wurde anhand der Ergebnisse der Befragung auf Branchenebene abgeschätzt und in der Grundgesamtheit berücksichtigt (vgl. Anhang 1).

Zugänge in Beschäftigungsverhältnisse

Personen, die eine neue Beschäftigung aufnehmen, also auf den Arbeitsmarkt strömen, unterscheiden sich erheblich von jenen, die den Bestand an Beschäftigten bilden. Unterschiede bestehen insbesondere hinsichtlich des Alters, der Branchen, in denen Beschäftigung aufgenommen wird, und der Größe der Betriebe, deren Arbeitsplätze besetzt werden.

Unter Berücksichtigung der zuvor dargestellten Datenprobleme erfolgt nachstehend eine Analyse der Zugangsdynamik auf dem steirischen Arbeitsmarkt für das Jahr 1997. Die Zugänge unselbstständig Beschäftigter werden auf Grundlage von Daten der Gebietskrankenkasse Steiermark (GKK) analysiert. Im folgenden werden die korrigierten und bereinigten Anmeldungen (Korrekturen und Bereinigungen siehe oben, Wiederbeschäftigung wird extra ausgewiesen) als Zugänge, Anmeldungen bzw. Beschäftigungsaufnahmen bezeichnet.

Der Zustrom zum Arbeitsmarkt wird aus unterschiedlichen Richtungen gespeist:

- aus dem erstmaligen Eintritt ins Berufsleben nach Abschluss einer Ausbildung bzw. im Rahmen eines Lehrverhältnisses,
- aus dem Wiedereintritt ins Berufsleben nach Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, etwa aufgrund von Kinderbetreuung, Migration oder vorübergehender Arbeitsunfähigkeit,
- aus dem direkten Wechsel von einem Beschäftigungsverhältnis in ein anderes oder der Aufnahme eines zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisses,
- und aus der Arbeitsaufnahme aus Arbeitslosigkeit.

Hoher Anteil an Wiederbeschäftigung bei früheren ArbeitgeberInnen

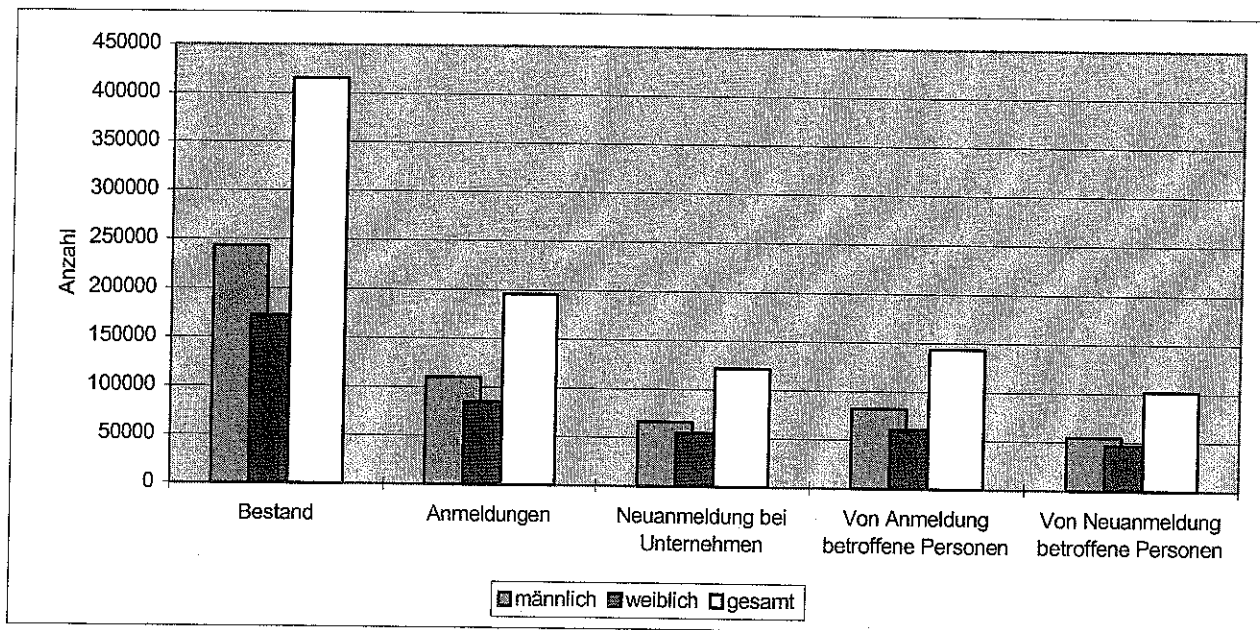
Ein bedeutender Teil der Zugangsdynamik ist allerdings nicht auf die Aufnahme einer neuen Arbeitsstelle zurückzuführen, sondern auf die Wiederaufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses, das bereits zuvor zwischen den selben Vertragspartnern (derselben Arbeitskraft und demselben Unternehmen) bestanden hat.

Abbildung 1 weist für die Steiermark im Jahresdurchschnitt 1997 einen Bestand an unselbstständig Beschäftigten von 415.824 Personen (inkl. KarenzgeldbezieherInnen und Präsenzdienern) aus, wobei 58,5% davon männlich, 41,5% weiblich sind. Nach oben dargestellten Bereinigungsschritten beträgt die Zahl der Anmeldung zu unselbständiger Beschäftigung bei der GKK ca. 196.000, wovon 56,4% männlich und 43,6% weiblich sind⁹⁾. In diesen Zahlen sind auch Wiederbeschäftigungen bei einem früheren Dienstgeber enthalten. Bereinigt man darum, erhält man die Neuanmel-

⁹⁾ Der unbereinigte Wert lautet: 244.402 Anmeldungen bei der GKK 1997.

dungen von Beschäftigungsverhältnissen bei der GKK, die für 1997 ca. 122.000 betragen, 54,5% davon betreffen Männer, 45,5% Frauen.

Abbildung 1: Bestand und Zugänge unselbständig Beschäftigter in der Steiermark 1997



Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

Da eine Person mehrmals in einem Jahr ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen kann, sind innerhalb eines bestimmten Zeitraums weniger Menschen von einem Zugang zu einem unselbständigen Beschäftigungsverhältnis betroffen als es Anmeldungen gibt. Im Jahr 1997 traten ca. 144.000 Personen zumindest einmal in ein (bei der GKK gemeldetes) Beschäftigungsverhältnis ein (57,4% Männer, 42,7% Frauen). Viele dieser Personen sind in Beschäftigungsverhältnisse zurückgekehrt, die bereits zuvor beim selben Dienstgeber bestanden haben. Bereinigt man um diese Wiederbeschäftigung, verbleiben ca. 102.000 Personen, die 1997 zumindest ein neues Beschäftigungsverhältnis aufgenommen haben (54,1% Männer, 45,9% Frauen).

Geringfügige Beschäftigung und Lehrlinge

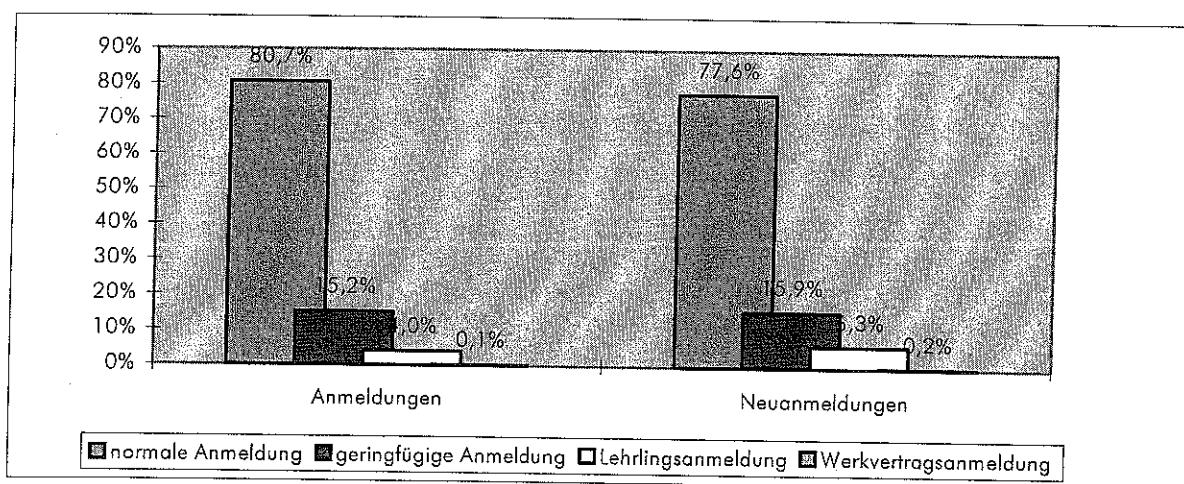
Eine Analyse der unterschiedlichen Beschäftigungsformen, die bei der GKK registriert werden, zeigt, dass bei weitem nicht alle neuen Beschäftigungsverhältnisse den Vorstellungen einer "normalen" Berufstätigkeit entsprechen. Die Sozialversicherungsdaten erlauben eine Identifikation von geringfügiger Beschäftigung, von Lehrverhältnissen und – für 1997 vernachlässigbar – von Werkverträgen. Der Großteil der Zugänge findet jedoch im Bereich der "normalen" Beschäftigung statt, zu der alle Beschäftigungsverhältnisse über der Geringfügigkeitsgrenze zählen, die keine Lehr- und

Werkverträge sind. Sie enthalten nicht nur Vollzeit- sondern auch unterschiedliche Varianten von Teilzeitarbeit.

Der Zugang von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen macht immerhin einen Anteil von gut 15% aller Anmeldungen und fast 16% der um Wiederbeschäftigung bereinigten Anmeldungen bei der GKK aus. Weitere 4% der Anmeldungen (6,3% der Neuanmeldungen) waren Lehrlinge; Unterbrechungen von Lehrverhältnissen (ohne Wechsel des Lehrbetriebes) kommen nur sehr selten vor, d. h. Wiederbeschäftigungsepisoden betreffen Lehrlinge kaum. Eine vernachlässigbar geringe Zahl von Werkverträgen wurde 1997 bei der GKK angemeldet.

Der Anteil der Zugänge zu "normalen" Beschäftigungsverhältnissen (mit Entgelten über der Geringfügigkeitsgrenze, ohne Lehrlingen und Werkverträgen) betrug 1997 80,7%. Aufgrund der höheren Wiederbeschäftigungsquote sinkt der Anteil nach Bereinigung um Wiederbeschäftigung im selben Unternehmen auf 77,6% (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Art der Zugänge von Beschäftigten zur Sozialversicherung 1997 in der Steiermark

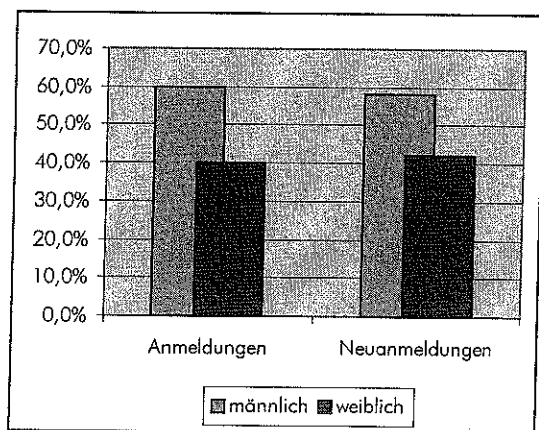


Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

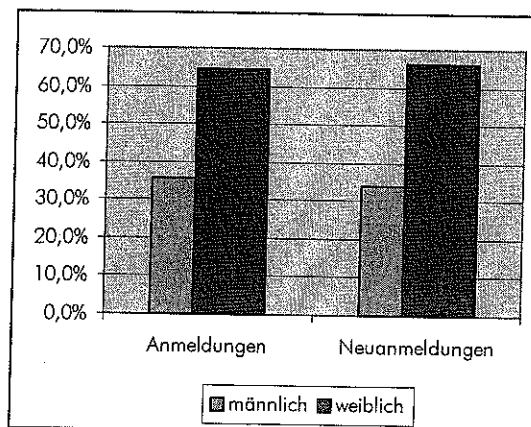
Die geschlechtsspezifische Zugangsdynamik zu normaler und zu geringfügiger Beschäftigung unterscheidet sich erheblich. Während etwa 40% der Zugänge zu Normalbeschäftigung in der Steiermark 1997 auf Frauen entfielen, waren es bei geringfügiger Beschäftigung über zwei Drittel. Sowohl bei normalen als auch bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen haben Männer höhere Wiederbeschäftigungsquoten bei früheren ArbeitgeberInnen (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Geschlechteranteile normaler und geringfügiger Beschäftigungsaufnahmen

Normalbeschäftigung:



Geringfügige Beschäftigung:



Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

Altersverteilung der Zugänge zum steirischen Arbeitsmarkt

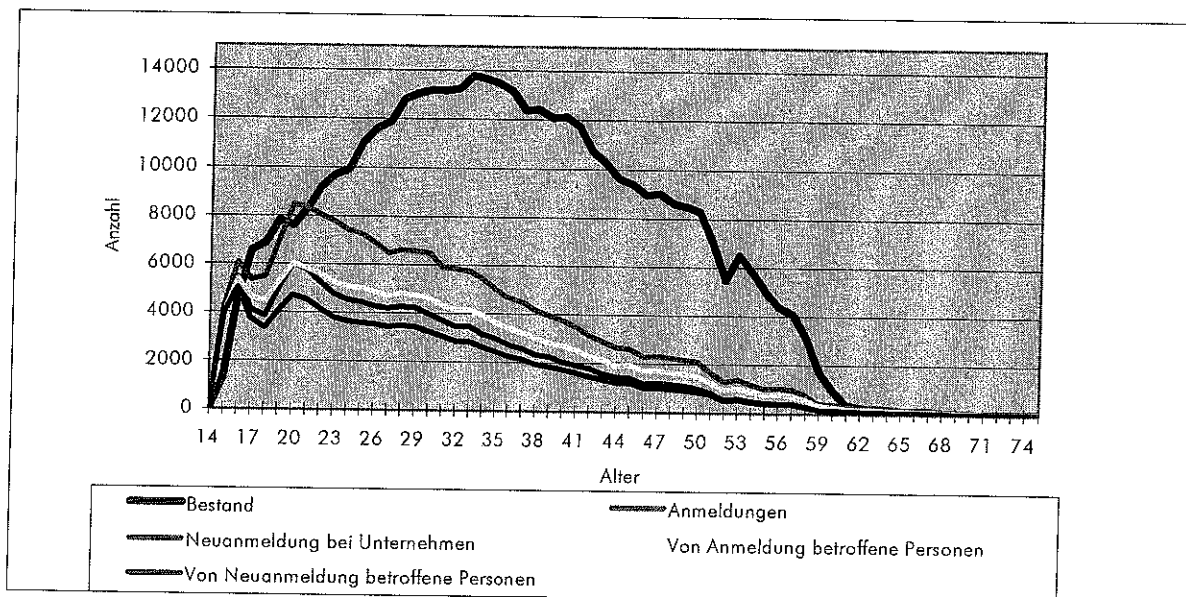
Hohe Zugangsdynamik bei Jungen

Alter ist ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Zugangsdynamik am Arbeitsmarkt. Aus zwei Gründen ist anzunehmen, dass junge Menschen besonders hohe Anmeldezahlen zu Beschäftigungsverhältnissen aufweisen:

- Junge Menschen treten ins Berufsleben ein,
- die Bereitschaft zum Arbeitsplatzwechsel ist bei jungen Menschen höher.

Tatsächlich zeigt sich, dass Spitzen der Anmeldung von Beschäftigungsverhältnissen in den Altersgruppen der 15- bis 16jährigen und der 19- bis 20jährigen auftreten. In diesen Altersgruppen erfolgt häufig der Übertritt von Ausbildung ins Berufsleben (siehe Abbildung 4). Ab dem 21. Lebensjahr sinkt die Häufigkeit des Arbeitsmarktzutrittes kontinuierlich, ab dem 30. Lebensjahr besonders kräftig. Auch nach Bereinigung um Wiederbeschäftigung (vgl. "Neuanmeldung" in Abbildung 4) und um mehrfache Beschäftigungsaufnahme innerhalb eines Jahres (vgl. "von Zugängen betroffene Personen" in Abbildung 4) bleibt diese Zugangsstruktur deutlich erkennbar.

Abbildung 4: Unselbständig Beschäftigte in der Steiermark 1997, Bestand und Beschäftigungsaufnahme



Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

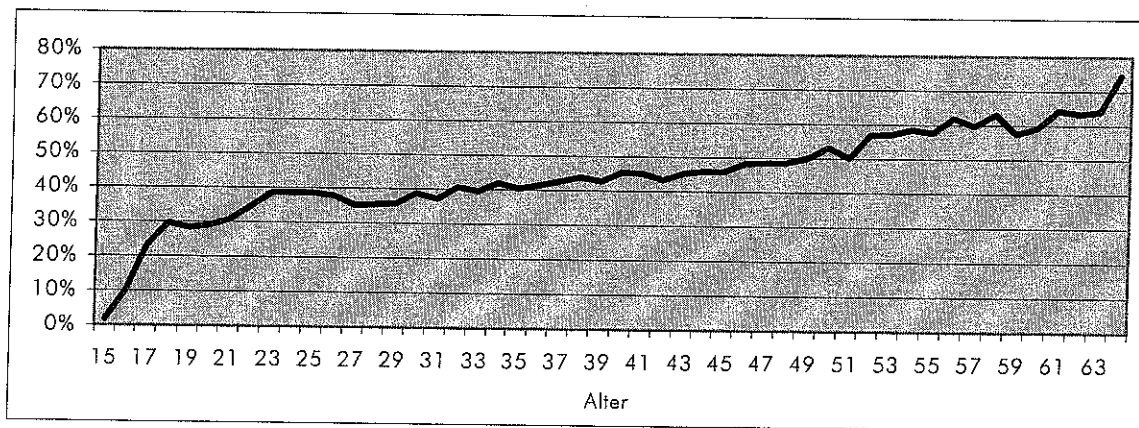
Anders sieht die Verteilung des Bestandes an Beschäftigungsverhältnissen in der Steiermark aus (siehe Abbildung 4, dicke, dunkelblaue Linie: Bestand). Besonders hoch ist die Zahl der Beschäftigten in den Altersgruppen zwischen 27 und 42 Jahren. Dies ist einerseits auf demografische Faktoren zurückzuführen, andererseits aber auf die höheren Beschäftigungsquoten im Haupterwerbsalter. In den Altersgruppen davor erfolgt ein kräftiger Anstieg, danach ein fast ebenso kräftiger Rückgang der altersspezifischen Beschäftigtenzahlen.

Altersstruktur der Wiederbeschäftigung bei früheren ArbeitgeberInnen – "recalls"

Das absolute Ausmaß von Wiederbeschäftigung (Anmeldungen bei einem/r früheren ArbeitgeberIn) ist in Abbildung 4 für jede Altersgruppe an den Zwischenraum zwischen der roten Linie (Anmeldungen) und der blauen Linie (Neuanmeldung bei Unternehmen) abzulesen. In der Betrachtung der von Anmeldung betroffenen Personen entspricht das dem Vergleich zwischen gelber (von Anmeldung betroffene Personen) und schwarzer Linie (von Neuanmeldung betroffene Personen).

In Abbildung 5 sind die Anteile von "recalls" an allen Zugängen nach Altersgruppen ausgewiesen. Es zeigt sich ein mit dem Alter deutlich zunehmender Anteil von Wiederbeschäftigung an den Beschäftigungsaufnahmen; bei über 50jährigen sind mehr als die Hälfte aller Beschäftigungsaufnahmen Wiedereinstellungen bei einem/r früheren ArbeitgeberIn.

Abbildung 5: Anteile von Wiederbeschäftigung bei früheren ArbeitgeberInnen an allen Beschäftigungsaufnahmen in der Steiermark 1997



Q.: Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

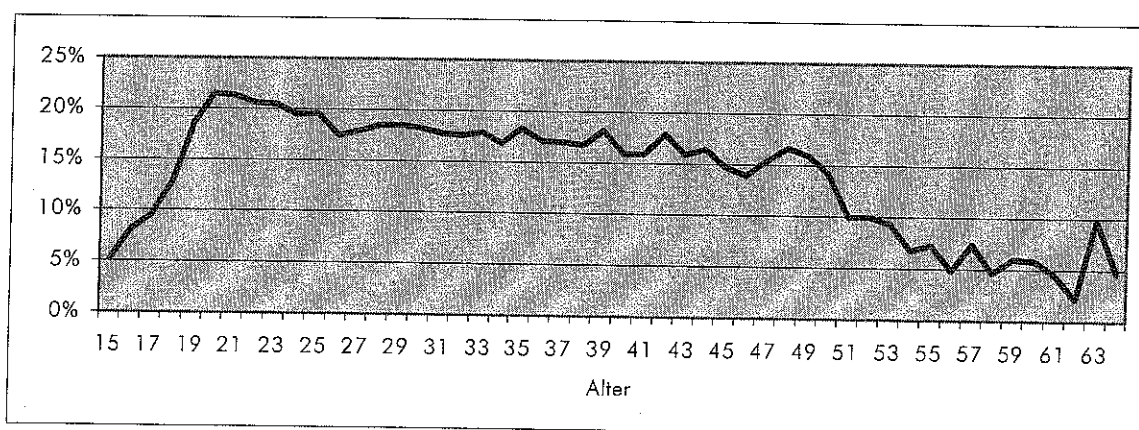
Häufiger Jobwechsel bei jungen Beschäftigten

Der Abstand zwischen roter und gelber Linie in Abbildung 4 zeigt das Ausmaß an Zugängen, die durch Arbeitskräfte erfolgten, die im selben Jahr bereits zuvor angemeldet wurden. Darunter können Mehrfachbeschäftigungen (z. B. Aufnahme von zwei parallelen Teilzeitbeschäftigungen) ebenso fallen wie Wiederaufnahmen einer kurz zuvor beendeten Beschäftigung oder mehrfache Jobwechsel innerhalb eines Jahres. Die Differenz zwischen blauer und schwarzer Linie zeigt die um Wiederbeschäftigung bei früheren ArbeitgeberInnen bereinigten Werte. Abbildung 6 weist den Anteil der Beschäftigungszugänge aus, der sich durch mehrfache Beschäftigungsaufnahmen einer Person innerhalb eines Jahres ergibt, wobei um "recalls" bereinigt wurde. Diese Quote deutet auf das Ausmaß sehr kurzfristiger Jobwechsel hin; der relativ hohe Anteil jüngerer Menschen, die mehrere Arbeitsstellen innerhalb eines Jahres antreten, ist daher nicht überraschend.

Im Alter von 20 Jahren sind etwa 20% der Zugänge neuer Beschäftigungsverhältnisse (bereinigt um Wiederbeschäftigung bei einem/r früheren ArbeitgeberIn) von Personen, die bereits mindestens einen Job in diesem Jahr begonnen haben. Dieser hohe Anteil ist sowohl mit Ferienarbeit und kurzfristigen Tätigkeiten neben einer Ausbildung, als auch durch hohe Bereitschaft bzw. Notwendigkeit zum Arbeitsplatzwechsel erklärbar. Dieser Indikator für das Ausmaß rasch wechselnder Beschäftigungsverhältnisse nimmt mit höherem Alter allerdings relativ langsam ab. Erst bei den über 50jährigen verlieren die mehrfachen Beschäftigungsanmeldungen innerhalb eines Jahres an Bedeutung.

Dieser Umstand weist auf ein relativ großes Segment von instabilen Beschäftigungsverhältnissen hin (z. B. Saisonbeschäftigung), die auch noch in mittlerem Alter das Arbeitsleben für viele Beschäftigte prägen¹⁰⁾.

Abbildung 6: Anteile von Beschäftigungszugänge von Personen, die 1997 bereits einmal angemeldet wurden, an allen Beschäftigungsaufnahmen in der Steiermark 1997 (bereinigt um Wiederbeschäftigung bei früheren ArbeitgeberInnen)



Q.: Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

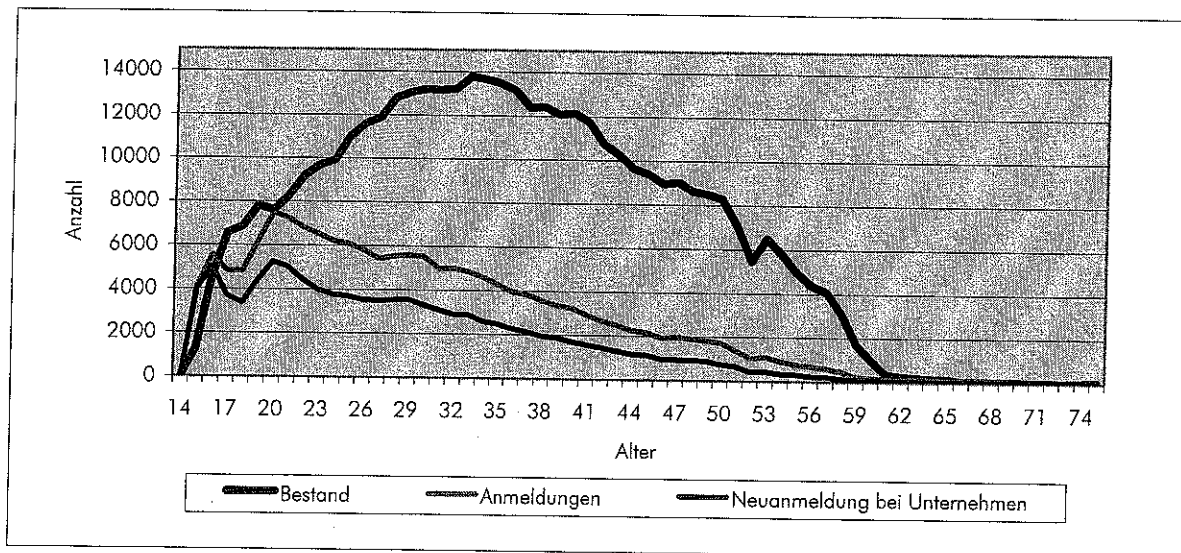
Zugangsdynamik bereinigt um geringfügige Beschäftigung und Werkverträge

Die Zugänge neuer Beschäftigungsverhältnisse enthalten auch Werkvertragsanmeldungen und Anmeldungen geringfügiger Beschäftigung. Bereinigt man auch um diese, zeigt sich ein leicht verändertes Bild der Zugangsdynamik zum steirischen Arbeitsmarkt (vgl. Abbildung 4 und Abbildung 7), da gut 15% der Anmeldungen geringfügige Beschäftigung betreffen (vgl. Abbildung 2).

Die Altersverteilung der Zugänge zum Arbeitsmarkt unterscheidet sich deutlich zwischen den sogenannten Normalarbeitsverhältnissen und den geringfügigen. Neben der bereits erwähnten Konzentration geringfügiger Beschäftigung auf Frauen (vgl. kurz strichlierte Linien in Abbildung 8) zeigt sich eine andere Altersstruktur: geringfügige Beschäftigung wird häufiger von älteren Personen aufgenommen (vgl. Abbildung 8). Das absolute Maximum an Zugängen liegt bei 23 Jahren, während es bei den Anmeldungen von normaler Beschäftigung bei 20 Jahren liegt. Danach fällt die Anzahl geringfügiger Beschäftigungsanmeldungen ähnlich wie die der Anmeldungen insgesamt, ab etwa 50 jedoch deutlich langsamer.

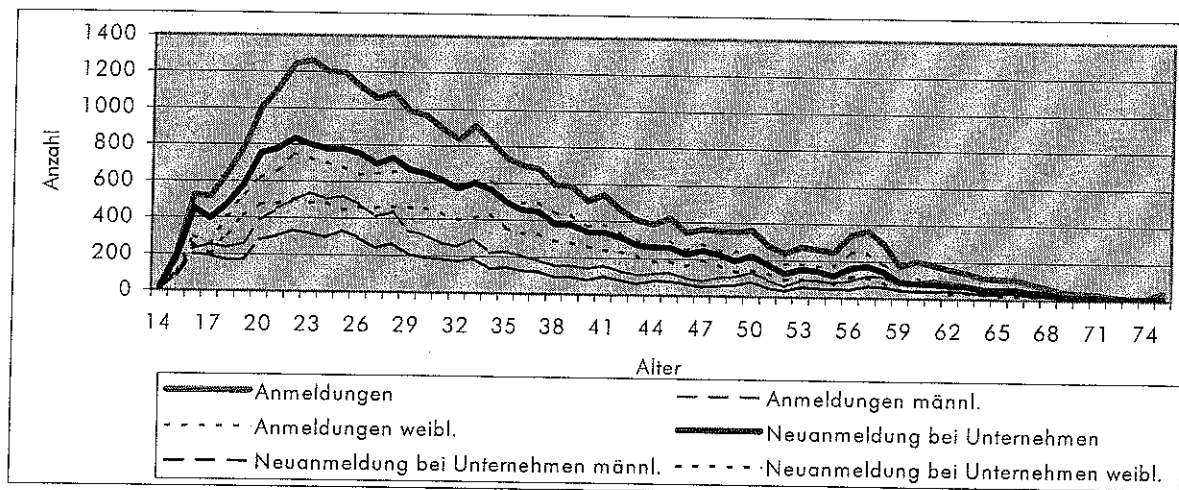
¹⁰⁾ Vgl. dazu auch Mayrhober – Url (1999) und Biffi (1999)

Abbildung 7: Unselbständig Beschäftigte in der Steiermark 1997, Bestand und Beschäftigungsaufnahmen, bereinigt um geringfügige Beschäftigung und Werkverträge



Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

Abbildung 8: Geringfügig Beschäftigte in der Steiermark 1997 nach Alter und Geschlecht



Q.: Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

Bei bis zu 20jährigen liegt der Anteil der geringfügigen Beschäftigungen an den Beschäftigungsaufnahmen deutlich unter dem Durchschnitt, bewegt sich in mittleren Altersgruppen knapp über dem Schnitt, um ab etwa 50 deutlich anzusteigen, ab 60 auf über 50% der Anmeldungen insgesamt.

Altersspezifische Zugangsdynamik zum Arbeitsmarkt

Um eine Maßzahl für die durchschnittliche altersspezifische Zugangsdynamik zu erhalten (d. h. um deren Anteil an der Beschäftigung zu bereinigen), wird für jede Altersgruppe die Zahl der Zugänge durch jene des jahresdurchschnittlichen Bestandes an Beschäftigungsverhältnissen dividiert:

$$(1) \quad z_i = \frac{Z_i}{B_i},$$

wobei i die jeweilige Altersgruppe indiziert, Z_i die Zahl der Zugänge zu Beschäftigungsverhältnissen innerhalb eines Jahres, B_i der jahresdurchschnittliche Bestand an Beschäftigungsverhältnissen und z_i den Anteil der Zugänge am durchschnittlichen Bestand bezeichnet.

Wiederum zeigt sich die hohe Zugangsdynamik junger Arbeitskräfte. Für den Anteil z_i ergeben sich (bereinigt um geringfügige Beschäftigung und Werkverträge) für die 15- bis 16jährigen sowie die 19- bis 20jährigen Werte über 80%, wenn man keine Bereinigung um Wiederbeschäftigung vornimmt (siehe Abbildung 9 links, rote Linie). Dies liegt sowohl an der relativ hohen Zahl von Zugängen, als auch an den noch geringen Bestandszahlen. Bereinigt man um Wiederbeschäftigung (vgl. Abbildung 9 links, blaue Linie) sinkt z_i für die jüngsten Altersgruppen kaum – d. h. es gibt kaum Wiederbeschäftigungsepisoden –, für die 19- bis 20jährigen sinkt der Wert auf etwa 60%.

Über dem 20. Lebensjahr sinkt die Zahl der Zugänge und steigt der Bestand an Beschäftigungsverhältnissen. Nach dem 30. Lebensjahr sinkt der Anteil der Zugänge am Bestand auf unter 40% (wiederbeschäftigungsbereinigt auf unter 25%). Bei den 40- bis 60jährigen liegen die Anteile der Zugänge am Bestand zwischen 15 und 25%, "recall"-bereinigt zwischen 5 und 15%.

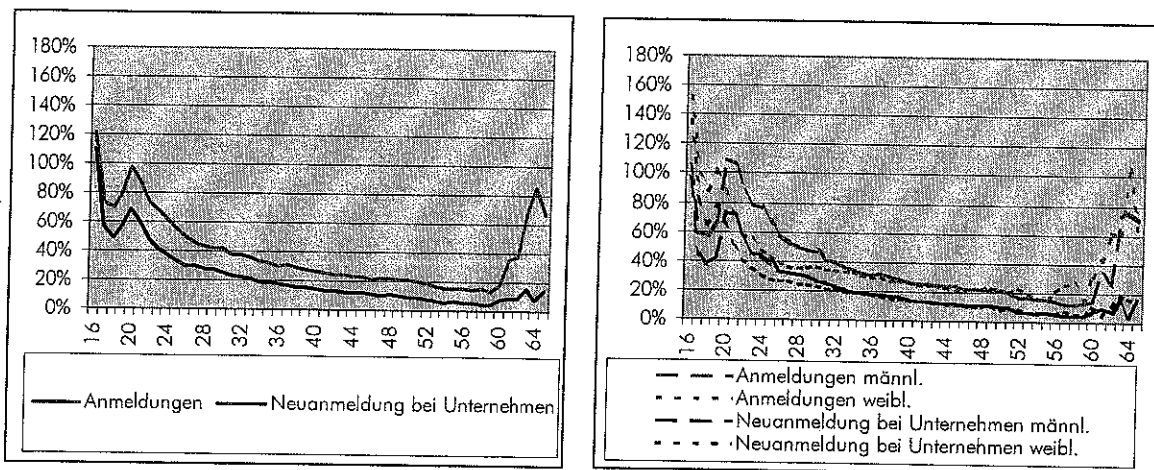
Ab dem 60. Lebensjahr ist der Bestand an Beschäftigungsverhältnissen so niedrig, dass trotz beinahe gleichbleibender Zugangszahlen der Anteil der Anmeldungen am Bestand enorm steigt. Besonders stark fällt diese Steigerung aus, wenn nicht um Wiederbeschäftigung bereinigt wird, die in dieser Altersgruppe vergleichsweise hoch ist.

Junge Frauen, unter 20 Jahren, weisen im Verhältnis zu ihrem Bestand an Beschäftigungsverhältnissen eine höhere Zugangsdynamik zum Arbeitsmarkt auf. Zwischen 20 und 30 übersteigt die Zugangsdynamik der Männer jene der Frauen zum Teil deutlich (vgl. Abbildung 9 rechts); in dieser Altersgruppe gibt es jedoch besonders viele Anmeldungen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse bei Frauen (vgl. Abbildung 8). Bei Frauen über dem 31. Lebensjahr ist die Zugangsdynamik zum Arbeitsmarkt im Verhältnis zum Bestand wiederum regelmäßig über jener der Männer.

Frauen sind über den Großteil ihres Arbeitslebens mit flexibleren Arbeitssituationen konfrontiert. Das zeigt sich sowohl an der höheren Zahl von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen, als auch an der höheren Zugangsdynamik. Das Absinken der Zugangsdynamik zum Arbeitsmarkt zwischen 20 und 30 Jahren weist jedoch auf geschlechtsspezifische Muster des Arbeitsverhaltens hin.

Die Gründe für die geringe Zugangsdynamik bei Frauen zwischen 20 und 30 Jahren müssten detaillierter untersucht werden, es drängt sich jedoch ein Zusammenhang mit Arbeitsunterbrechungen von Frauen aufgrund von Geburt und Betreuung von Kindern auf. Die relativ geringe Zugangsdynamik bei Frauen dieser Altersgruppe ist durch die geringe Zahl von Zugängen Z_i zu erklären, die trotz im Vergleich zu Männern geringer Bestandsentwicklung (d. h. relativ geringe Bestände B_i) einen geringeren Zugangsanteil z_i ergibt. Während die Bestände an Beschäftigungsverhältnissen B_i bei 20jährigen Frauen fast gleich hoch liegen als bei Männern, liegt der Bestand bei 30jährigen Frauen nur um knapp 50% über jenem der 20jährigen, während sich die Bestandszahlen der 30jährigen Männer verdoppeln. Die geringere Dynamik in der Frauenbeschäftigung dieser Altersgruppe mag auch einen negativen Einfluss auf die Karriereentwicklung von Frauen haben, da in dieser Altersgruppe Arbeitsplatzwechsel auch mit der Nutzung besserer Jobangebote zu tun haben können.

Abbildung 9: Anteil der Zugänge am Beschäftigtenbestand in der Steiermark 1997, bereinigt um geringfügige Beschäftigung und Werkverträge



Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

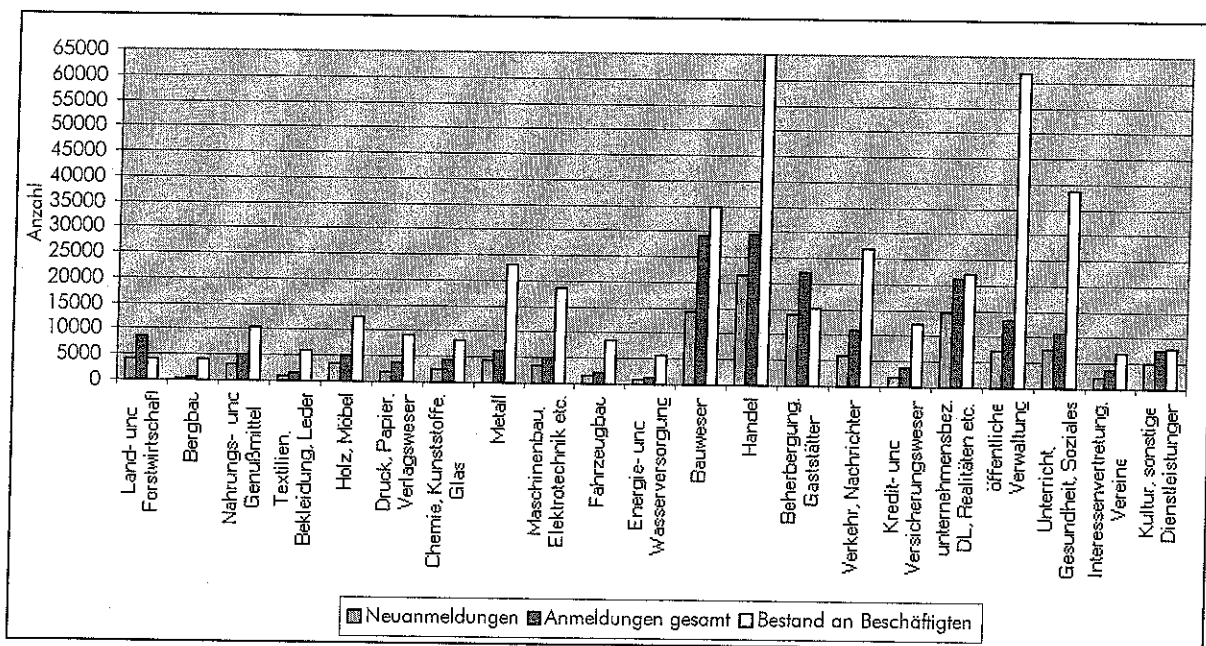
Branchenverteilung der Zugänge zum steirischen Arbeitsmarkt

Die Zugangsdynamik zum steirischen Arbeitsmarkt weist starke branchenspezifische Unterschiede auf. Unterschiede bestehen hinsichtlich der Häufigkeit von Wiederbeschäftigung bei früheren ArbeitgeberInnen, der Geschlechterverteilung, und der Häufigkeit der Anmeldung geringfügiger Beschäftigung, aber vor allem auch im Ausmaß der Zugangsdynamik im Verhältnis zum Bestand an Beschäftigten. Diese Branchenspezifika werden im folgenden kurz dargestellt.

Zugänge nach Wirtschaftsklassen

Die absolut meisten Zugänge waren in der Steiermark 1997 im Handel, der Bauwirtschaft, dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu verzeichnen. Diese vier Wirtschaftsbereiche meldeten mehr als die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse an. Die Sachgüterproduktion (ohne Bauwesen) hat zusammen nur einen Anteil von knapp 18% an den Anmeldungen, bei einem Beschäftigtenanteil von über 30%. Der Dienstleistungsbereich (ohne Bauwesen) ist, bei einem Anteil am Beschäftigtenstand von 52%, für 63% aller Anmeldungen verantwortlich. In der Land- und Forstwirtschaft übersteigen die Anmeldungen den Bestand an Beschäftigten deutlich; im Bergbau sowie in der Energie- und Wasserversorgung sind hingegen kaum Zugänge zu verzeichnen (vgl. Abbildung 10).

Abbildung 10: Zugänge und Neuzugänge sowie Durchschnittsbestände von Beschäftigungsverhältnissen nach Wirtschaftsklassen in der Steiermark 1997



Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

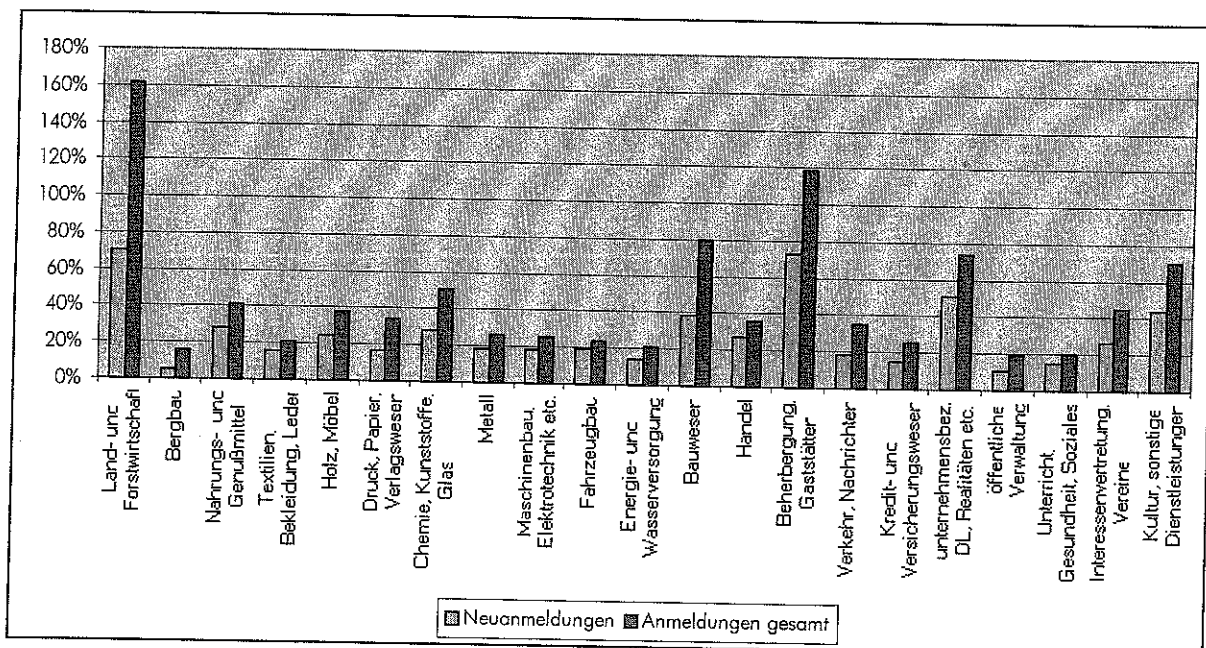
Auch für die einzelnen Branchen kann der Indikator für die branchenspezifische Zugangsdynamik z_i berechnet werden, wobei i hier die Wirtschaftsklassen indiziert (vgl. Abbildung 11). Dieser Indikator weist die Zugangsdynamik gemessen am Bestand an Beschäftigungsverhältnissen einer Branche aus. Die Dienstleistungsbereiche Beherbergungs- und Gaststättenwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie Kultur, Unterhaltung, sonstige persönliche Dienstleistungen aber auch die Bauwirtschaft und die Land- und Forstwirtschaft weisen besonders hohe Zugangsdynamik auf.

Saisonale Beschäftigungsschwankungen

Saisonale Auslastungsschwankungen in Branchen sind ein Faktor, der auf Jahresbasis betrachtet hohe Zugangsdynamik verursacht. Zu diesen Branchen zählen die Land- und Forstwirtschaft, die Bauwirtschaft und das Beherbergungs- und Gastgewerbe.

In der Landwirtschaft ist der hohe Anteil an Zugängen gemessen am durchschnittlichen Bestand einerseits auf den geringen Bestand an unselbständig Beschäftigten zurückzuführen und andererseits auf den im Vergleich dazu hohen Zugang an saisonbedingten, kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen z. B. für Erntehelfer. Ein großer Teil dieser Dynamik ist, ebenso wie in der Bauwirtschaft, auf Wiederbeschäftigung zurückzuführen. Auch in der Bauwirtschaft und im Beherbergungs- und Gastgewerbe ist die hohe Zugangsdynamik wesentlich durch das saisonale Beschäftigungsmuster begründet.

Abbildung 11: Anteil der Zugänge am Beschäftigtenbestand nach Wirtschaftsklassen in der Steiermark 1997, bereinigt um geringfügige Beschäftigung und Werkverträge



Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

Wachsende Dienstleistungsbereiche

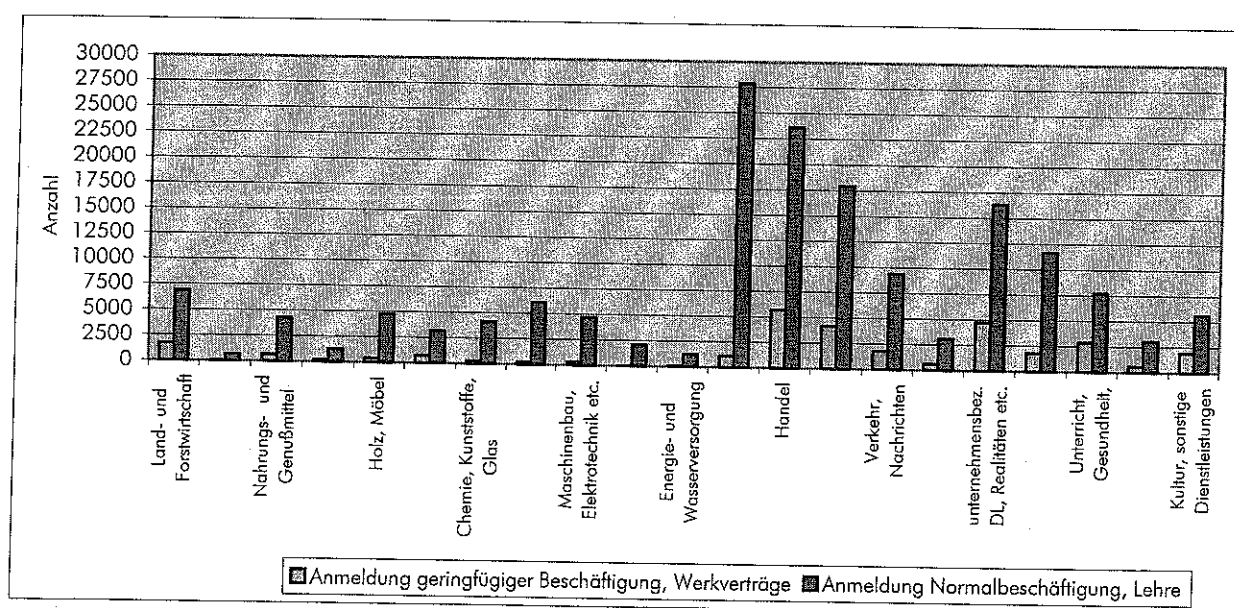
Besonders starkes Beschäftigungswachstum ist in den letzten Jahren in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in Kultur, Sport, Unterhaltung und sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen zu verzeichnen. Sowohl das Wachstum der Beschäftigung in diesen Bereichen, als auch die dort gebräuchlichen, flexiblen Arbeitsformen wirken sich erhöhend auf die Zugangsdynamik aus. Die Bedeutung flexibler Arbeitsformen für diese Branchen zeigt sich beispielsweise daran,

dass Personalbereitstellung, mit vielen kurzfristigen Beschäftigungsanmeldungen, in die unternehmensbezogenen Dienstleistungen fällt, der Anteil an geringfügiger Beschäftigung im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen aber auch bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen besonders hoch ist und weiter zunimmt und in diesen Wirtschaftsbereichen zum Teil Kollektivverträge fehlen. (vgl. zu Personalbereitstellungen den letzten Abschnitt dieses Kapitels)

Zugänge zu geringfügiger Beschäftigung in wachsenden Dienstleistungsbranchen

Auch der Branchenvergleich der Zugänge zu geringfügiger Beschäftigung bestätigt dieses Bild. Wiederum sind die Bereiche unternehmensbezogene Dienstleistungen (23% Anteil an allen Anmeldungen 1997), Kultur, Sport, Unterhaltung und sonstige personenbezogene Dienstleistungen (26%) sowie Unterricht, Gesundheit und Soziales (27%) jene mit den bei weitem höchsten Anteilen von Anmeldungen geringfügiger Beschäftigung. Durchwegs gering sind die Anteile der Zugänge in geringfügige Beschäftigung in der Sachgüterproduktion (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 12: Zugänge geringfügiger Beschäftigung (inkl. Werkverträge) und Normalbeschäftigung nach Wirtschaftsklassen für die Steiermark 1997



Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

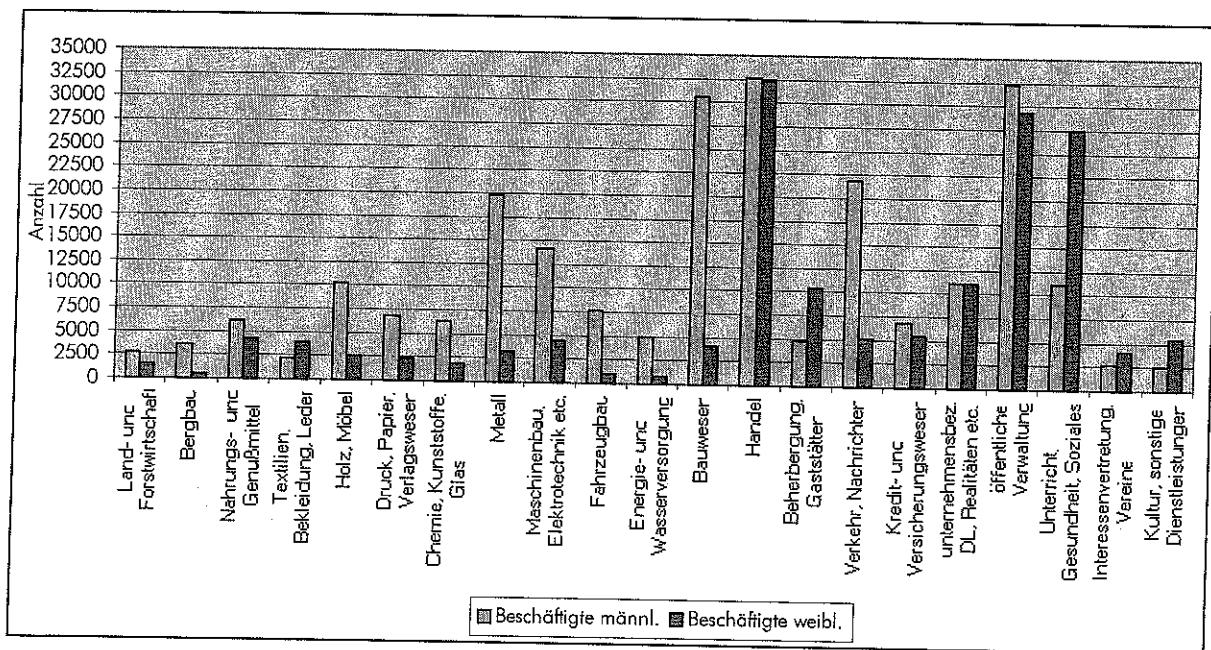
Branchenspezifische Beschäftigungszugänge nach Geschlecht

Die Bestände an Beschäftigten nach Geschlecht (Jahresdurchschnittswerte) weisen erwartungsgemäß deutliche Branchenunterschiede auf. In der Sachgüterproduktion und im Bauwesen dominieren Männer, während in einigen Dienstleistungsbereichen eine Dominanz der Frauenbeschäftigung festzustellen ist. Insbesondere gilt das für die Bereiche Unterricht, Gesundheit und Soziales, Kunst,

Sport, Unterhaltung und sonstige personenbezogene Dienstleistungen sowie für das Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

In den anderen Dienstleistungsbereichen sind die Geschlechterverhältnisse in den Beständen ziemlich ausgeglichen, im Bereich Verkehr und Nachrichtenwesen besteht eine klare Männerdominanz (vgl. Abbildung 13).

Abbildung 13: Durchschnittsbestände von Beschäftigungsverhältnissen nach Wirtschaftsklassen und Geschlecht in der Steiermark 1997



Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

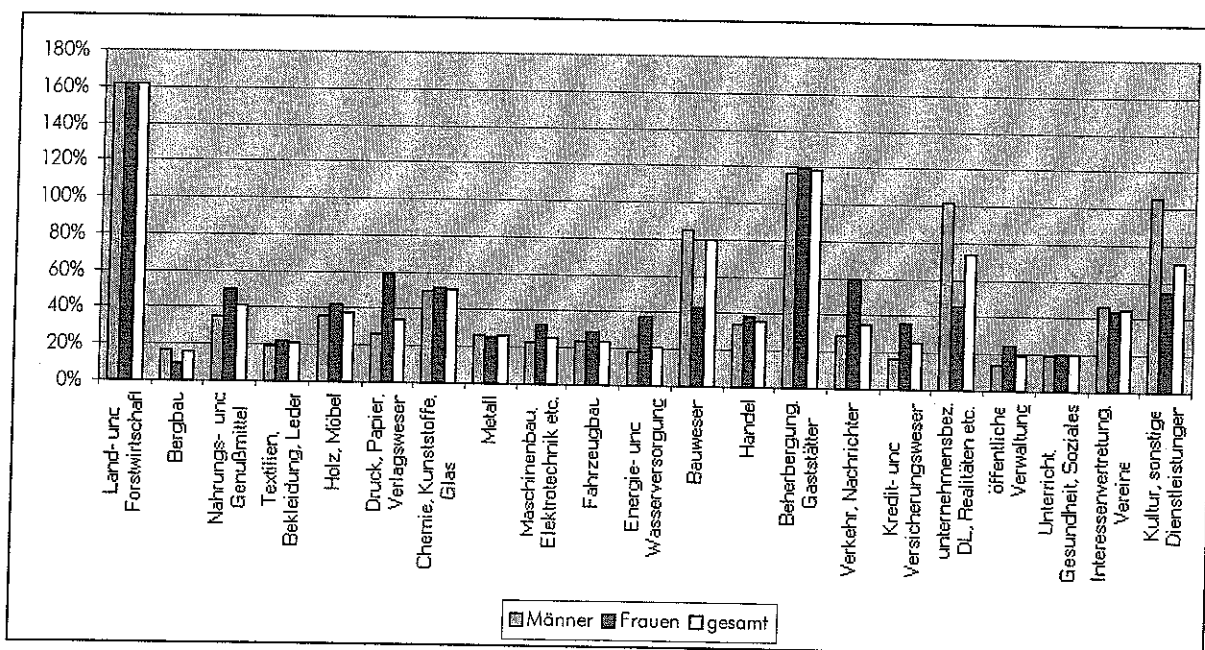
Der Vergleich der Zugangsdynamik nach Branchen (Berechnung des Indikators z_{ij}^{11}) zeigt, dass Frauen in der Sachgüterproduktion gemessen an ihrem Beschäftigtenbestand stärker von der Arbeitsmarktdynamik betroffen sind, ebenso wie in den traditionellen Dienstleistungsbereichen mit relativ hohen Männeranteilen an der Beschäftigung (Verkehr und Nachrichtenwesen, Kredit- und Versicherungswesen, öffentliche Verwaltung). Das gilt in geringerem Ausmaß auch für den Handel, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und im Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen, das insgesamt aber trotz Beschäftigungswachstum eine überraschend geringe Zugangsdynamik und damit relativ hohe Beschäftigungsstabilität aufweist (vgl. Abbildung 14).

¹¹⁾ Die Formel zur Berechnung des Indikators lautet nun: $z_{ij} = \frac{Z_{ij}}{B_{ij}}$, wobei i die Branche und j das Geschlecht indiziert.

Anders ist die Situation im Bauwesen und in den neuen Dienstleistungsbereichen. Im Bauwesen sind Männer als Arbeiter von den saisonalen Auslastungsschwankungen betroffen, während die wenigen in dieser Branche beschäftigten Frauen offensichtlich stabiler beschäftigt sind, etwa in Verwaltungstätigkeiten.

Auffallend ist vor allem die hohe Zugangsdynamik von Männern im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Dies ist auf den hohen Anteil von Männern zurückzuführen, der über Personalüberlassungen verliehen wird (ca. 2/3 der überlassenen Personen sind männlich). Dies führt zu häufigen An- und Abmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen, mit kurzen Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit. Hoch ist die Zugangsdynamik von Männern auch im frauendominierten Bereich Kunst, Sport, Unterhaltung und sonstige personenbezogene Dienstleistungen aber auch im Bereich der Interessenvertretungen und Vereine.

Abbildung 14: Anteil der Zugänge am Beschäftigtenbestand nach Wirtschaftsklassen und Geschlecht in der Steiermark 1997, bereinigt um geringfügige Beschäftigung und Werkverträge



Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

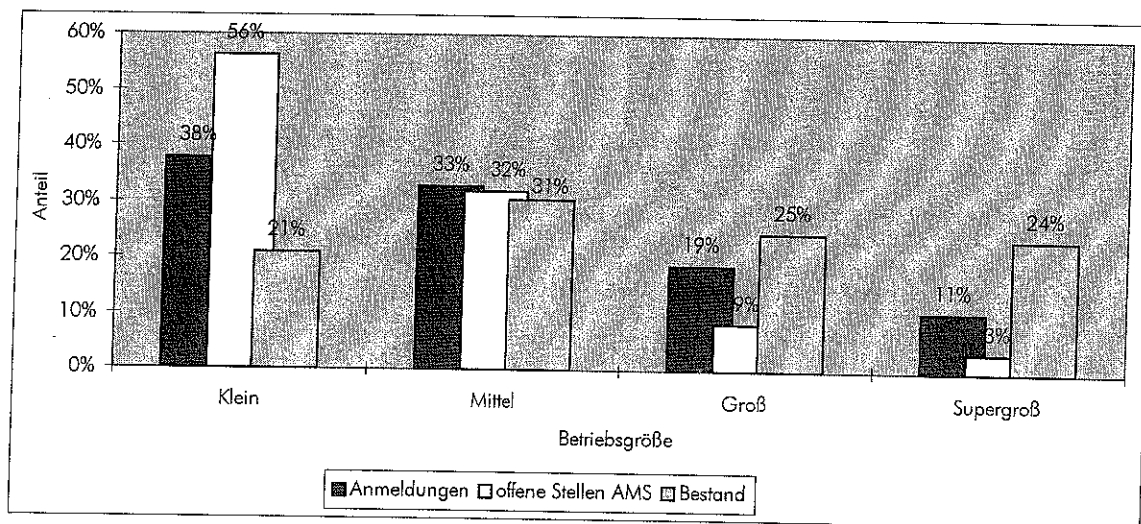
Verteilung der Zugänge zum steirischen Arbeitsmarkt nach Betriebsgrößen

Auch bezüglich der Betriebsgrößen bestehen deutliche Unterschiede in der Verteilung der Zugänge zum steirischen Arbeitsmarkt. Kleine Betriebe weisen im Vergleich zum durchschnittlichen Bestand an Beschäftigten höhere Zugangsdynamik auf (vgl. Abbildung 15). Auch die beim AMS gemeldeten offenen Stellen konzentrieren sich auf kleine Betriebe, die Konzentration übertrifft bei weitem

jene der Beschäftigungsaufnahmen insgesamt; 56% der beim AMS gemeldeten offenen Stellen sind Kleinbetrieben bis 10 Beschäftigten zuzurechnen, während nur 38% der Zugänge auf Betriebe dieser Größe entfallen und der Bestand an Beschäftigten in Kleinbetrieben nur 21% der Gesamtbeschäftigung ausmacht.

Umgekehrt ist das Verhältnis bei Großbetrieben zwischen 100 und 500 Beschäftigten und bei Betrieben über 500 Beschäftigten. Diese beiden Gruppen verfügten im Jahresdurchschnitt 1997 über beinahe die Hälfte des Beschäftigtenbestandes in der Steiermark, während ihr Anteil an den Beschäftigungsaufnahmen nur 30% betrug; beim AMS gemeldete offene Stellen sind überhaupt nur zu 12% den Betrieben über 100 Beschäftigten zuzuordnen.

Abbildung 15: Zugänge zu Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößen

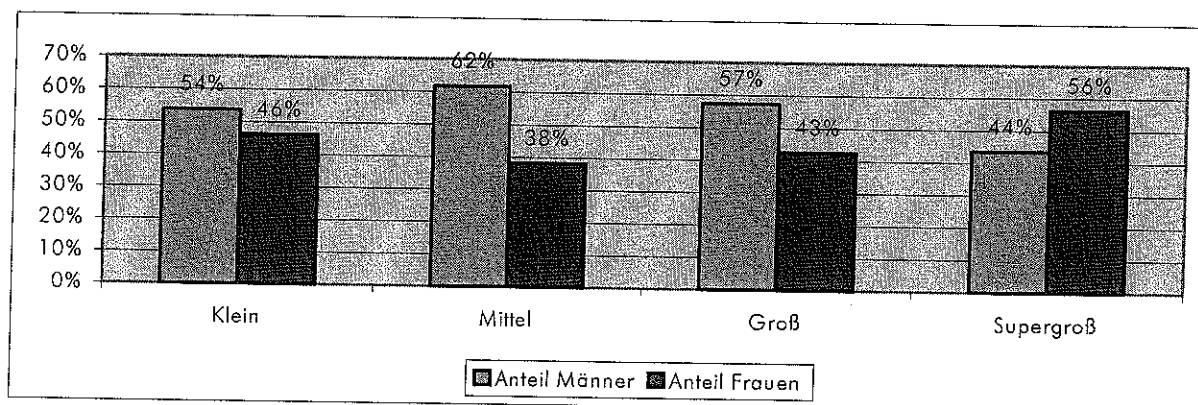


Q.: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, AMS, eigene Berechnungen.

Kleine Betriebe besetzen offensichtlich ihre Stellen nicht nur häufiger neu, sie bedienen sich dabei auch öfter der Vermittlungsunterstützung des AMS (dies bestätigen auch die Daten aus der Befragung von Personen, die 1997 einen neuen Arbeitsplatz angetreten haben, vgl. Kapitel 3).

Die Unterschiede der Anteile von "recalls" nach Betriebsgröße sind relativ gering: 37% der Beschäftigungsaufnahmen bei Klein- und Mittelbetrieben, 41% bei Betrieben über 500 Beschäftigte.

Abbildung 16: Geschlechteranteile an den Zugängen zu Beschäftigungsverhältnissen nach Betriebsgrößen in der Steiermark 1997



Q.: Gebietskrankenkasse Steiermark, eigene Berechnungen.

Etwas deutlicher sind die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Zugängen zum steirischen Arbeitsmarkt. Im Jahr 1997 wiesen Frauen mehr Zugänge zu Betrieben über 500 Beschäftigte auf als Männer (65% der Zugänge zu Betrieben dieser Größe waren Frauen, vgl. Abbildung 18). In allen anderen Betriebsgrößenklassen dominierten Männer bei der Zahl der Beschäftigungsaufnahmen, am deutlichsten bei Mittelbetrieben zwischen 10 und 100 Beschäftigten.

Beschäftigungsaufnahmen, Abgänge aus Arbeitslosigkeit und Besetzung offener Stellen durch das AMS

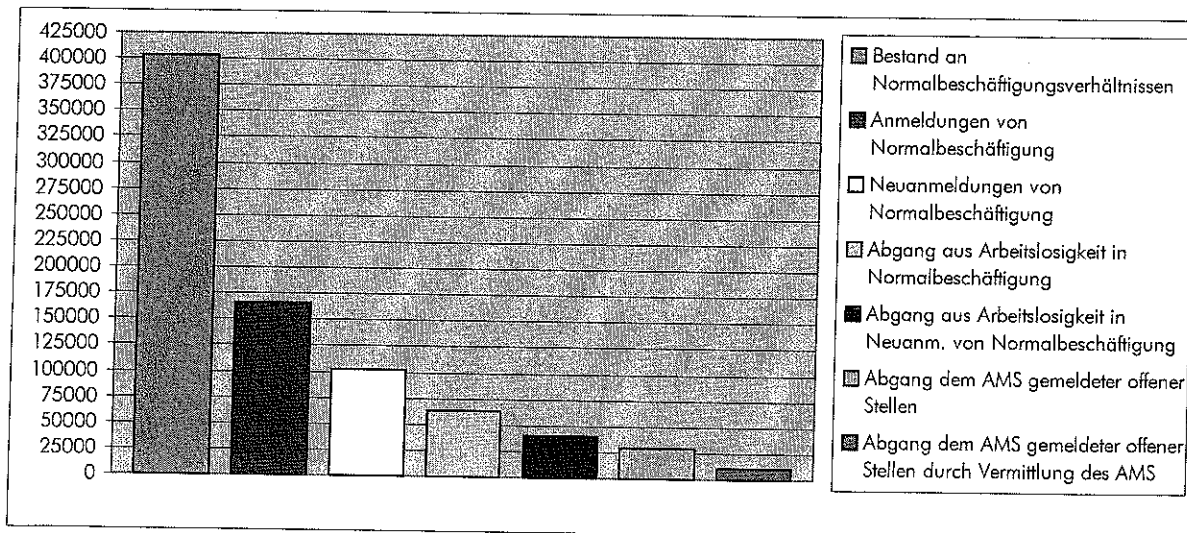
Auf Grundlage von Abgangszahlen des Arbeitsmarktservice können nun die Zugänge zum Arbeitsmarkt mit den Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit und dem Abgang offener Stellen verglichen werden, um einen ersten groben Eindruck über die Marktstellung des AMS zu erhalten.

Da Wiederbeschäftigung bei früheren ArbeitgeberInnen in der Regel keine Vermittlungsleistung erfordert, dienen die um "recalls" bereinigten Beschäftigungsaufnahmen¹²⁾ des Jahres 1997 als Vergleichsbasis für die vom AMS erfassten Arbeitsaufnahmen bzw. Stellenbesetzungen. Jede Neuanmeldung (vgl. Abbildung 17) stellt eine Stellenbesetzung dar, gut 102.000 dieser Anmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen waren 1997 in der Steiermark zu verzeichnen.

Im gleichen Zeitraum gingen 64.000 arbeitslose Personen in Beschäftigungsverhältnisse ab, bereinigt um "recalls" waren es knapp 41.000, das sind 40% der Beschäftigungsaufnahmen des Jahres 1997.

¹²⁾ Weiters wurden die Anmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen um geringfügige Beschäftigung und Werkverträge bereinigt, um Vergleichbarkeit mit den Abgangsdaten des AMS herzustellen, die derartige Beschäftigungsverhältnisse üblicherweise nicht vermitteln.

Abbildung 17: Bestände und Zugänge am steirischen Arbeitsmarkt 1997 sowie Abgänge vorgemerkter Arbeitsloser in Arbeit und Abgänge dem AMS gemeldeter offener Stellen



Q.: Gebietskrankenkasse Steiermark, AMS, eigene Berechnungen.

Beim AMS waren im Jahr 1997 knapp 27.000 offene Stellen vorgemerkt, gut 10.000 davon konnten durch das AMS besetzt werden¹³⁾. Die vom AMS besetzten offenen Stellen machen somit einen Anteil von 9,9% an den Beschäftigungsaufnahmen am steirischen Arbeitsmarkt des Jahres 1997 aus¹⁴⁾. Dieses Ergebnis liegt innerhalb des Konfidenzintervalls der Marktanteilsschätzung aus der im Rahmen dieses Projektes durchgeführten Befragung von Personen, die im Jahr 1997 in der Steiermark eine Beschäftigung aufgenommen haben. Dort (siehe nächstes Kapitel) wird ein Marktanteil des AMS an den Stellenbesetzungen in der Steiermark von 8% ausgewiesen¹⁵⁾.

Personalbereitstellung

Flexible Arbeitsformen nehmen in den letzten Jahren an Bedeutung zu. Auf das Ausmaß der Aufnahmen von geringfügiger Beschäftigung und Wiederbeschäftigung bei früheren ArbeitgeberInnen wurde bereits eingegangen. Ein zunehmender Anteil an der Beschäftigung und insbesondere an

¹³⁾ Das AMS erfasst Abgänge offener Stellen, die mit arbeitsuchend Vorgemerkten besetzt wurden, als eigene Buchungskategorie, die aber Verzerrungen nach oben wie auch nach unten aufweisen kann: Das AMS erlangt nicht von allen Vermittlungen, an denen es erfolgreich beteiligt war, Kenntnis, was eine Untererfassung zur Folge hat. Andererseits können Abgänge von Arbeitslosen auf gemeldete offene Stellen auch durch andere Vermittlungswege initiiert worden sein, was eine Übererfassung durch diesen Indikator zur Folge hat. Die hier angegebene Größenordnung des Marktanteils des AMS ist jedoch auch mit Ergebnissen der Befragung konsistent (siehe unten).

¹⁴⁾ Unter Berücksichtigung der leichten Untererfassung der Beschäftigungsaufnahmen durch die Beschränkung auf Daten der Gebietskrankenkasse Steiermark von 5% ergäbe sich ein Marktanteil des AMS von 9,4%.

¹⁵⁾ Das 95% Konfidenzintervall für diesen Anteil beträgt +/-2,3 Prozentpunkte.

den Zugängen in Beschäftigung nehmen von Personalbereitstellungsunternehmen überlassene Arbeitskräfte ein. In diesem Kapitel wird einerseits der Bestand an überlassenen Arbeitskräften und andererseits das Ausmaß an Zugängen in das Beschäftigungssystem durch Arbeitskräfteüberlassung dargestellt. Die Bestandsdaten entsprechen jenen des Bundesministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Die Abschätzung des Zugangs zum Arbeitsmarkt, der von Arbeitskräfteüberlassungen abgedeckt wird, basiert auf Meldedaten der Gebietskrankenkasse, innerhalb derer eine grobe Abgrenzung der Personalüberlassungen erfolgt.

Bestand an überlassenen Arbeitskräften

Personalbereitstellungsunternehmen decken einen zunehmenden Anteil der Nachfrage nach Beschäftigten ab. Die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte (Stichtagsbetrachtung zum 31. Juli) stieg österreichweit von 8.716 im Jahr 1992 auf 20.772 im Jahr 1998. Die Steiermark gehört zu den Bundesländern mit den höchsten Anteilen an überlassenen Arbeitskräften. Ende Juli 1998 waren 2.994 überlassene Arbeitskräfte zu verzeichnen, 1997 waren es mit 2.867 noch um 127 weniger. 1997 betrug der Anteil der in der Steiermark überlassenen Arbeitskräfte, bezogen auf die Werte für Österreich, knapp 16%, 1998 sank er auf 14,5% und lag damit über dem Anteil der Steiermark an der Beschäftigung von rund 13%.

Überlassene Arbeitskräfte sind zum Großteil männliche Arbeiter. Nur 8% der in der Steiermark überlassenen Arbeitskräfte waren 1998 Frauen, nur 11% Angestellte. Haupteinsatzgebiet der überlassenen Arbeitskräfte in der Steiermark ist die metall- und eisenerzeugende bzw. -verarbeitende Industrie, der Maschinen- und Stahlbau mit insgesamt etwa der Hälfte aller zum 31. Juli 1998 beschäftigten LeiharbeiterInnen. Etwa 7% der überlassenen Arbeitskräfte sind AusländerInnen.

Die Dauer der zum Stichtag 31. Juli 1998 laufenden Überlassungen betrug bei 18% über ein Jahr, bei je einem Viertel unter 1 Monat bzw. zwischen einem und 3 Monaten, bei 21% zwischen 3 Monaten und einem halben Jahr und bei 11% zwischen einem halben und einem Jahr.

Arbeitsaufnahmen im Rahmen von Leiharbeitsverhältnissen

Aufnahmen von Leiharbeitsverhältnissen werden von der Sozialversicherung nicht gesondert erfasst, es besteht daher keine Möglichkeit diese direkt in den Sozialversicherungsdaten zu beobachten. Als Aufnahmen von Leiharbeitsverhältnissen wurden daher jene Beschäftigungsaufnahmen klassifiziert, die in Unternehmen stattgefunden haben, die als Personalbereitstellungen registriert sind. Nicht hinzugezählt wurden jene Unternehmen, von denen angenommen werden kann, dass sie in erster Linie nicht LeiharbeiterInnen beschäftigen, sondern andere Leistungen erstellen (z. B. Reinigungsunternehmen, Wachdienste etc., die nur einen geringen Teil ihrer Belegschaft verleihen). Da die Anmeldungen von Leiharbeitsverhältnissen dieser Unternehmen nicht erfasst werden, ergibt sich eine Unterschätzung der Zahl der Anmeldungen zu Leiharbeitsverhältnissen. Umgekehrt können aber in Unternehmen, die große Teile ihrer Belegschaft verleihen, auch Personen beschäftigt werden,

die nicht an andere Unternehmen verliehen werden; dieser Umstand führt zu einer Überschätzung der Anmeldungen von Leiharbeitsverhältnissen. Die hier dargestellten Daten bieten daher nur Näherungswerte für das Ausmaß und die Struktur der Zugänge zu Leiharbeit im Jahr 1997 in der Steiermark¹⁶. Eine derartige Abschätzung wurde für Österreich bzw. österreichische Bundesländer jedoch noch nicht durchgeführt und gibt daher erstmals Einblick in die Zugangsdynamik zu Leiharbeitsverhältnissen.

Im Jahr 1997 sind in der Steiermark etwa 9.400 Anmeldungen zu Leiharbeitsverhältnissen erfolgt. Gut 60% der Anmeldungen von Leiharbeitsverhältnissen waren Neuanmeldungen, knapp 40% Wiederbeschäftigungen beim jeweiligen Personalbereitstellungsunternehmen. Damit liegt der Wiederbeschäftigungsanteil etwas über dem Durchschnitt am steirischen Arbeitsmarkt.¹⁷

Die Dominanz von Männern in der Leiharbeit ist auch anhand der Beschäftigungsaufnahmen erkennbar, 80% der Anmeldungen betreffen Männer. Der Anteil der Anmeldung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ist bei Leiharbeitsfirmen mit 7% deutlich geringer als bei allen Arbeitsaufnahmen in der Steiermark. Die Hälfte der Arbeitsaufnahmen von Leiharbeitsverhältnissen betrifft Personen zwischen 20 und 30 Jahren, während nur knapp 38% aller Arbeitsaufnahmen in der Steiermark diese Altersgruppe betrifft. Die Altersgruppen darüber und darunter sind unterproportional in den Zugängen zur Leiharbeit vertreten.

Rein quantitativ betrachtet ist die Bedeutung der Arbeitskräfteüberlassung für den Zugang zum Arbeitsmarkt etwa ebenso groß wie jene der Vermittlungsleistungen des AMS (jeweils um die 10.000 Beschäftigungsaufnahmen im Jahr 1997). Zu berücksichtigen ist jedoch die geringe Stabilität von Leiharbeitsverhältnissen, die sich in den im Vergleich zum Zugang geringen Bestandszahlen an Beschäftigten und der hohen Zahl von Wiederbeschäftigungsepisoden (40% der Arbeitsaufnahmen) manifestiert. Allerdings konnte nicht erfasst werden, ob verliehene Arbeitskräfte in der Folge in die Stammbesellschaft der beschäftigenden Unternehmen aufgenommen wurden. Um der Frage der Vermittlung über Arbeitskräfteverleih nachzugehen, wären vertiefende Forschungsarbeiten erforderlich.

¹⁶) Insgesamt wurden 70 Unternehmen in die Auswertung miteinbezogen; das Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (BMAGS) bezieht im Vergleich dazu 121 Unternehmen in die Bestandsauswertung ein. Die großen, spezialisierten Personalüberlassungsunternehmen werden jedoch sowohl in der Bestandsbetrachtung des BMAGS, als auch in der hier durchgeführten Auswertung der Arbeitsaufnahmen überlassener Arbeitskräfte berücksichtigt.

¹⁷) Versteht man Personalbereitsteller als Vermittlungseinrichtungen, so können Wiederbeschäftigungsepisoden bei Arbeitskräfteverleihfirmen jedoch durchaus Vermittlungen in unterschiedliche Betriebe bedeuten: nicht der beschäftigende sondern der verleihende Betrieb scheint als Arbeitgeber auf!

Zusammenfassung

In der Steiermark waren im Jahresdurchschnitt 1997 415.824 Beschäftigungsverhältnisse¹⁸⁾ aufrecht (Männer 58,5%, Frauen 41,5%). Die Zahl der Anmeldungen zu unselbständiger Beschäftigung bei der Gebietskrankenkasse betrug etwa 196.000, davon entfielen 56,4% auf Männer und 43,6% auf Frauen. Bereinigt um rund 74.000 Wiederbeschäftigungen bei einem früheren Dienstgeber verbleiben etwa 122.000 Anmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen (Männer 54,5%, Frauen 45,5%).

15,9% dieser Anmeldungen erfolgt zu geringfügiger Beschäftigung und 6,3% zu Lehrverhältnissen; 77,6% der Anmeldungen betrafen "Normalarbeitsverhältnisse"; diese enthalten nicht nur Vollzeitbeschäftigung, sondern auch unterschiedliche Varianten von Teilzeitbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze.

Die Zahl der bereinigten Beschäftigungsaufnahmen in Lehr- und Normbeschäftigungsverhältnissen betrug etwa 102.000, knapp 25% des Durchschnittsbestands sowohl für Männer als auch für Frauen.

Die geschlechtsspezifische Zugangsdynamik zu Lehr- und Normbeschäftigungsverhältnissen weicht jedoch erheblich von jener zu geringfügiger Beschäftigung ab: Während etwa 42% der Zugänge zu Lehrverhältnissen und Normalbeschäftigung auf Frauen entfielen, betrug deren Anteil an den Zugängen zu geringfügiger Beschäftigung zwei Drittel.

Gliederung der Beschäftigungsaufnahmen nach Alter, Branchen und Betriebsgröße

Die Zugangsdynamik zum Arbeitsmarkt weist große alters-, branchen- und betriebsgrößenspezifische Unterschiede auf. Zwei Gründe sind für die hohen Anmeldungszahlen junger Arbeitskräfte zu Beschäftigungsverhältnissen bestimmend: Einerseits erfolgt der Eintritt ins Berufsleben in jungen Jahren, und andererseits ist die Bereitschaft junger Beschäftigter zum Arbeitsplatzwechsel höher.

Tatsächlich ergeben sich Spitzen der Anmeldung von Beschäftigungsverhältnissen in den Altersgruppen der 15- bis 16jährigen und der 19- bis 20jährigen. In diesen Altersgruppen erfolgt häufig der Übertritt von der Ausbildung ins Berufsleben. Ab dem 21. Lebensjahr sinkt die Häufigkeit des Arbeitsmarktzutrittes kontinuierlich, ab dem 30. Lebensjahr besonders kräftig.

Die Verteilung des Bestands an Beschäftigungsverhältnissen weicht davon deutlich ab: Besonders hoch ist die Zahl der Beschäftigten in den Altersgruppen zwischen 25 und 45 Jahren. Das liegt sowohl an der höheren demographischen Besetzung dieser Altersgruppen als auch an einem hohen Anteil Erwerbstätiger. In den Altersgruppen bis 25 Jahre steigt die altersspezifische Beschäftigten-

¹⁸⁾ Einschließlich BezieherInnen von Karenzgeld und Präsenzdienere, ohne geringfügig Beschäftigte.

zahl kräftig, über 45 Jahren geht sie fast ebenso kräftig zurück. Insbesondere für die unter 19jährigen und die über 50jährigen ist dies auf die geringen Beschäftigungsquoten zurückzuführen.

Die meisten Zugänge waren in der Steiermark 1997 in Handel, Bauwirtschaft, Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu verzeichnen (mehr als 50%). Die Sachgüterproduktion hatte einen Anteil an den Beschäftigungsaufnahmen von nur 20%, der Dienstleistungsbereich (ohne Bauwesen) von 63%.

Die Dienstleistungsbereiche Beherbergungs- und Gaststättenwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie Kultur, Unterhaltung, sonstige persönliche Dienstleistungen, aber auch die Bauwirtschaft und die Land- und Forstwirtschaft weisen, bezogen auf ihren Beschäftigtenstand, eine besonders hohe Zahl an Beschäftigungsaufnahmen auf.

In der Land- und Forstwirtschaft, der Bauwirtschaft sowie dem Beherbergungs- und Gastgewerbe sind Saisonschwankungen für die hohe Beschäftigungsdynamik maßgebend. In den stark wachsenden Branchen der unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie Kultur, Sport, Unterhaltung und sonstigen personenbezogenen Dienstleistungen ist die hohe Dynamik neben der Beschäftigungsausweitung auch auf flexible Beschäftigungsformen zurückzuführen, die für diese Bereiche typisch sind.

Der Branchenvergleich der Zugänge zu geringfügiger Beschäftigung bestätigt dieses Bild. Wiederum ergeben sich für die Bereiche unternehmensbezogene Dienstleistungen (1997 23% aller Anmeldungen), Kultur, Sport, Unterhaltung und sonstige personenbezogene Dienstleistungen (26%) sowie Unterricht, Gesundheit und Soziales (27%) die bei weitem höchsten Anteile von Anmeldungen geringfügiger Beschäftigung. Durchwegs gering ist der Anteil der Sachgüterproduktion an den Zugängen in geringfügige Beschäftigung.

Auch bezüglich der Betriebsgrößen bestehen deutliche Unterschiede in der Verteilung der Zugänge zum steirischen Arbeitsmarkt. Kleine Betriebe weisen im Vergleich zum durchschnittlichen Bestand an Beschäftigten höhere Zugangsdynamik auf: Auf Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten entfallen 38% der Beschäftigungsaufnahmen, aber nur 21% des Beschäftigtenbestands.

Umgekehrt ist das Verhältnis für Betriebe mit 100 bis 500 und mit über 500 Beschäftigten. Diese beiden Gruppen verfügten im Jahresdurchschnitt 1997 über beinahe die Hälfte des Beschäftigtenbestands in der Steiermark, während ihr Anteil an den Beschäftigungsaufnahmen nur 30% betrug. Dies geht auf die Konzentration von Großbetrieben auf Branchen mit überdurchschnittlicher Beschäftigungsstabilität (Industrie, öffentliche Verwaltung) sowie auf die große Bedeutung interner Arbeitsmärkte zurück.

Beschäftigungsaufnahmen, Abgänge aus Arbeitslosigkeit und Besetzung offener Stellen durch das AMS

Anhand von Abgangsdaten des Arbeitsmarktservice (AMS) können die bereinigten Beschäftigungsaufnahmen auf dem steirischen Arbeitsmarkt mit den Beschäftigungsaufnahmen aus Arbeitslosigkeit und der Besetzung beim AMS gemeldeter offener Stellen verglichen werden. Daraus lässt sich eine grobe Einschätzung der Marktstellung der öffentlichen Arbeitsvermittlung ableiten.

Im Jahr 1997 waren in der Steiermark gut 102.000 Aufnahmen von Lehr- und Normbeschäftigungsverhältnissen zu verzeichnen. Im selben Zeitraum gingen knapp 41.000 als arbeitsuchend Vorgemerkte aus dem Arbeitslosenregister in Beschäftigung ab, das sind knapp 40% der Beschäftigungsaufnahmen des Jahres 1997¹⁹⁾. Nicht alle diese Beschäftigungsaufnahmen kamen jedoch auf Vermittlung des AMS zustande. Beim AMS waren im Jahr 1997 knapp 30.000 offene Stellen vorgemerkt, gut 10.000 davon konnten mit arbeitsuchenden Personen besetzt werden. Der Anteil des AMS an der Besetzung offener Stellen macht somit knapp 10% an den Beschäftigungsaufnahmen am steirischen Arbeitsmarkt des Jahres 1997 aus.

Zugangsdynamik aufgrund von Arbeitskräfteüberlassung

Die Bedeutung flexibler Arbeitsformen nahm in den letzten Jahren erheblich zu. Insbesondere die Zahl überlassener Arbeitskräfte stieg österreichweit kräftig an (von 8.716 im Jahr 1992 auf 20.772 im Jahr 1998). In der Steiermark waren Ende Juli 1998 2.994 überlassene Arbeitskräfte zu verzeichnen, 1997 waren es mit 2.867 noch um 127 weniger.

Leiharbeitskräfte sind zum Großteil männliche Arbeiter. Ihr Haupteinsatzbereich in der Steiermark ist die metall- und eisenerzeugende bzw. -verarbeitende Industrie, der Maschinen- und Stahlbau mit insgesamt etwa der Hälfte aller zum 31. Juli 1998 beschäftigten LeiharbeiterInnen. Die Dauer von Personalbereitstellungen betrug 1998 in der Steiermark nur bei 18% der Leihverhältnisse über ein Jahr, bei einem Viertel jedoch unter 1 Monat.

Aufnahmen von Leiharbeitsverhältnissen werden von der Sozialversicherung nicht gesondert erfasst und können daher nicht direkt beobachtet werden. Diese Auswertungen bieten daher nur Näherungswerte für das Ausmaß und die Struktur der Zugänge zu Leiharbeit im Jahr 1997 in der Steiermark.

Im Jahr 1997 sind in der Steiermark etwa 9.400 Anmeldungen zu Leiharbeitsverhältnissen erfolgt, knapp 40% davon waren Wiederbeschäftigungen beim jeweiligen Personalbereitstellungsunternehmen. Leiharbeit ist von Männern dominiert, 80% der Anmeldungen betreffen Männer. Personen zwischen 20 und 30 Jahren arbeiten wesentlich häufiger als Leiharbeitskräfte als ältere und jüngere, ihnen fallen die Hälfte der Arbeitsaufnahmen von Leiharbeitsverhältnissen zu.

¹⁹⁾ Alle Werte sind bereinigt um die Wiederaufnahme einer Beschäftigung bei einem früheren Arbeitgeber.

Bei einer rein quantitativen Betrachtung von Beschäftigungsaufnahmen kommt der Arbeitskräfteüberlassung ein etwa ebenso großer Teil zu wie den Vermittlungsleistungen des AMS (jeweils um die 10.000 Beschäftigungsaufnahmen im Jahr 1997). Zu berücksichtigen ist dabei jedoch die geringe Stabilität von Leiharbeitsverhältnissen, die sich in den im Vergleich zum Zugang geringen Bestandszahlen an Beschäftigten und der hohen Zahl von Wiederbeschäftigungsepisoden (40% der Arbeitsaufnahmen) niederschlägt.

3. Vermittlungswege am steirischen Arbeitsmarkt

Aufbauend auf die Analyse der Beschäftigungsaufnahmen am steirischen Arbeitsmarkt wird in diesem Kapitel die Stellung von Vermittlungswegen bei der Stellenbesetzung analysiert. Um die aus den Sozialversicherungsdaten vorliegenden Informationen zu Beschäftigungsaufnahmen mit weiteren Angaben, insbesondere zu den verwendeten und erfolgreichen Vermittlungswegen, zu ergänzen, wurde im Rahmen dieses Forschungsprojektes eine quantitative Erhebung durchgeführt.

Befragungsdesign

Die Grundgesamtheit der Beschäftigungsaufnahmen in der Steiermark im Jahr 1997 wurde auf Grundlage von Daten zu Anmeldungen von Beschäftigungsverhältnissen der GKK Steiermark erstellt. Diese Grundgesamtheit wurde bereinigt um Fälle von Wiederbeschäftigung beim gleichen Unternehmen, um Förderfälle nach dem AMFG und um Personen, mit Wohnsitz außerhalb der Steiermark. Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine nach Branchen geschichtete Zufallsstichprobe gezogen, welche um die Repräsentanz unterschiedlicher Gruppen im gesamten Datensatz nach Geschlecht, Alter und Wohnregionen kontrolliert (siehe Anhang 1).

Insgesamt wurden 501 Personen in persönlichen Interviews mittels eines standardisierten Fragebogens befragt. Es gab eine Reihe erfolgloser Interviews, zum einen weil die Adressen teilweise veraltet waren, zum anderen weil manche gar keine Arbeit aufgenommen hatten, eine Meldung bei der GKK also aus anderen administrativen Gründen (z. B. Änderung der Dienstgeberkontonummer) erfolgte. Es wurde darauf geachtet, dass die den jeweiligen Branchen entsprechende Verteilung nach Geschlecht, Alter und Wohnregion in der Befragung abgebildet wurde.

Für die anschließende Auswertung wurden Branchengewichte errechnet, die der tatsächlichen Größenordnung im Gesamtdatensatz entsprechen.

Inhalte des Fragebogens

Die Befragung erfolgte 1½ bis 2½ Jahre nach der erfolgten Beschäftigungsaufnahme 1997 (die Interviews wurden im April/Mai 1999 durchgeführt). Dies erscheint sinnvoll, da einerseits die Erinnerung daran noch relativ frisch und andererseits ein weiterer Beobachtungsverlauf möglich ist. Es wurde unterschieden zwischen Personen, deren Beschäftigungsverhältnis aus 1997 zum Zeitpunkt

der Befragung noch aufrecht war und jenen, die dieses mittlerweile schon beendet haben. Diese Aufteilung wurde zum einen aus technischen Überlegungen heraus vorgenommen, da die Fragestellungen für die jeweiligen Personengruppen unterschiedlich formuliert werden müssen und zum anderen sich daraus auch Informationen über die Stabilität und Dauer der jeweiligen Beschäftigungen gewinnen lassen.

Die Inhalte des Fragebogens (siehe Anhang) lassen sich thematisch in sechs Bereiche gliedern:

1. Der Arbeitsplatz von 1997
2. Der Arbeitsplatz davor
3. Die Zeit zwischen Arbeitsaufnahme von 1997 und der Beendigung des vorherigen Dienstverhältnisses (falls es überhaupt eines gab)
4. Berufslaufbahn
5. Vermittlungsweg
6. Persönliche Daten.

Die Fragen zum Arbeitsplatz 1997 und jenem davor umfassen den Arbeitsort, die Arbeitszeit, die Art der Tätigkeit und des Beschäftigungsverhältnisses, das Einkommen, die Zufriedenheit bzw. Veränderungswünsche. Im Anschluss daran wurden die Personen zu ihren Aktivitäten bzw. ihrer Arbeitsmarktposition vor der Beschäftigungsaufnahme von 1997 befragt. Dabei wurde unterschieden zwischen direktem Wechsel (job to job), vorangegangener Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit oder Karenz und Wechsel aus Aus- und Weiterbildung sowie Präsenz- oder Zivildienst. Die Fragen zur Berufslaufbahn beziehen sich auf die Anzahl von Unternehmen, in denen die Befragten bereits tätig waren, auf Art und Dauer der Unterbrechungen sowie auf eine Einschätzung des bisherigen Verlaufes. Der darauf folgende Fragenkatalog behandelte neben dem erfolgreichen Vermittlungsweg und den insgesamt beschrittenen Suchwegen auch Fragen zum Bewerbungsprozess (welche Unterlagen, Bewerbungs- und Auswahlverfahren, Besetzungsdauer) und zur Einschätzung von Gründen, die für die Auswahl des Beschäftigungsverhältnisses relevant und entscheidend waren. Abschließend folgen Fragen zur Person wie Alter, Ausbildung, Anzahl der Kinder, Familienstand und Haushaltsgröße.

Arbeitsmarktsegmente und Vermittlungswege am Arbeitsmarkt

Die Analyse der Befragungsergebnisse erfolgt in diesem Kapitel deskriptiv (Häufigkeitsauszählungen, Kreuztabellierung, Korrelationen); in Kapitel 4 werden multivariate Analysemethoden angewandt. Der Vorteil dieses Methodenmix liegt darin, dass sowohl leicht erkennbare Zusammenhänge zwischen Variablen dargestellt werden können, deren Zusammenwirken und mögliche Verzerrungen dadurch jedoch ebenfalls Berücksichtigung finden.

Die Auswertung erfolgte zum einen nach traditionellen Segmentierungsmerkmalen wie Geschlecht, Alter, Qualifikationen, Branchen, Betriebsgrößen und zum anderen nach weiteren vermittlungsrelevanten Charakteristika wie der Arbeitsmarktposition zum Zeitpunkt des Wechsels (aus Arbeitslosigkeit, aus Aus- und Weiterbildung, aus bestehender Beschäftigung), der subjektiven Beurteilung der Qualität des aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisses (Zufriedenheit, Übereinstimmung, Einkommensveränderung) sowie der Art der Tätigkeit.

Wichtige Ergebnisse im Überblick

Von den 501 befragten Personen waren 243 (48,5%) weiblich und 258 (51,5%) männlich. Das Geschlechterverhältnis liegt damit innerhalb des 95%igen Konfidenzintervalls für die Stichprobe²⁰⁾.

237 (47,4%) haben das 1997 aufgenommene Beschäftigungsverhältnis bereits wieder beendet, 88 von ihnen sind entweder arbeitslos, in Karenz, in Ausbildung, in Präsenz/Zivildienst oder haben sich selbständig²¹⁾ gemacht. Mehr als die Hälfte haben ihren Arbeitsplatz bereits 1998 wieder verlassen oder verloren. Betrachtet man die Arbeitsmarktposition vor dem Wechsel 1997, so kommt man zu dem Ergebnis, dass ca. 46% der Befragten, die ihren Arbeitsplatz wieder verloren haben, aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung gewechselt haben, weitere 10% kamen aus Karenz und/oder Nichterwerbstätigkeit. Eine genauere Aufschlüsselung über den Verbleib zeigt, dass von den 36 Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung wiederum arbeitslos waren, 15 Personen (41,7%) 1997 aus vorhergehender Arbeitslosigkeit in Beschäftigung abgegangen sind. Dies unterstützt in hohem Maße die Vermutung, dass Personen mit vorangegangenen Arbeitslosigkeitsepisoden ein höheres Risiko haben, entweder wieder arbeitslos zu werden oder nur in Bereichen Beschäftigung finden, wo eine hohe Fluktuation und damit eine geringe Arbeitsplatzsicherheit vorherrschend sind.

Die Altersstruktur der Befragten stellt sich wie folgt dar (Tabelle 1): Ca. 69% waren zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme 1997 zwischen 20 und 39 Jahren alt, wobei der stärkste Zustrom aus der Altersgruppe der 20- bis 29jährigen erfolgt ist. Danach sinkt die Häufigkeit des Arbeitsmarktzutritts kontinuierlich ab. Dies stimmt auch mit dem Ergebnis der quantitativen Analyse überein, wonach die Spitzen der Anmeldungen zu Beschäftigung bei den 19- bis 20jährigen erfolgen und danach deutlich und kontinuierlich abnehmen.

Differenziert man nach Ausbildungskategorien (Tabelle 2), so ist der größte Teil der Befragten in eher niedrig qualifizierter Ausbildung einzuordnen. Für ca. 40% der Personen ist der Lehrabschluss die höchste abgeschlossene Ausbildungsstufe.

²⁰⁾ Grundgesamtheit: männlich 54,9%, weiblich 45,1%; Berechnung des 95% Konfidenzintervall für die Stichprobe: weiblich (44,13-52,87%); männlich (47,13-55,87%)

²¹⁾ Arbeitslos 36 Pers., Karenz/Haushalt 15 Pers., in Ausbildung 18 Pers., Präs./Zivildienst 8 Pers., selbst. 6 Pers., sonst. 5 Pers.

Tabelle 1: Alter nach umfassenderen Kategorien

	Häufigkeit	%
14 bis 19 Jahre	84	16,8
20 bis 29 Jahre	214	42,8
30 bis 39 Jahre	128	25,6
40 bis 49 Jahre	52	10,5
ab 50 Jahren	21	4,3

Tabelle 2: Ausbildung in Kategorien

	Häufigkeit	%
bis Pflichtschule	84	16,8
Lehre	197	39,4
Berufsbildende mittlere Ausbildung	53	10,4
Allgemein- und berufsbildende höhere Ausbildung	114	22,8
Akademie, Universität, Fachhochschule	53	10,5

Diese Ergebnisse korrespondieren zum Teil auch mit der Branchenverteilung (Tabelle 3) sowie der Art der ausgeübten Tätigkeiten. Der überwiegende Teil der Befragten ist in eher traditionellen Bereichen wie der Sachgüterproduktion, im Handel, Gastgewerbe und Bauwesen beschäftigt. Im Dienstleistungssektor sind die Bereiche unternehmensbezogene und sonstige (persönliche) Dienstleistungen annähernd gleich stark vertreten. Bei ca. 60% der Tätigkeiten handelt sich um handwerkliche und land- und forstwirtschaftliche Produktion sowie einfache Dienstleistungen, wobei Frauen vor allem in letzterem Tätigkeitsbereich (ca. 40%), Männer erwartungsgemäß in ersterem (ca. 51%) stärker vertreten sind.

Tabelle 3: Verteilung nach Branchen, Sachgüterproduktion zusammengefasst

	Häufigkeit	%
Land- und Forstwirtschaft	17	3,4
Sachgüterproduktion	94	18,8
Bauwesen	59	11,7
Handel	89	17,7
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	58	11,5
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	25	5,0
Kredit- und Versicherungswesen	8	1,7
Unternehmensbezogene Dienstleistungen, Realitäten, etc.	60	12,0
öffentliche Verwaltung, Interessensvertretungen	30	6,0
Unterricht- u. Gesundheitswesen, Unterhaltung. und sonstige Dienstleistungen	62	12,3

Über 70% der Neuaufnahmen von Beschäftigungsverhältnisse fanden 1997 in Klein- und Mittelbetrieben statt.

Tabelle 4: Betriebsgröße nach Kategorien

	Häufigkeit	%
klein (bis 10 Beschäftigte)	189	37,7
mittel (11 - 100 Beschäftigte)	174	34,8
groß (101 - 500 Beschäftigte)	85	17,0
supergroß (über 500 Beschäftigte)	52	10,4

Begangene Suchwege und erfolgreiche Vermittlung

Im Fragebogen wurde zwischen Suchwegen unterschieden, die insgesamt beschrrieben wurden, um einen Arbeitsplatz zu finden und jenem Vermittlungsweg, der zur erfolgreichen Arbeitsaufnahme geführt hat. Für die Auswertung wurden Such- und Vermittlungswege in fünf Bereiche zusammengefasst:

1. Printmedien (Stellenanzeigen und -gesuche in Zeitungen)
2. Direkter Kontakt (schriftliche, telefonische oder persönliche Bewerbung ohne offizieller Stellenausschreibung, Firmenmessen)
3. Informelle Wege (Freunde, Bekannte, frühere Arbeitskollegen, Familienangehörige)
4. AMS (Berater/-in, offene Stellenliste, Samsomat, Internet)
5. Sonstige (Aushänge, Personalberater, Internet, Kontaktaufnahme von Seiten des neuen Arbeitgebers, Zufall)

Die Analyse der insgesamt beschrriebenen Suchwege zeigt, dass im Durchschnitt mehr als zwei Wege parallel beschrrieben wurden (Tabelle 5). Erwartungsgemäß wurden die Printmedien und informelle Kontakte am häufigsten genannt. Bereits an dritter Stelle steht das AMS, noch vor dem direkten Kontakt mittels Blindbewerbungen, persönlichen oder telefonischen Anfragen. Auch Aushängen und Firmenmessen kommt eine, wenn auch geringere, Bedeutung zu. Das Internet als neues Medium der Arbeitssuche nimmt in der Befragung einen eher untergeordneten Stellenwert ein, was zum Teil daraus zu erklären sein mag, dass dessen Bedeutung und Verbreitung erst im Laufe der letzten zwei Jahren angestiegen ist. Diesem Umstand wurde in dem vorliegenden Forschungsprojekt Rechnung getragen. Der Jobmarkt im Internet wurde in einem eigenen Rezercheteil analysiert und dargestellt (siehe Teil 2 des Projektberichtes: Der Jobmarkt im Internet).

Tabelle 5: Welche Suchwege wurden beschritten?

	Fälle	% d. Fälle
Stellenanzeigen in Zeitungen	311	66,7
Stellengesuch in Zeitungen	17	3,5
Direkter Kontakt m. Betrieb, ohne offene Stellen	165	35,3
Firmenmesse	3	0,6
Aushang Schule, Universität, Bildungseinrichtung	37	7,9
Aushang Betrieb	23	5,0
Bekante Personen gefragt	311	66,7
AMS	190	38,0
Personalberater	8	1,7
Radio – Jobbörse (Antenne Steiermark)	3	0,7
Internet	9	1,9
Sonstiges	8	1,6
Summe der Antworten	1085	232,4

Berechnet man nun die Marktanteile (Tabelle 6)²²⁾ für die jeweiligen Vermittlungswege, verändert sich das obige Bild: Über 40% der Beschäftigungsaufnahmen erfolgten durch informelle Kontakte, also über Freunde, Bekannte, Familienangehörige. Printmedien stehen mit knapp 21% an zweiter Stelle, wobei es sich hier fast ausschließlich um Stellenanzeigen in Zeitungen handelt. Stellengesuche waren nur in 2 Fällen erfolgreich. Bei den direkten Kontakten kommt dem persönlichen Hingehen und nach Arbeit fragen die größte Bedeutung zu (11,8%). Dies wird auch bestätigt durch das Ergebnis, dass häufig der erste Kontakt mit dem Betrieb persönlich und/oder telefonisch erfolgte. Der überwiegende Teil der ausgeübten Tätigkeiten liegt im Bereich der handwerklichen Produktion, in Sachgüterproduktion, Bauwesen oder Gastgewerbe. In manchen Unternehmen dieser Branchen ist es durchaus üblich, dass Arbeitsuchende direkt beim jeweiligen Betrieb vorsprechen und nach offenen Stellen fragen.

Das AMS hat einen Marktanteil von 7,9%, davon sind 3,8% durch AMS-BeraterInnen und 4,1% durch die Selbstbedienungseinrichtungen (Samsomat, offene Stellenliste, Internet) getragen²³⁾.

²²⁾ Anteil der durch die Vermittlungstätigkeit der jeweiligen Vermittlungsinstrumente in Beschäftigung abgegangene Personen an allen Besetzungen von offenen Stellen (Basis d. Befragung ist hier die Grundgesamtheit von 501 offenen Stellen)

²³⁾ Eine detaillierte Aufschlüsselung innerhalb der jeweiligen Vermittlungswege findet sich im Anhang.

Tabelle 6: Marktanteile

Vermittlungsweg	Marktanteil (%)
Informeller Kontakt	45,5
Printmedien	20,8
Direkter Kontakt	17,4
sonstiges	8,4
AMS	7,9

In manchen Fällen können Verzerrungen dadurch entstehen, dass für die befragten Personen nicht exakt nachvollziehbar war, welcher Weg der tatsächlich erfolgreiche war bzw. wer tatsächlich die aktivste Rolle innehatte. So werden TeilnehmerInnen an Aktivgruppen nicht das AMS als erfolgreichen Vermittlungsweg angeben, da es ihrer Einschätzung nach, die schriftliche (Blind-)Bewerbung war, die letztlich zur Jobaufnahme geführt hat. Andererseits ist es vorstellbar, dass zum gleichen Zeitpunkt in dem man ein Bewerbungsschreiben an ein Unternehmen schickt, dieses zufällig eine Stellenanzeige in einer Zeitung geschaltet hat. Würde man das Unternehmen befragen, so erhielte man die Antwort, dass die Stellenanzeige zur erfolgreichen Stellenbesetzung geführt hat, der/die Arbeitnehmer(in) hingegen würde den direkten Kontakt als erfolgreichen Vermittlungsweg angeben. Solche unterschiedlichen Wahrnehmungen sind vor allem im öffentlichen Bereich zu finden, denn obwohl offene Stellen in den meisten Fällen öffentlich ausgeschrieben werden müssen, ist der direkte Kontakt hier der meistgenannte erfolgreiche Vermittlungsweg.

Stellt man beschrittene und erfolgreiche Vermittlungswege gegenüber (Tabelle 7) und berechnet den Ausschöpfungsgrad für die einzelnen Suchwege, so sind die informellen Wege auch jene Kanäle, die den höchsten Ausschöpfungsgrad²⁴⁾ haben. Mit Ausnahme des direkten Kontaktes gilt dieses Bild auch für die Verteilung innerhalb der jeweiligen Vermittlungswege (Abbildung 18).

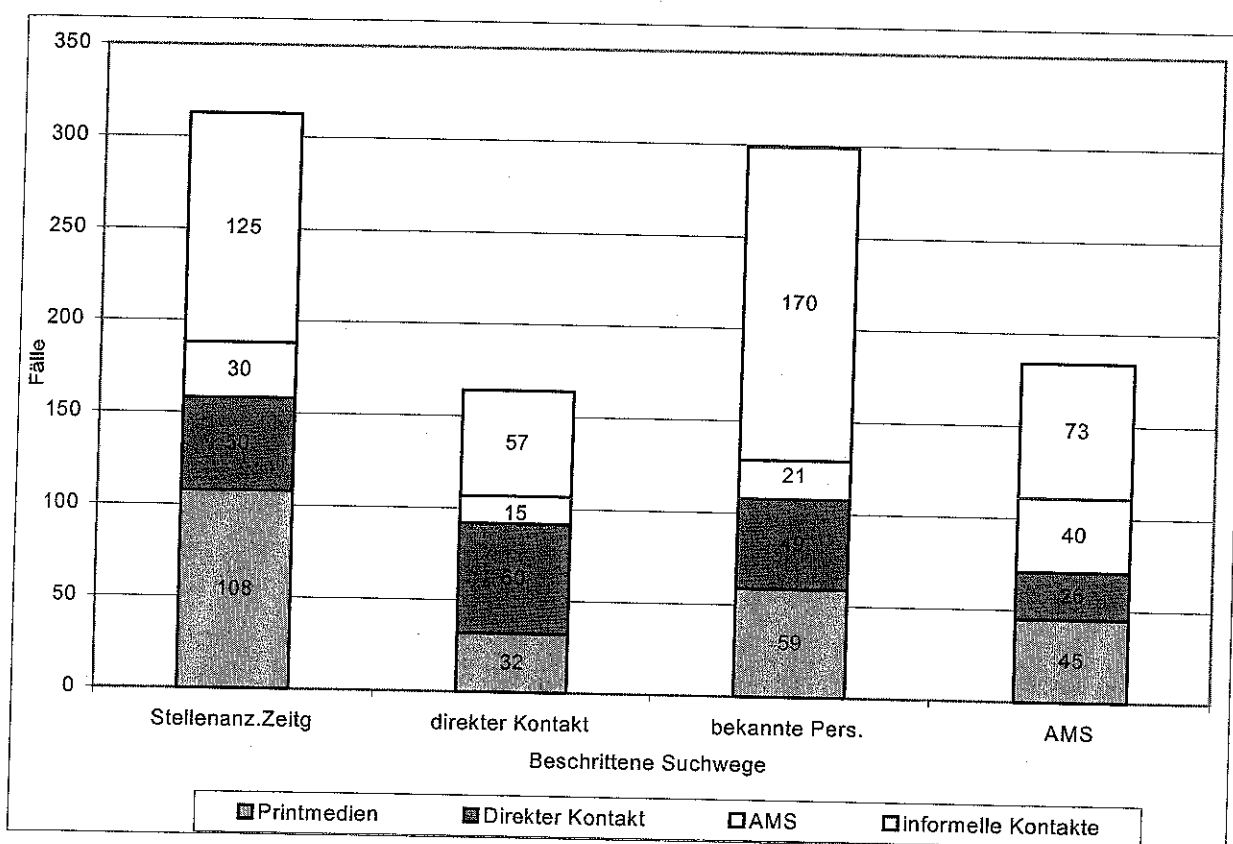
Tabelle 7: Ausschöpfungsgrad

	Begangen (Fälle)	Erfolgreich (Fälle)	Ausschöpfungsgrad
Informeller Kontakt	311	228	73,3
Direkter Kontakt	168	87	51,2
Printmedien	328	104	31,7
sonstiges	88	42	47,7
AMS	190	40	21,1

²⁴⁾ "Ausschöpfungsgrad" ist in diesem Zusammenhang definitorisch nicht ganz korrekt, da hier alle Personen, die über den jeweiligen Vermittlungsweg Beschäftigung gefunden haben, jenen gegenübergestellt werden, die über dasselbe Instrument auch gesucht (aktiv und passiv) haben.

Abbildung 18 stellt die Anzahl von Personen (Fälle), die jeweils einen der angeführten Suchwege beschriftet haben, dem tatsächlich erfolgreichen gegenüber. Am Beispiel der Personen, die über das AMS gesucht haben heißt das: Von den 190 Personen (die über das AMS nach Beschäftigung gesucht haben) konnten 40 erfolgreich durch das AMS vermittelt werden, 73 fanden ihre Arbeitsplätze durch informelle Kontakte, 45 aus Zeitungsanzeigen, 26 mittels direkten Kontaktes (weitere 6 Personen wurden durch sonstige Wege vermittelt, auf deren Darstellung hier jedoch aus Gründen der Übersichtlichkeit verzichtet wurde).

Abbildung 18: Beschriftete Suchwege – erfolgreiche Vermittlung



Korrigiert man den Ausschöpfungsgrad um jene Personen (aus Abbildung 18), die nicht aktiv über jenen Weg nach Arbeit gesucht haben, der letztlich auch erfolgreich war, so erhält man einen "modifizierten" Ausschöpfungsgrad (Tabelle 8). Daraus wird ersichtlich, dass sich der Ausschöpfungsgrad von AMS und Printmedien nur unwesentlich verändert, jener von informellen und direkten Kontakten sich jedoch deutlich verringert. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das AMS und Printmedien meist sehr gezielt begangen werden, informelle Wege dagegen oft auch ohne große Suchaktivitäten beschriftet werden können (z. B. bei Gelegenheit herumerzählen, dass man den Arbeitsplatz wechseln will).

Die informellen Wege haben, wie bereits dargestellt, sowohl den höchsten Marktanteil als auch den höchsten Ausschöpfungsgrad.

Tabelle 8: Ausschöpfungsgrad – aktiv Suchende

	Begangen (Fälle)	Erfolgreich (Fälle)	Ausschöpfungsgrad (mod.)
Informeller Kontakt	311	170	54,7
Direkter Kontakt	168	60	35,7
Printmedien	328	108	32,9
AMS	190	40	21,1

Veränderung der Arbeitsplatzsituation

In den Interviews wurden die Personen auch nach der Veränderung ihrer Arbeitsplatzsituation und der Zufriedenheit mit dem 1997 aufgenommenen Arbeitsplatz befragt. Stellt man diese Veränderung in Bezug zu den erfolgreichen Vermittlungswegen, so kann man feststellen, dass sich im Durchschnitt für mehr als 60% der Befragten die persönliche Arbeitssituation verbessert hat (Abbildung 19). Die Verteilung über die Vermittlungswege schwankt nur in geringem Ausmaß, einen sichtbaren Unterschied gibt es zwischen formellen Vermittlungswegen (AMS, Printmedien) und informellen Wegen (direkter oder informeller Kontakt). Beispielsweise empfanden 72% der über direkte Kontakte vermittelten Personen eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation, bei AMS vermittelten Personen waren es mit 61% deutlich weniger.

Betrachtet man die Einkommensveränderung gegenüber dem Beschäftigungsverhältnis vor 1997, so wird deutlich, dass die Verbesserung der Arbeitsplatzsituation wahrscheinlich zum Teil auf einen Anstieg des Einkommens zurückzuführen ist (Abbildung 20). Vergleicht man beispielsweise die Veränderung des Einkommens von Frauen und Männern, so haben ca. 60% der Männer und 40% der Frauen eine Einkommensverbesserung erzielen können. Besonders deutlich erkennbar ist, dass bei den Frauen auch der Anteil jener besonders hoch ausfällt, die eine Verringerung des Einkommens hinnehmen mussten (ca. 30%). Dies ist zum einen auf die ungleiche Einkommensverteilung und -entwicklung von Männern und Frauen im Erwerbsverlauf zurückzuführen, zum anderen sind hier auch Effekte aufgrund kürzerer Arbeitszeiten von Frauen (Teilzeit, geringfügige Beschäftigung) zu berücksichtigen.

Abbildung 19: Veränderung der Arbeitsplatzsituation und erfolgreiche Vermittlungswege

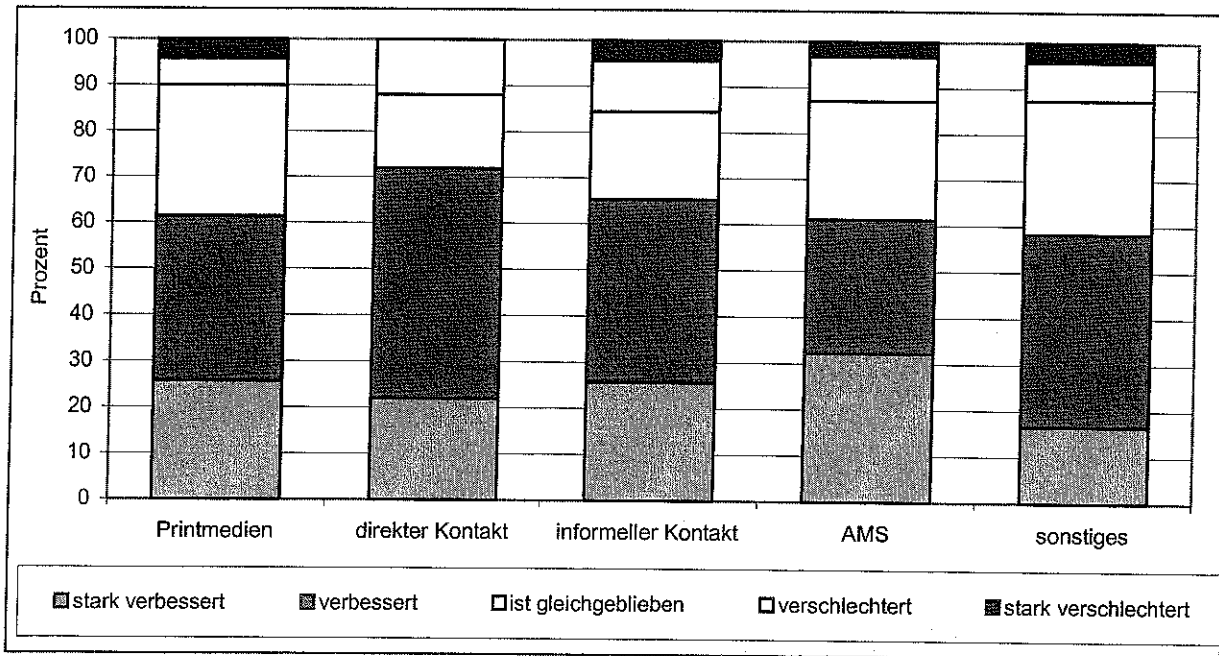
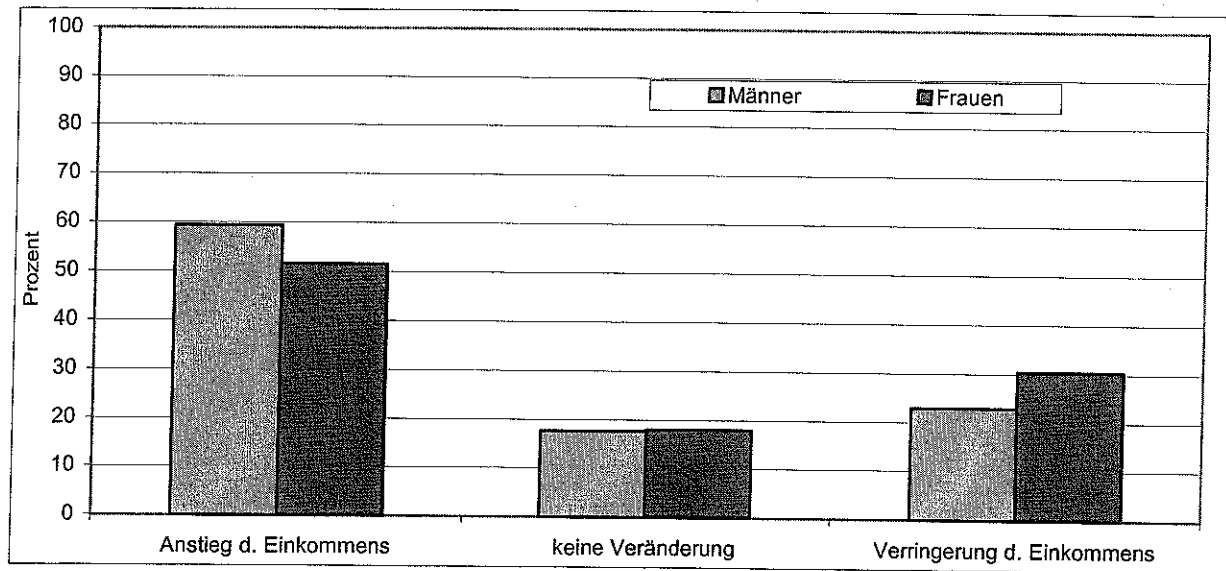


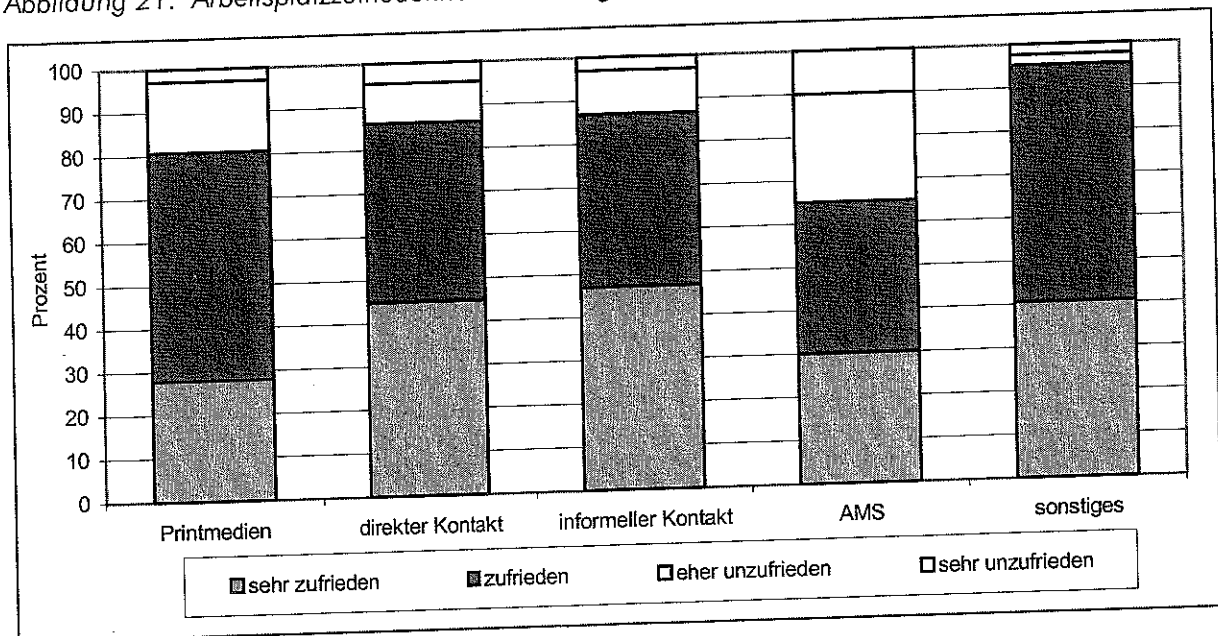
Abbildung 20: Einkommensveränderung – Vergleich Frauen/Männer



Befragt nach ihrer Zufriedenheit mit dem neuen Arbeitsplatz, antworteten im Durchschnitt ca. 80% der interviewten Personen, sie wären zufrieden bis sehr zufrieden. Stellt man die Zufriedenheit den erfolgreichen Vermittlungswegen gegenüber (Abbildung 21), so liegt das AMS deutlich unter diesem Wert. 35% der durch das AMS vermittelten Personen sind/waren mit ihren 1997 aufgenommenen Arbeitsplätzen unzufrieden bis sehr unzufrieden. Ein Grund könnte darin liegen, dass sich manche Personen auf Arbeitsplätze gedrängt fühlen.

Wesentliche Unterschiede in der Arbeitsplatzzufriedenheit von Personen, die über AMS-BeraterInnen und solchen die über Selbstbedienungsangebote des AMS vermittelt wurden treten nicht auf.

Abbildung 21: Arbeitsplatzzufriedenheit und erfolgreiche Vermittlungswege

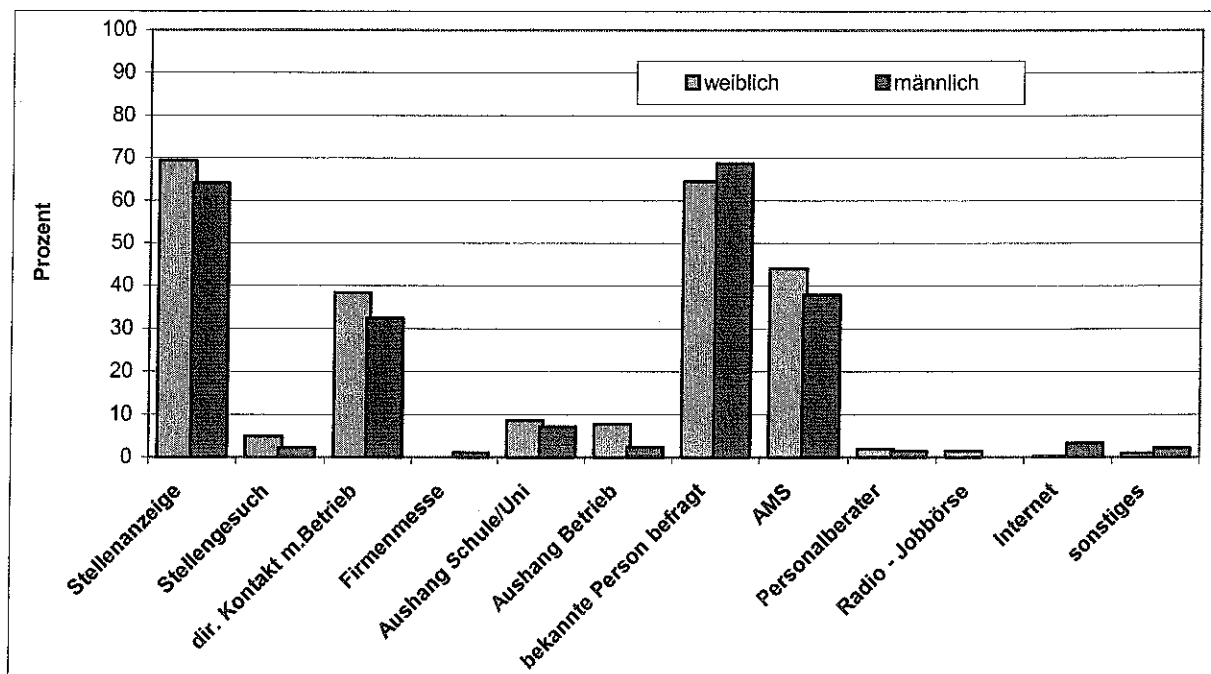


Persönliche Charakteristika

Geschlecht

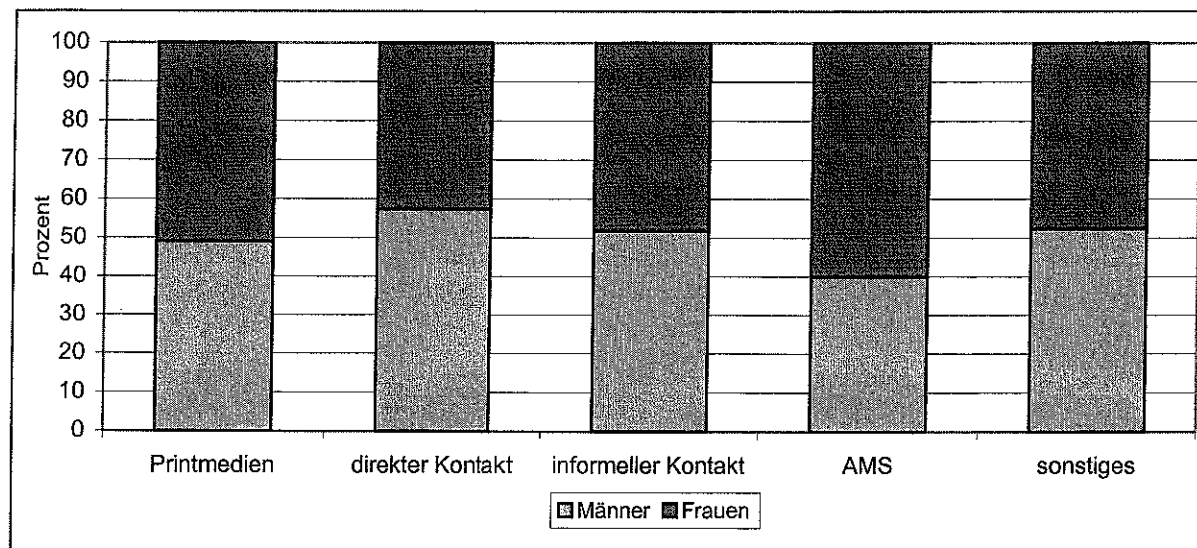
Betrachtet man die Suchwege, also alle Aktivitäten, die unternommen wurden, um einen Job zu finden und vergleicht man diese zwischen den Geschlechtern (Abbildung 22), so kommt man zu dem Ergebnis, dass Frauen im Durchschnitt in fast allen Bereichen stärker vertreten sind (Ausnahmen sind informelle Kontakte und das Internet). Dies kann als Indiz für höhere Suchintensität von Frauen gewertet werden. Ob dahinter größere Schwierigkeiten bei der Arbeitsuche stehen, kann nicht im Detail nachvollzogen werden, wäre aber nicht unplausibel.

Abbildung 22: Verteilung - Beschriftete Suchwege nach Geschlecht



Die Auswertung für die tatsächlich erfolgreichen Vermittlungswege zeigt, dass Männer und Frauen in ungefähr gleichem Ausmaß einen Job innerhalb des jeweiligen Vermittlungskanals vermittelt bekommen konnten (Abbildung 23). Ausnahme dabei ist das AMS; Frauen konnten mit einem Vermittlungsanteil von 60% wesentlich häufiger über das AMS einen Arbeitsplatz finden als Männer.

Abbildung 23: Erfolgreiche Vermittlungen nach Geschlecht



Qualifikation

Für die hier dargestellte Auswertung wurden die jeweils höchsten abgeschlossenen Ausbildungen in fünf Kategorien zusammengefasst:

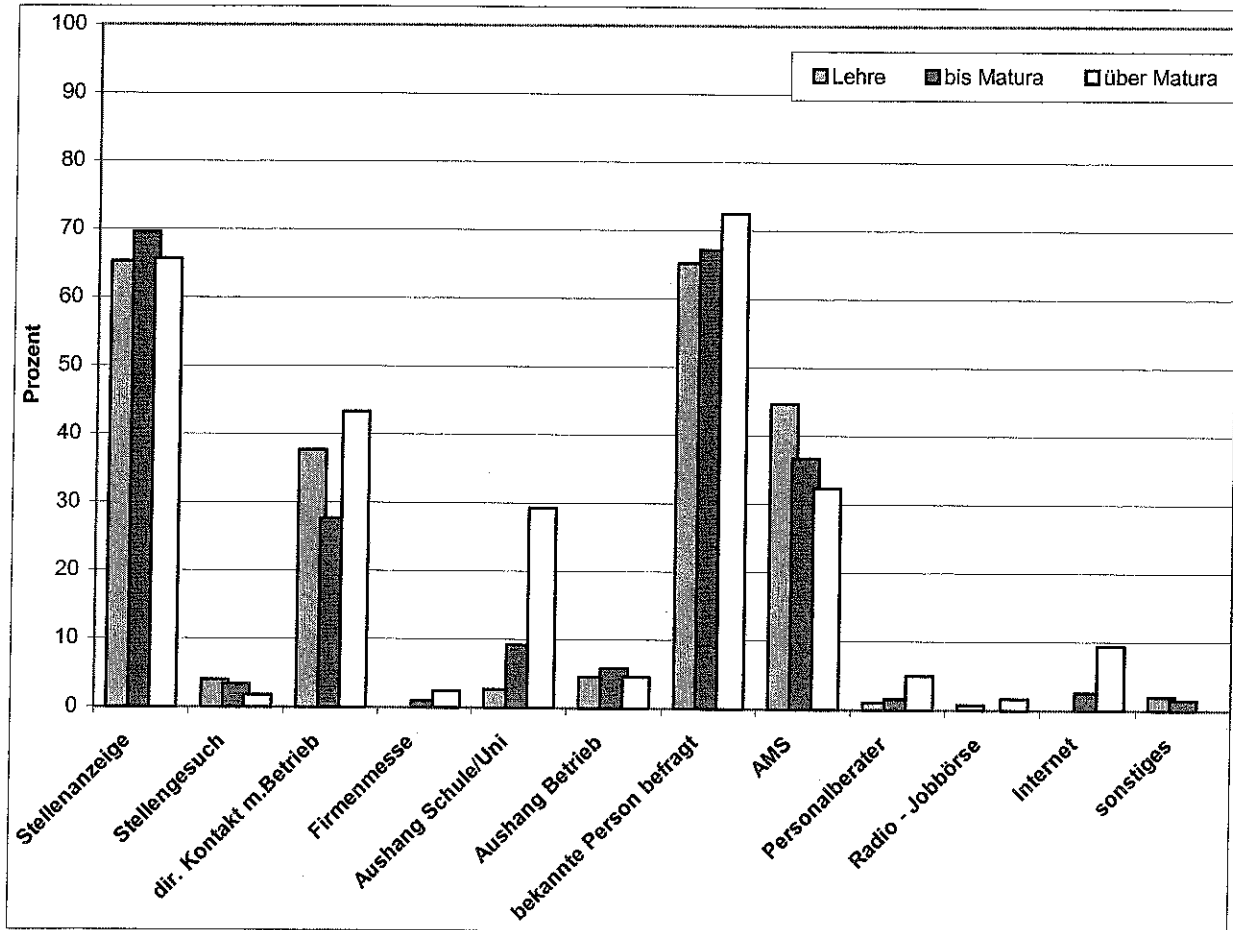
1. Pflichtschule – darunter wurden Personen mit oder ohne Pflichtschulabschluss zusammengefasst
2. Lehre – alle befragten Personen, die über einen Lehrabschluss verfügen
3. Berufsbildende mittlere Ausbildung – darin wurden alle jene zusammengefasst, deren Ausbildung dem berufsbildenden mittleren Bereich (Fachschulen, HASCH) entspricht
4. Allgemein- und berufsbildende höhere Ausbildung – Personen, die dem allgemein- oder berufsbildenden höheren Bereich (AHS, HAK . . .) zuzurechnen sind
5. Akademien, Fachhochschulen, Universitäten – Personen, die Ausbildungen nach der Matura abgeschlossen haben

Personen in der höchsten Ausbildungskategorie²⁵⁾ suchen vor allem über informelle Wege mittels Freunden, Bekannten, früheren Arbeitskollegen, über Printmedien und direkte Kontakte. Personen, die dem unteren Qualifikationsbereich zuzuordnen sind, suchen zwar auch zum Großteil über informelle Wege und Printmedien, an dritter Stelle steht hier jedoch bereits das AMS.

Betrachtet man die Verteilung innerhalb der jeweiligen Suchkanäle, so wird ersichtlich, dass zwischen informellen Wegen und AMS eine genau Umkehrung des Bildes nach Ausbildungskategorien erfolgt, das heißt, während bei den informellen Wegen mehr hoch qualifizierte Personen zu finden sind, sind es dementsprechend mehr niedrig qualifizierte, die das AMS als möglichen Vermittlungsweg in Anspruch nehmen (Abbildung 24). Informelle Netzwerke, die im Laufe des Ausbildungs- und Berufslebens entstanden sind, können offensichtlich von hoch qualifizierten besser genutzt werden bzw. erreichen Personen in einflussreicheren Positionen mit größeren Handlungsmöglichkeiten. Personen in der höchsten Ausbildungskategorie nutzen auch deutlich mehr Aushänge an Universitäten, Schulen oder Bildungseinrichtungen, da hier vermutlich der Bezug zu diesen Einrichtungen noch wesentlich stärker gegeben ist.

²⁵⁾ Aus Gründen der Übersichtlichkeit wurden für Abbildung 26 die Ausbildungskategorien auf drei reduziert. Unter "Lehre" werden hier Personen mit und ohne Pflichtschulabschluss und/oder Lehrabschluss zusammengefasst. "Bis Matura" umfasst dementsprechend Personen, die über berufsbildende mittlere und/oder allgemein- oder berufsbildende höhere Ausbildungen verfügen. Die Kategorie "Über Matura" entspricht der Kategorie "Akademien, Fachhochschulen, Universitäten" – analog zur oben angeführten.

Abbildung 24: Verteilung - Beschrittene Suchwege nach Ausbildungskategorien

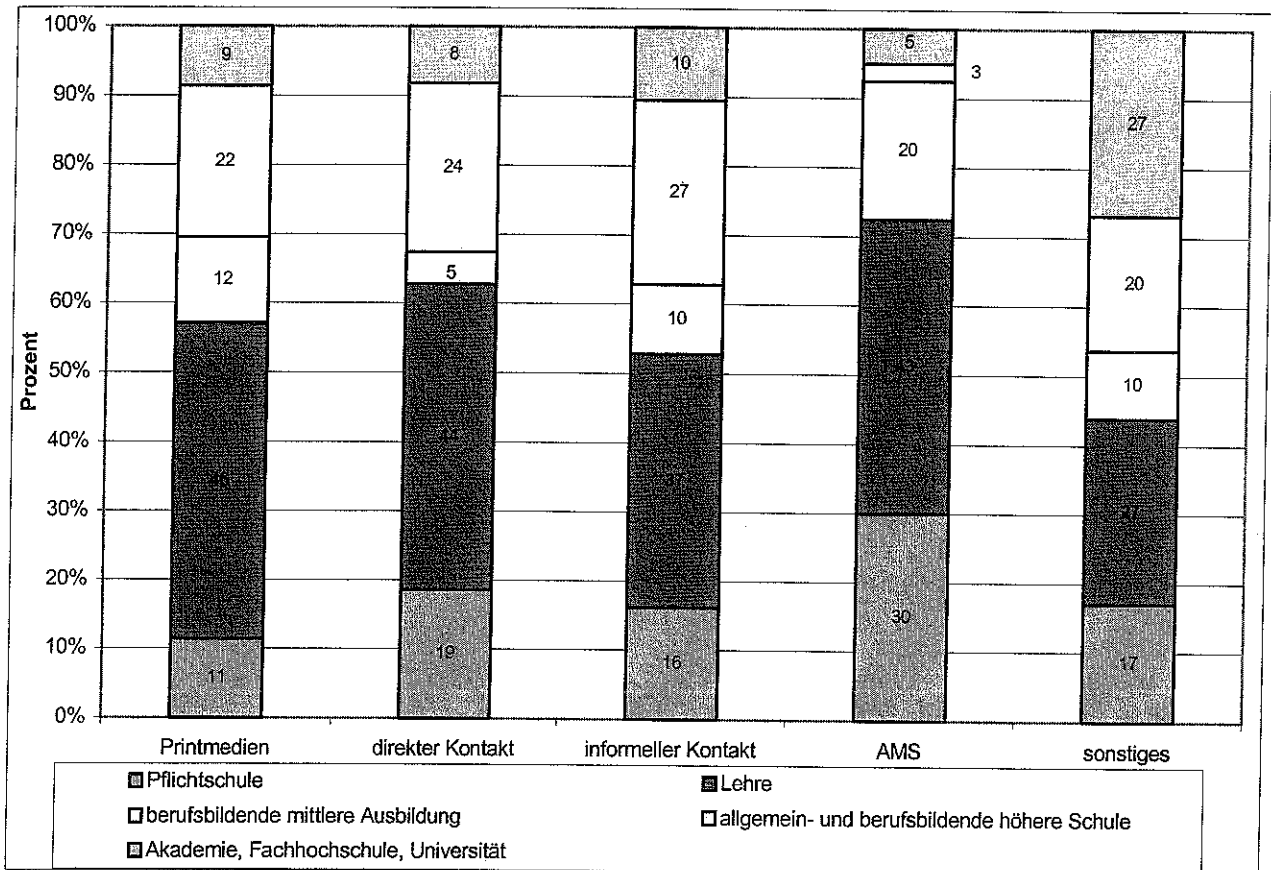


Stellt man die tatsächlich erfolgreichen, zu einer Arbeitsaufnahme führenden, Vermittlungswege gegenüber, so findet man obiges Bild in nur leicht veränderter Form wieder (Abbildung 25). Niedrig qualifizierte Personen machen einen großen Teil der erfolgreichen Vermittlungen des AMS aus (72,5%), während bei informellen Wegen Personen mit mittlerer oder höherer Ausbildung beinahe gleichrangig – im Verhältnis zur Gruppe der niedriger qualifizierten – vertreten sind. Bei den sonstigen Wegen (darunter fallen u. a. Aushänge, Personalberater, Internet etc.) liegt der Anteil der mittel- und höhergebildeten sogar bei über 50%. Besonders auffällig ist, dass die Vermittlung von MaturantInnen nur einen geringen Anteil der Vermittlungen des AMS ausmachen (2,5%).

Diese Struktur mag mit dem intensiveren Informationsbedarf zusammenhängen, der bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit hohen Qualifikationserfordernissen entsteht. BewerberInnen für solche Stellen müssen komplexeren Anforderungsprofilen entsprechen. Über informelle Vermittlungswege

(z. B. Ausbildungsinstitutionen, Abwerbungsstrategien) oder Personalberatungen werden Qualitätseinschätzungen häufig mitgeliefert, die eine wichtige Grundlage für Auswahlverfahren bieten.

Abbildung 25: Erfolgreiche Vermittlung nach Ausbildungskategorien



Darüber hinaus korrespondiert dieses Ergebnis auch mit der beruflichen Stellung der jeweils vermittelten Personen (vgl. Abbildung 34). Hier zeigt sich eine deutliche Konzentration der Vermittlung des AMS auf einfache Tätigkeiten, insbesondere in einfachen Arbeiterberufen und auf Lehrlinge.

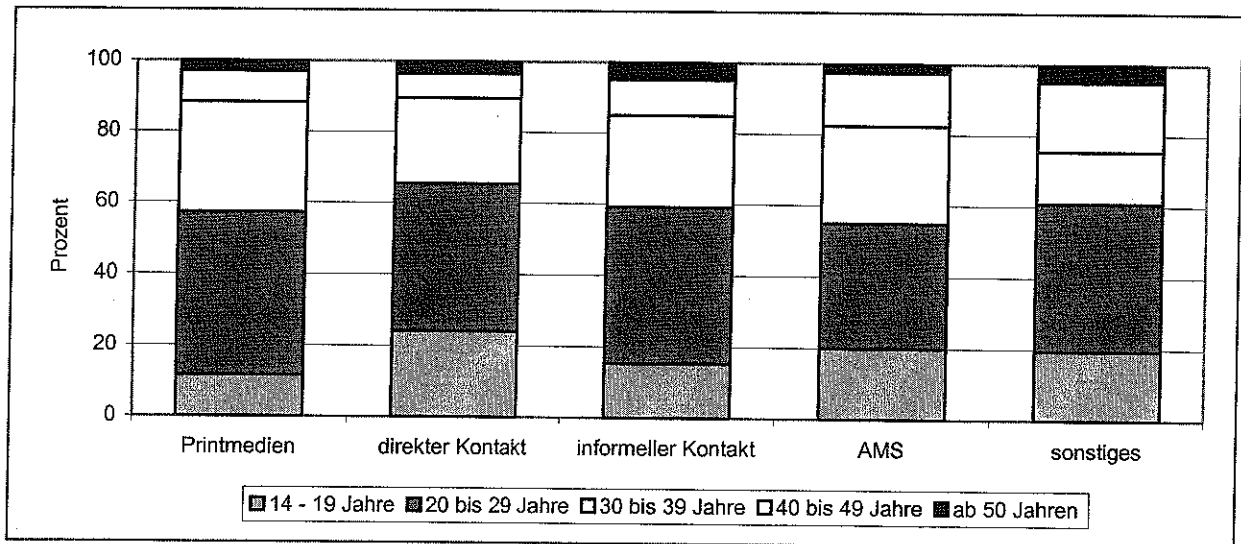
Alter

Die Altersgruppe der 14- bis 19jährigen, vor allem jene, die nur die Pflichtschulzeit abgeschlossen haben, waren durchschnittlich am erfolgreichsten in ihrer Jobsuche, wenn sie sich direkt an den Betrieb gewandt haben. Dies kann zum einen dasselbe Unternehmen sein, indem ein Praktikum während des letzten Schuljahres absolviert wurde, es können jedoch auch Kontakte sein, die durch die Schule vermittelt wurden (z. B. Unternehmenspräsentationen in Polytechnischen Schulen etc.). Das AMS steht bei den erfolgreichen Vermittlungen in dieser Alterskategorie und diesem Ausbil-

ungssegment an dritter Stelle, wobei es sich hier vor allem um die Vermittlung von Lehrstellen handeln wird.

Für die beiden weiteren Alterskategorien (20- bis 29jährige, 30- bis 39jährige) gibt es keine großen Unterschiede hinsichtlich der Verteilung *innerhalb* der Vermittlungskategorien (Abbildung 28). Analysiert man die Alterskategorie der 20- bis 39jährigen jedoch genauer, unter Berücksichtigung der Ausbildung, so ist das AMS überdurchschnittlich stark in der Vermittlung von Personen mit Lehrabschluss in der Kategorie der 20- bis 29jährigen und bei der Vermittlung von Personen mit mittlerer berufsbildender Ausbildung in der Gruppe der 30- bis 39jährigen.

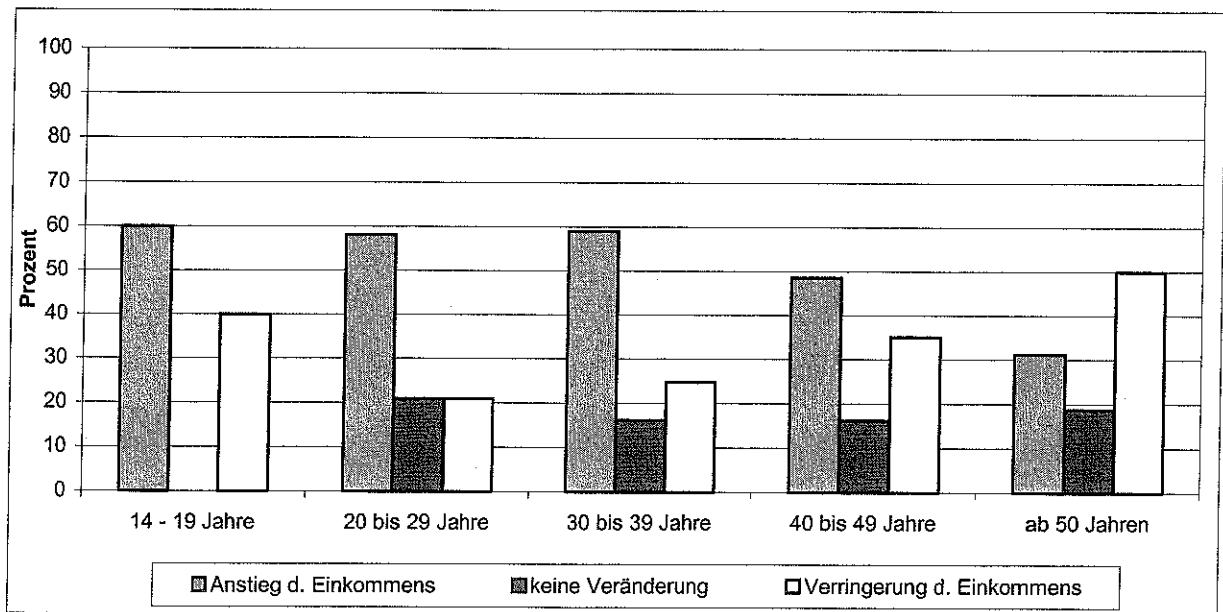
Abbildung 26: Erfolgreiche Vermittlung nach Alterskategorien



Bei der Gruppe der 40- bis 49jährigen konnten sowohl AMS als auch sonstige Wege (Aushänge, Personalberater, direkte Kontaktaufnahme von Seiten des neuen Arbeitgebers) vergleichsweise mehr Beschäftigungsaufnahmen aufgrund von Vermittlungsleistungen verzeichnen als die übrigen Wege, wobei wiederum das AMS stärker niedrig qualifizierte, sonstige Wege vergleichsweise mehr hochqualifizierte Personen vermitteln konnten.

Vergleicht man die Einkommensveränderungen zwischen diesen Gruppen so ergibt sich ein einheitlicher Verlauf: Je älter eine Person zum Zeitpunkt der Beschäftigungsaufnahme 1997 war, umso geringer war der Anstieg des Einkommens und umso höher wurde die Zahl jener, die Einkommenseinbußen in Kauf nehmen mussten. Die stärksten Einkommensverringerungen waren bei Personen über 50 Jahren zu verzeichnen (Abbildung 27).

Abbildung 27: Einkommensveränderung gegenüber früherer Beschäftigung im Vergleich der Alterskategorien



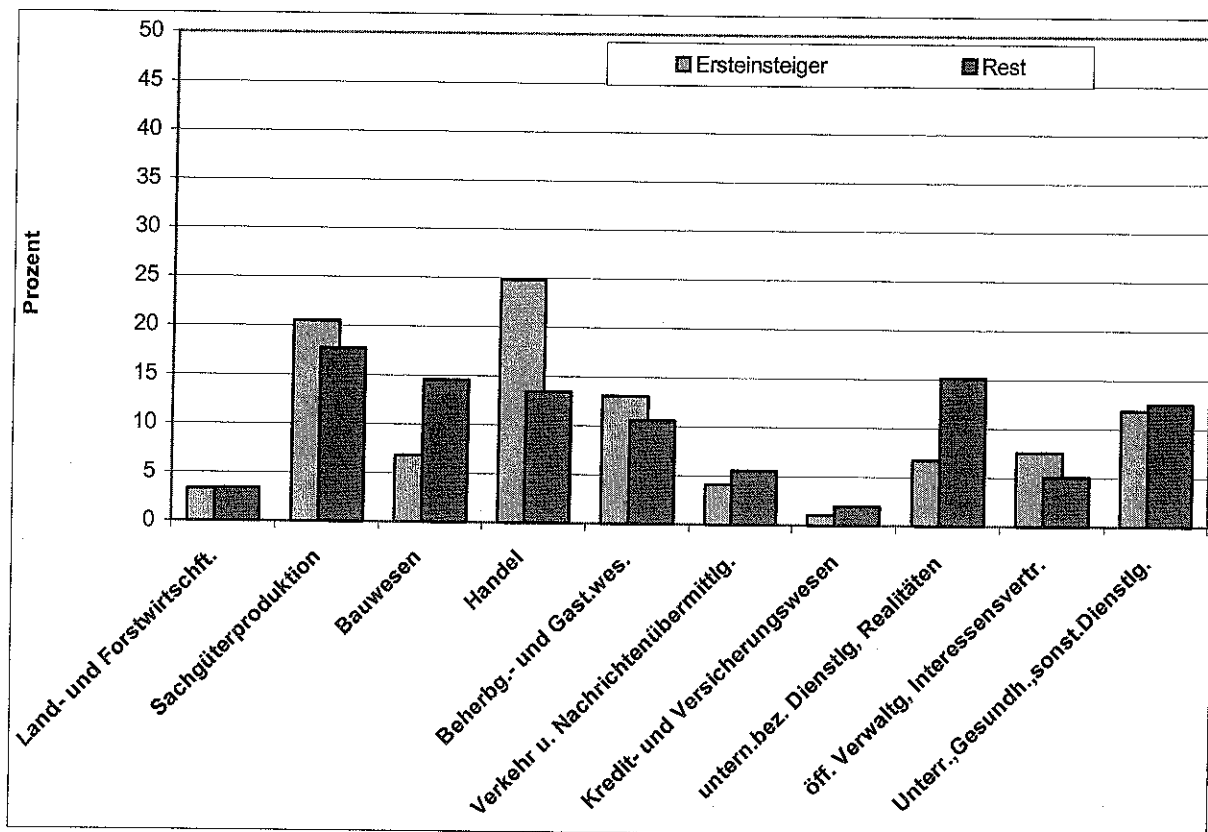
Arbeitsmarktposition zum Zeitpunkt des Wechsels

Wie bereits erwähnt, wurden die interviewten Personen auch nach ihrem Status vor Beschäftigungsaufnahme 1997 befragt. 25% haben direkt aus bestehender Beschäftigung gewechselt, ca. 22% waren davor arbeitslos, knapp mehr als 9% sind aus Karenz oder Nichterwerbstätigkeit in Beschäftigung abgegangen. Für 187 (37%) Personen war der 1997 aufgenommene Arbeitsplatz die erste Beschäftigung überhaupt. Knapp 70% davon waren davor in Aus- und Weiterbildung oder auf Arbeitssuche.

ErsteinsteigerInnen

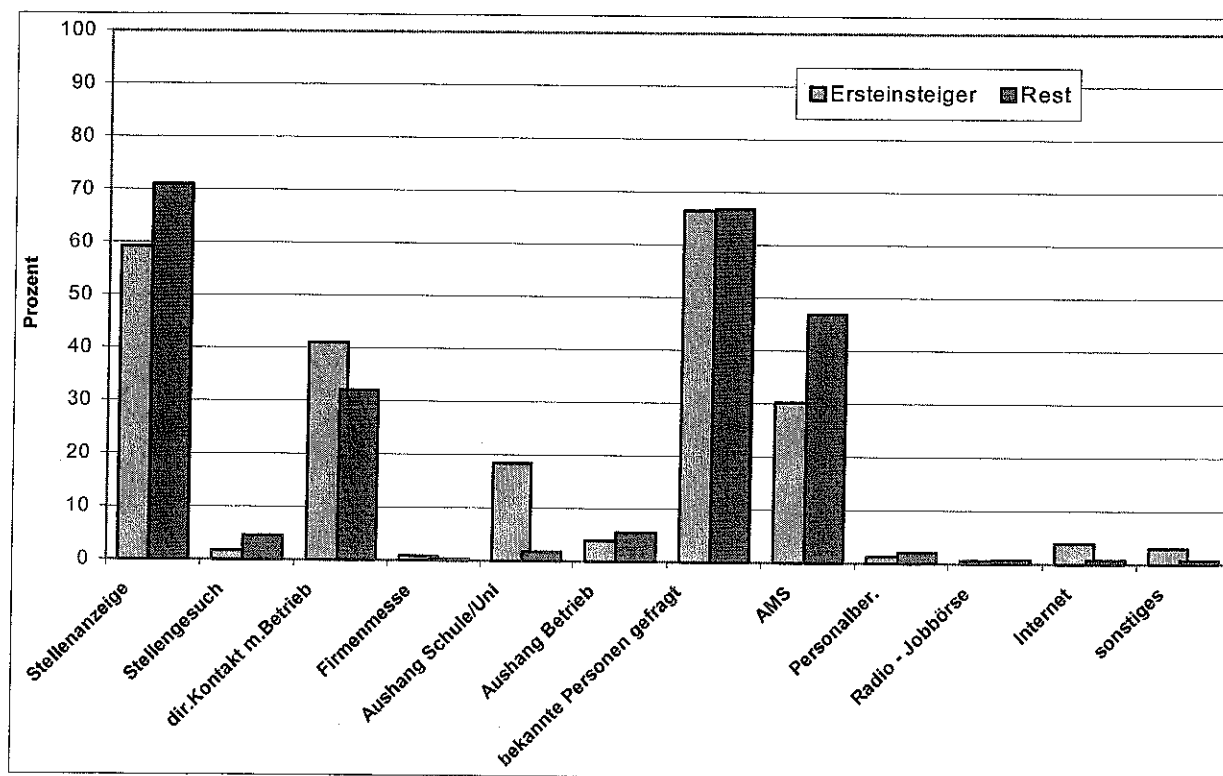
Vergleicht man die Branchen in denen die interviewten ErsteinsteigerInnen Beschäftigung gefunden haben (Abbildung 28), so stellt man fest, dass diese in eher traditionellen Bereichen wie der Sachgüterproduktion, dem Handel, dem Gastgewerbe und in Unterrichts- und Gesundheitswesen sowie sonstigen Dienstleistungen abgegangen sind. In den drei erst genannten Branchen ist die Beschäftigungsaufnahme durch ErsteinsteigerInnen höher als die der bereits davor in Beschäftigung stehenden. Im Bauwesen und in unternehmensbezogenen Dienstleistungen finden die meisten Arbeitsaufnahmen von Personen, die bereits zuvor erwerbstätig waren, statt.

Abbildung 28: Vergleich ErsteinsteigerInnen und bereits zuvor Erwerbstätige nach Branchen



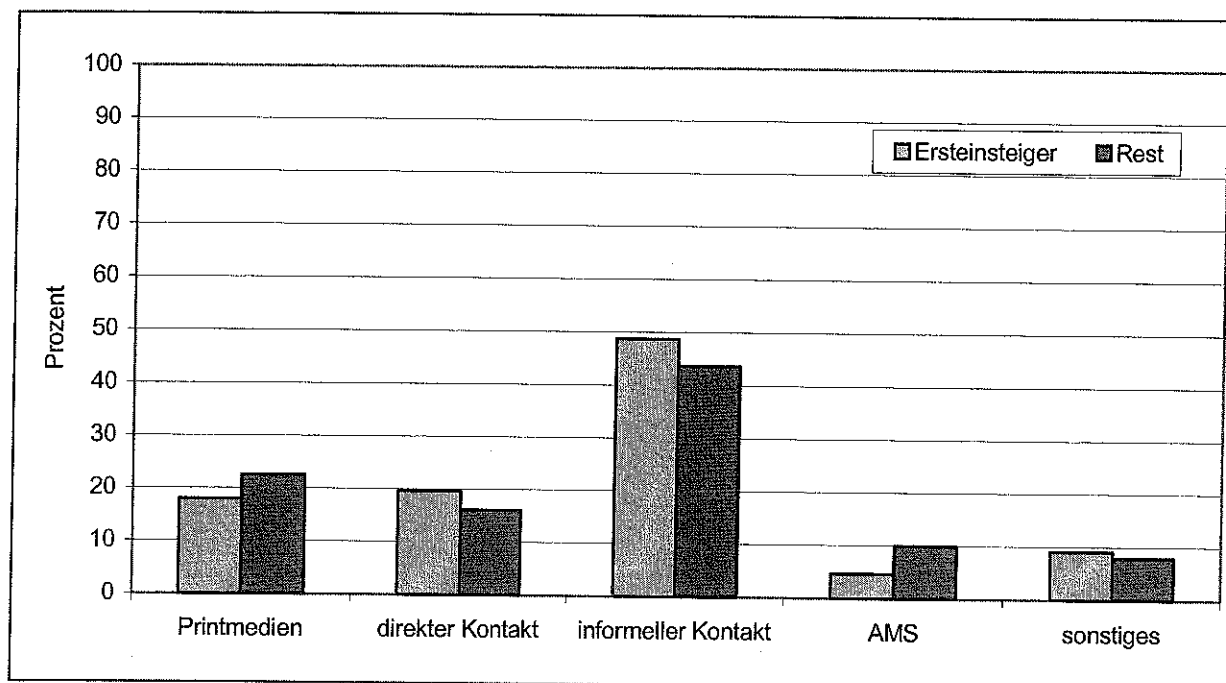
Analysiert man die begangenen Suchwege von ErsteinsteigerInnen (Abbildung 29), so folgen diese dem allgemeinen Muster, das heißt, die wichtigsten Suchkanäle sind informelle Kontakte, Printmedien und der direkte Kontakt. Das AMS wird hier erst als vierthäufigster Weg genannt. Mit 18,4% deutlich über dem Durchschnitt (3,9%) werden Aushänge an Schule, Universitäten und Bildungseinrichtungen genannt und offensichtlich genutzt. Ein Grund dafür ist, dass knapp 64% der ErsteinsteigerInnen direkt aus der Ausbildung kamen.

Abbildung 29: Verteilung – beschriftete Suchwege von Ersteinsteigern und bereits in Beschäftigung stehender



Verhältnismäßig den größten Anteil an erfolgreichen Beschäftigungsaufnahmen von Ersteinsteigern haben die informellen Wege (Abbildung 30). Vergleicht man erfolgreiche Vermittlungswege von ErsteinsteigerInnen und in Beschäftigung stehenden, so wurden AMS und Printmedien von letzteren häufiger genannt. Berufseinsteiger, vor allem nach Abschluss mittlerer und höherer Schule oder einer weiterführenden Ausbildung haben schlechte Chancen, über das AMS einen Arbeitsplatz zu finden, obwohl es auch als Vermittlungsweg eingeschaltet wird. Formelle Wege der Arbeitssuche wie Printmedien und AMS werden stärker von jenen benutzt, die zuvor bereits im Arbeitsprozess integriert waren. Dies obwohl ErsteinsteigerInnen eigentlich auch als Outsider zu betrachten wären und damit über eine schlechtere Ausstattung mit Informationen und informellen Kontakten verfügen als bereits im Arbeitsmarkt stehende.

Abbildung 30: Erfolgreiche Vermittlungswege – Ersteinsteiger und zuvor in Beschäftigung stehende



Wechsel aus Arbeitslosigkeit – direkter Wechsel (job-to-job)

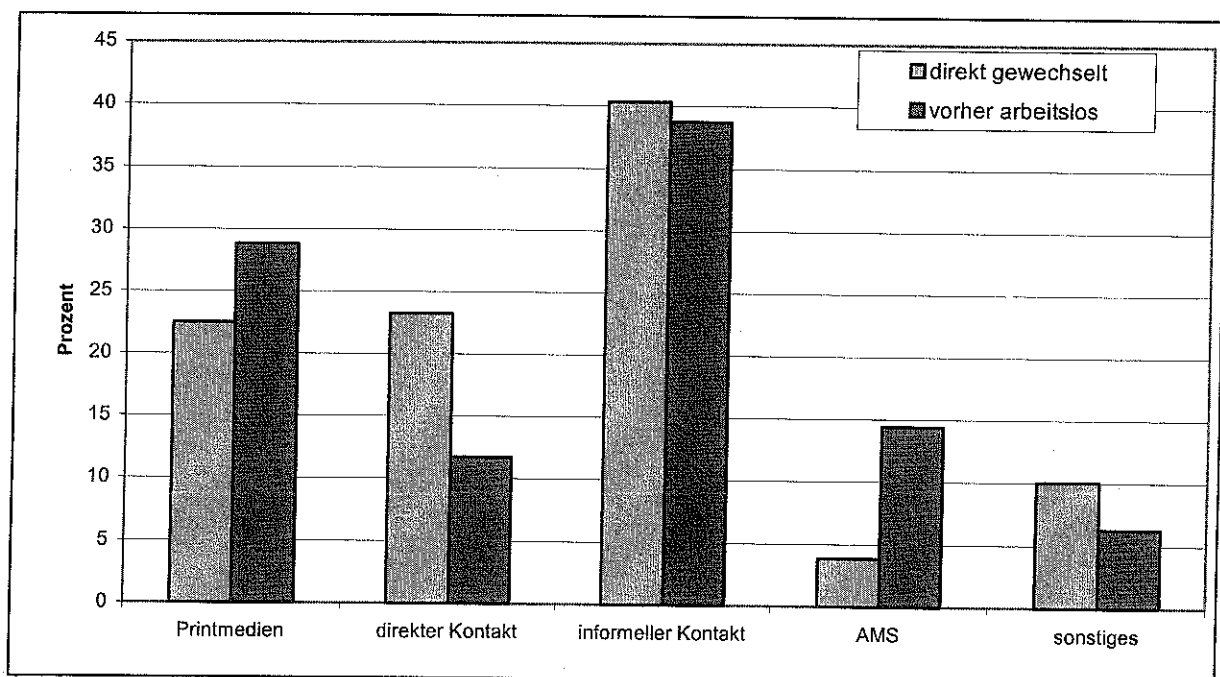
Vergleicht man die erfolgreichen Vermittlungswege der Personen unter Berücksichtigung ihrer Arbeitsmarktposition vor der Beschäftigungsaufnahme, so werden die unterschiedlichen Zugangsmechanismen deutlicher: Während Personen, die von einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis heraus gewechselt haben, ihre neuen Arbeitsplätze vor allem über informelle und direkte Kontakte sowie Printmedien fanden, waren zuvor Arbeitslose deutlich erfolgreicher, wenn sie die Vermittlungsleistungen des AMS in Anspruch genommen haben (Abbildung 31). Die Gruppe der Arbeitsplatzwechsler (job-to-job) verfügt offensichtlich über einen besseren Zugang zu Informationen bzw. informellen Kontakten als zuvor Arbeitslose, mit größerer Entfernung vom Arbeitsmarkt, welche vermutlich stärker auf die Unterstützung der öffentlichen Vermittlung angewiesen sind.

Der Marktanteil des AMS liegt bei der Gruppe von Personen, die aus Arbeitslosigkeit gewechselt haben, deutlich über dem der Gesamtbefragung (14,4%). Rechnet man noch Personen mit ein, die sich zwischen dem Beschäftigungsverhältnis 1997 und dem vorvergangenen in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen befanden und nimmt man an, dass es sich dabei häufig um Qualifizierungsmaßnahmen des AMS handelt, so erhöht sich der Marktanteil auf 15,5%.

Personen, die aus Karenz oder Nichterwerbstätigkeit in Beschäftigung gewechselt haben, fanden zu mehr als 60% ihren Arbeitsplatz über informelle Kontakte, knapp 13²⁶⁾% konnten durch das AMS vermittelt werden.

Arbeitsuchende, die aus Arbeitslosigkeit in Beschäftigung gewechselt haben, wurden vor allem durch AMS BeraterInnen vermittelt. Personen aus Karenz oder Nichterwerbstätigkeit hingegen nutzten stärker die Selbstbedienungseinrichtungen, um ihren Arbeitsplatz zu finden.

Abbildung 31: Erfolgreiche Vermittlungswege – direkter Wechsel und Wechsel aus Arbeitslosigkeit



Branchen

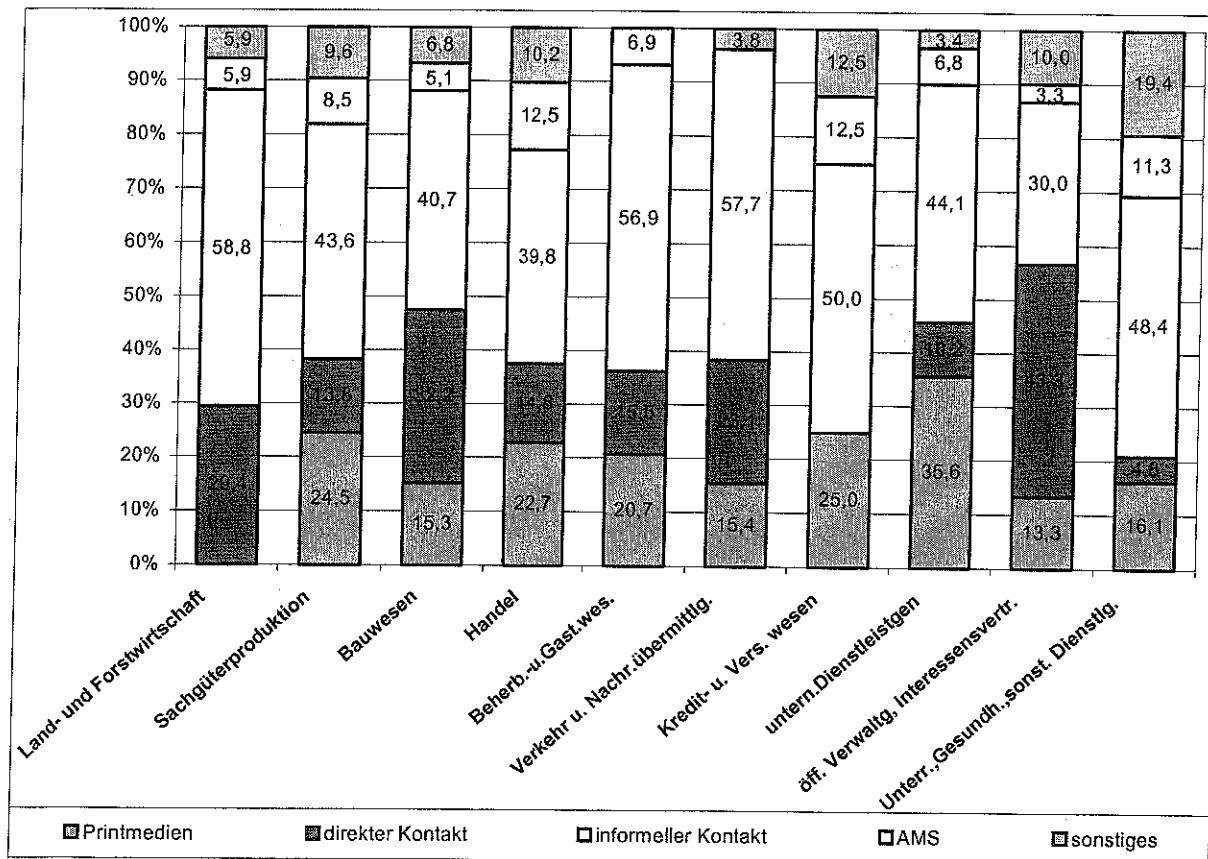
Analysiert man erfolgreiche Vermittlungswege in Verbindung mit der Verteilung nach Branchen (Abbildung 32), so fanden Beschäftigungsaufnahmen aufgrund von Vermittlungsdienstleistungen des AMS vor allem im Handel, Kredit- und Versicherungswesen und im Bereich der persönlichen Dienstleistungen (Unterricht- und Gesundheitswesen, Unterhaltung u. sonstige Dienstleistungen) statt. Im Bereich des Kredit- und Versicherungswesens könnte der hohe Vermittlungsanteil des AMS durch spezifische Qualifizierungsmaßnahmen zu begründen sein, die im Jahr 1997 stattfand und die Arbeitssuchenden für Tätigkeiten in dieser Branche ausbildeten. Eine große Schwäche hingegen

²⁶⁾ Wiederum unter der Hinzurechnung von Personen, die aus Aus- und Weiterbildung gewechselt haben, unter der Annahme, dass es sich dabei oft um Qualifizierungsmaßnahmen des AMS handeln wird.

zeigt sich im Bereich des Verkehrs- und Nachrichtenwesens (unter den befragten Personen war nicht eine die erfolgreich in diese Branche vermittelt werden konnte), im Bauwesen und in der öffentlichen Verwaltung.

Personen, die einen Arbeitsplatz im öffentlichen Bereich, im Bauwesen, in der Land- und Forstwirtschaft oder auch in der Verkehrs- und Nachrichtenübermittlung gefunden haben, benutzten häufig direkte Kontakte. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil erfolgreicher Vermittlungen durch Printmedien bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im Realitätenwesen. In der Land- und Forstwirtschaft hingegen fanden keine Vermittlungen durch Printmedien statt. Vermittlungen über informelle Kontakte sind über die Branchen relativ gleichmäßig verteilt, deutlich geringer ist deren Anteil nur in der öffentlichen Verwaltung, im Handel und im Bauwesen.

Abbildung 32: Erfolgreiche Vermittlungswege nach Branchen



Betriebsgrößen

Erfolgreich durch das AMS vermittelte Personen fanden vor allem in Kleinbetrieben bis 10 Beschäftigte einen Arbeitsplatz (ca. 45%). Deutliche Schwächen zeigen sich jedoch bei Mittelbetrieben ab etwa 50 Beschäftigten. Personen, die in solchen Unternehmen eine Beschäftigung aufgenommen haben, bedienten sich vor allem der Printmedien und direkter Kontakte.

Informelle Wege sind, ebenso wie das AMS, in Kleinbetrieben sehr erfolgreich (ca. 42% der erfolgreichen Vermittlungen). Verhältnismäßig weniger Beschäftigungsaufnahmen durch informelle Kontakte fanden hingegen bei Großbetrieben über 500 Beschäftigte statt. Erfolgreicher ist auch bei diesen Unternehmen die Vermittlung über Printmedien (Marktanteil 25%) und direkte Kontakte (Marktanteil 21%). Große Unternehmen sind offenbar besser in der Lage, eigenständige Rekrutierungsschienen aufzubauen, um dadurch die ihren Anforderungen und Bedürfnissen entsprechende Kombination verschiedener Vermittlungswege zu gewährleisten (z. B. Aufnahme von Direktbewerbungen in Evidenzlisten kombiniert mit ergänzenden Selektionsverfahren, Einschaltung von Printmedien nur bei Besetzung von Führungspositionen etc.). Bestätigt wird dieser Eindruck auch durch die Ergebnisse qualitativer Interviews bei Unternehmen.

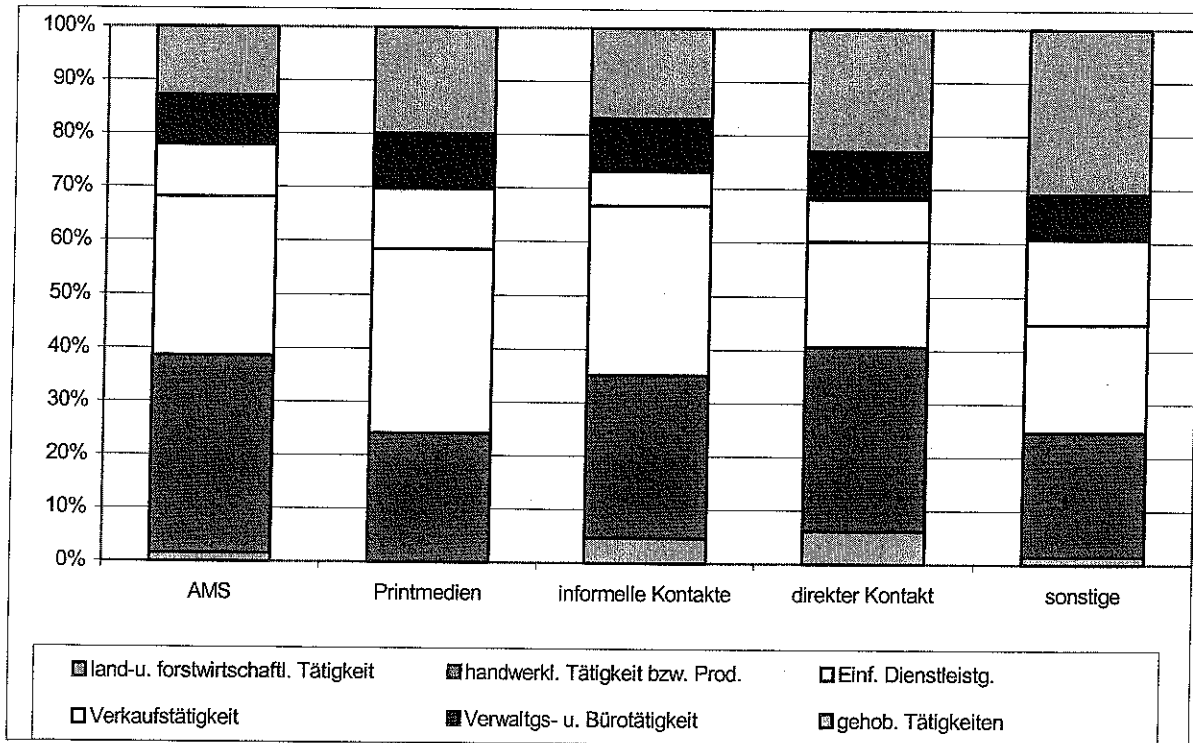
Arbeitsplatzspezifische Charakteristika

Art der ausgeübten Tätigkeiten

Wie bereits erwähnt liegt der Großteil der von den interviewten Personen 1997 aufgenommenen Tätigkeiten im Bereich der einfachen Dienstleistungen sowie der handwerklichen Produktion (ca. 60%). Ca. ein Viertel der vermittelten Arbeitsplätze ist dem qualifizierten Bereich zuzuordnen. Untersucht man die erfolgten Beschäftigungsaufnahmen hinsichtlich der Qualität der Arbeitsplätze, so kann man diese Verteilung, unabhängig von der Art des gewählten Vermittlungsweges, deutlich erkennen (Abbildung 33).

Mehr als 35% der durch das AMS vermittelten Personen nahmen Arbeit in körperlich anstrengenden Berufen, mit dem Schwerpunkt auf handwerklichen Tätigkeiten auf. Fast 30% wurden auf Arbeitsplätze vermittelt, deren Tätigkeitsprofil im Bereich der einfachen Dienstleistungen liegt. Gering hingegen ist der Anteil von Personen, die in gehobene Tätigkeitsbereiche vermittelt wurden (12,8%). Fast 35% der Beschäftigungsaufnahmen durch direkte Kontakte erfolgte ebenfalls im Bereich der handwerklichen Tätigkeiten. Einfache Dienstleistungen wurden zum größten Teil über Stellenanzeigen in Zeitungen gefunden.

Abbildung 33: Erfolgreiche Vermittlungswege und derzeitige Tätigkeiten



Der vergleichsweise größte Teil an Vermittlung von Personen in gehobene Tätigkeiten erfolgte durch sonstige Wege, also Personalvermittler, Aushänge und Internet. Dies hängt sicher auch mit der Segmentierung nach der Ausbildungskategorie zusammen. Aus Abbildung 25 wird ersichtlich, dass ca. 45% der Beschäftigungsaufnahmen, die durch sonstige Wege erfolgten, aus höheren Bildungsschichten kamen.

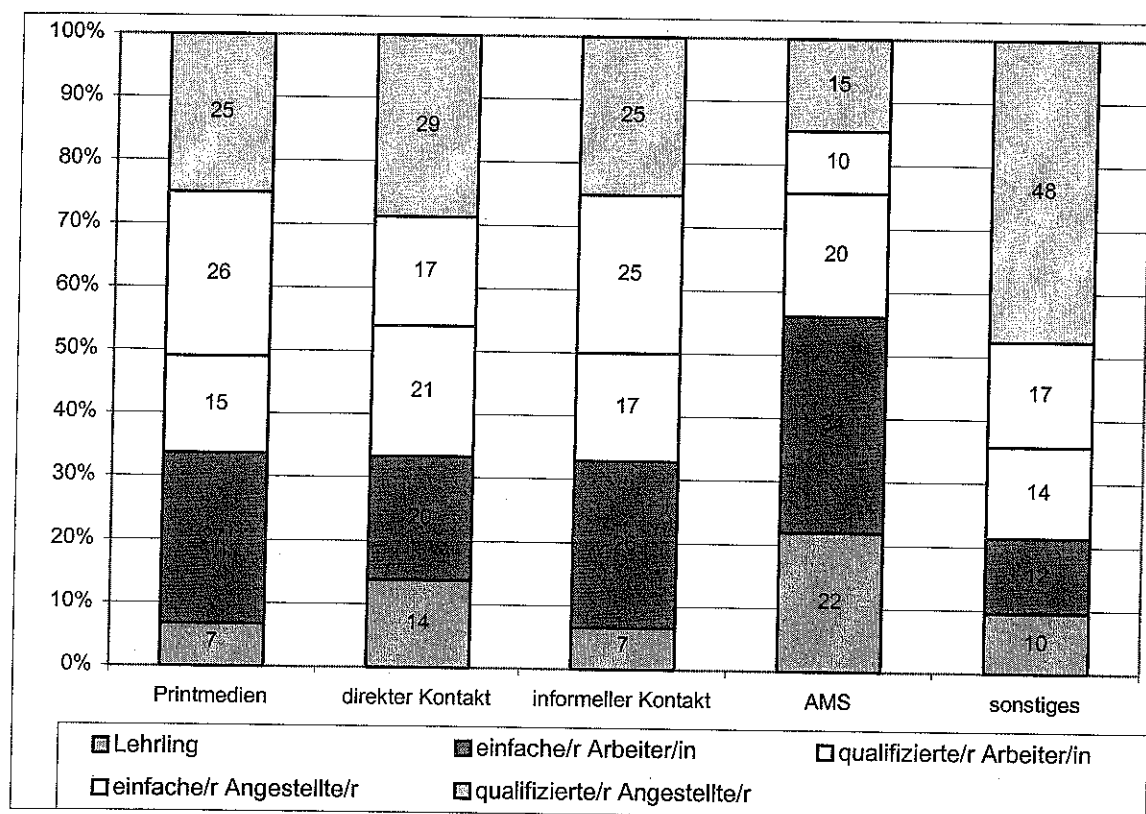
Stellung im Beruf

Diese Konzentration hinsichtlich der ausgeübten Tätigkeiten drückt sich zum Teil auch in der beruflichen Stellung aus. 42% der Befragten sind ArbeiterInnen, davon mehr als die Hälfte HilfsarbeiterInnen oder Angelernte; etwa 48% sind Angestellte, die sich jeweils zur Hälfte in einfache und qualifizierte aufteilen.

Betrachtet man nur jene Personen, deren Beschäftigungsaufnahmen aufgrund der Vermittlungsdienstleistung des AMS zustande kamen (Abbildung 34), so zeigt sich die Konzentration auf ArbeiterInnen deutlich. 34% der vermittelten Personen sind Angelernte oder HilfsarbeiterInnen, 20% sind qualifizierte Arbeiter, aber auch überdurchschnittlich viele Vermittlungen von Lehrlingen (22%) sind zu verzeichnen.

Extensive Vermittlungskanäle (wie das AMS oder auch die Printmedien), die auf eine Vorauswahl potentieller Arbeitskräfte und offener Stellen aufgrund leicht beobachtbarer Merkmale abstellen, verlieren in sehr spezialisierten Marktsegmenten, wie zum Beispiel im Bereich der gehobenen Tätigkeiten und Führungspositionen, an Bedeutung. Da die spezifische Markttransparenz dort größer ist oder bewährte informelle Vermittlungswege begangen werden können, dienen sie allenfalls zur Vorauswahl potentieller BewerberInnen.

Abbildung 34: Erfolgreiche Vermittlung und berufliche Stellung



Bewerbungsverfahren

Der Fragebogen beinhaltet auch Fragen zum Bewerbungsprozess (welche und wie viele Unterlagen, wie viele BewerberInnen, mit wem wurden Gespräche geführt etc.) und zur (subjektiven) Einschätzung von Gründen, die für das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses wichtig und relevant waren. Je nach angestrebter Tätigkeit bzw. beruflicher Stellung sowie Einkommenshöhe verändern sich sowohl die Zusammensetzung von Bewerbungsunterlagen als auch die Kriterien nach denen die Auswahl für eine/n Bewerber/in getroffen wird.

Unterlagen

Aus Tabelle 9 wird ersichtlich, dass, mit Ausnahme von Lehrlingen, die Bewerbungsunterlagen insgesamt mit Höhe der Stellung wichtiger werden. Für qualifizierte Tätigkeiten sind Bewerbungsschreiben und Abschlusszeugnisse wichtige Unterlagen bei der Stellenbesetzung. Für einfache ArbeiterInnenberufe haben Zeugnisse hingegen kaum Bedeutung. Gleichlautende Aussagen finden sich auch in den Interviews mit Unternehmen. HilfsarbeiterInnen und Angelernte durchlaufen in der Regel nur ein sehr kurzes Bewerbungsverfahren, das meist aus einem Bewerbungsgespräch und dem Beibringen eines Lebenslaufes besteht.

Bei der Besetzung von Lehrstellen sind Abschlusszeugnisse und Bewerbungsschreiben wichtige Kriterien für die Auswahl. Einladungen zu Bewerbungsgesprächen und weiteren Verfahren erfolgen meist in Abhängigkeit von erreichten Notendurchschnitten in Kern- oder Schlüsselfächern. Zeugnisse erfüllen hier eine Signalling-Funktion: Von Lehrstellensuchenden mit besseren Noten wird auch ein höherer Grad an Qualifikation erwartet.

Tabelle 9: Notwendige Bewerbungsunterlagen (%) – Stellung im Beruf

	keine	Bewerbungsschreiben	Abschlusszeugnis	Zeugnisse Zusatzausbildung	Lebenslauf
Lehrling	38,30	23,10	45,10	0,00	13,90
einfache/r Arbeiter/in	81,60	3,00	0,80	5,00	6,80
qualifizierte/r Arbeiter/in	60,60	11,50	17,20	12,00	4,60
einfache/r Angestellte/r	65,30	15,40	17,10	6,90	7,90
qualifizierte/r Angestellte/r	54,50	11,30	25,30	12,50	10,00

Nimmt man die Höhe der Bezahlung als Indiz für qualitativ höherwertige Arbeitsplätze, so findet man obige Aussagen bestätigt, wenn man die notwendigen Bewerbungsunterlagen den verschiedenen Einkommenskategorien gegenüberstellt. Je höher das Einkommen, je besser damit auch die berufliche Stellung, umso mehr Bewerbungsunterlagen werden verlangt (Tabelle 10). Auffallend dabei ist, dass Zeugnisse von Zusatzausbildungen mit Höhe des Einkommens wichtiger werden, in der Einkommensklasse der 30.001 bis 40.000 sogar öfter genannt wurden als Abschlusszeugnisse. Für geringfügig Beschäftigte (unter 4.000) sind hingegen kaum Bewerbungsunterlagen notwendig. Da sie häufig zur Deckung von kurzfristigen Engpässen oder für wenig qualifizierte Tätigkeiten herangezogen werden, erfolgt die Auswahl der geeigneten Bewerber in der Regel ohne eingehende Auswahlverfahren.

Tabelle 10: Notwendigen Unterlagen für Bewerbung (%) – Einkommenshöhe

	keine	Bewerbungsschreiben	Abschlusszeugnis	Zeugnisse Zusatzausbildung	Lebenslauf
unter 4000	81,50	1,70	7,40	4,50	1,70
4.001-10.000	64,20	13,90	21,20	3,30	9,70
10.001-20.000	63,40	12,00	18,90	7,40	10,40
20.001-30.000	47,20	17,30	21,00	18,30	3,30
30.001-40.000	58,30	0,00	16,60	18,30	5,40
Über 40.001	50,00	0,00	33,30	0,00	0,00

Gründe für das Zustandekommen des Beschäftigungsverhältnisses

Die interviewten Personen wurden auch gebeten, eine subjektive Einschätzung der Wichtigkeit bestimmter Kriterien, die zum Erhalt ihres Arbeitsplatzes – aus Sicht des Arbeitgebers – geführt haben, vorzunehmen.

Persönliches Auftreten wurde dabei von allen Befragten, egal welche Stellung sie in ihrem Beruf einnehmen, am häufigsten genannt (Tabelle 11). Kenntnisse, ob nun fachliche oder spezielle (z. B. EDV oder Sprachen) sowie Erfahrung sind für qualifizierte Arbeitsplätze von deutlich größerer Bedeutung als im Bereich der einfachen Tätigkeiten. Hier ist es Flexibilität, vor allem in einfachen ArbeiterInnenberufen, die von vielen als sehr wichtig erachtet wurde. Zeugnisse nehmen in diesen Bereichen eine eher untergeordnete Stellung ein. Diese sind wiederum wichtig bei der Besetzung von Lehrstellen, obwohl auch hier Flexibilität offensichtlich eine wichtige Rolle einnimmt.

Tabelle 11: Wichtige Gründe für den Erhalt des Arbeitsplatzes (%) – Stellung im Beruf

	Lehrling	einfache/r Arbeiter/in	qualifizierte/r Arbeiter/in	einfache/r Angestellte/r	qualifizierte/r Angestellte/r
Kenntnisse (fachl./spezial)	19,70	19,00	54,40	35,60	59,40
Berufserfahrung	0,00	14,30	24,80	18,10	22,30
Zeugnisse	15,30	8,00	8,90	12,90	19,70
persönliches Auftreten	73,90	40,10	48,50	59,70	55,70
Flexibilität (zeitl./örtl.)	26,60	45,00	25,10	30,30	31,80
persönliche Empfehlung	14,10	16,80	11,90	12,10	15,00
passendes Alter	12,80	13,00	10,10	12,60	8,90
sonstiges, keine Ahnung	29,40	24,80	16,40	19,20	12,20

Stellt man oben angeführte Kriterien in Bezug zur Einkommenshöhe, so wird deutlich, dass mit höherem Einkommen Kenntnisse und Berufserfahrung deutlich an Bedeutung gewinnen, während Flexibilität an Wichtigkeit verliert (Tabelle 12). Diese ist vor allem bei BezieherInnen von sehr niedrigen Einkünften bzw. geringfügig Beschäftigten von großer Relevanz. Dies bestätigt die Vermutung,

dass diese Arbeitskräfte oft nur kurzfristig eingesetzt werden (z. B. für lange Einkaufssamstage), dafür aber jederzeit zur Verfügung stehen müssen.

Tabelle 12: Wichtige Gründe für den Erhalt des Arbeitsplatzes (%) – Einkommenshöhe

	unter 4000	4.001-10.000	10.001-20.000	20.001-30.000	30.001-40.000	über 40.001
Kenntnisse (fachl./spezial)	33,00	33,20	35,80	58,70	64,90	57,10
Berufserfahrung	7,40	11,70	13,30	34,40	29,00	57,10
Zeugnisse	2,80	8,10	15,40	18,60	9,00	14,30
persönliches Auftreten	40,50	64,70	48,70	62,20	44,20	28,60
Flexibilität (zeitl./örtl.)	52,50	34,90	32,40	30,70	27,20	0,00
persönliche Empfehlung	28,60	13,70	13,60	16,70	0,00	14,30
passendes Alter	11,20	13,20	14,90	1,20	16,50	0,00
sonstiges, keine Ahnung	31,40	17,00	22,50	5,30	10,20	14,30

Stabilität

Bei der Befragung wurde zwischen Personen unterschieden, deren Beschäftigungsverhältnis aus 1997 noch aufrecht war und jenen, die dieses mittlerweile beendet haben. Diese Unterscheidung wurde auch vorgenommen, um Informationen über die Dauer und Stabilität der Beschäftigungen zu gewinnen.

Vergleicht man diese Personengruppen und analysiert sie hinsichtlich ihrer beruflichen Stellung (Tabelle 13), ihres Einkommens (Tabelle 14) und der Größe des Betriebes (Tabelle 15), in dem sie beschäftigt sind, so bilden sich deutliche Merkmale heraus, die die Beschäftigungsstabilität je nachdem positiv oder negativ beeinflussen können. Deutlich niedriger ist die Arbeitsplatzstabilität bei einfachen ArbeiterInnen und in unteren Einkommenssegmenten, vor allem bei Einkommen zwischen 4.001 und 10.000. Qualifizierte Angestellte mit einem Einkommen im mittleren Bereich verfügen hingegen über relativ stabile Beschäftigungen.

Höhere Beschäftigungsstabilität findet man weiters auch in Kleinbetrieben bis 10 Beschäftigten und in Großbetrieben über 500 Beschäftigten. Diese Struktur ist wenig überraschend in Bezug auf kleinere Unternehmen, da nur wenig Stellen zu besetzen sind, vielfach gefestigte Strukturen hinsichtlich des Beschäftigtenstandes vorherrschen und außerdem jede Fluktuation mit hohen (Such)Kosten verbunden ist. Die deutlich höhere Beschäftigungsstabilität in sehr großen Unternehmen ist auch darauf zurückzuführen, dass über 40% der Beschäftigungsaufnahmen dem Bereich der qualifizierten Angestelltenberufe zuzuordnen sind, welche, wie aus Tabelle 13 ersichtlich, eine deutlich höhere Beschäftigungsstabilität aufweisen.

Tabelle 13: Stabilität und berufliche Stellung

Status	Lehrling	einfache/r Arbeiter/in	qualifizierte/r Arbeiter/in	einfache/r Angestellte/r	qualifizierte/r Angestellte/r
Beschäftigung noch aufrecht (%)	61,70	41,46	50,57	47,71	64,93
Beschäftigung bereits beendet (%)	38,30	58,54	49,43	52,29	35,07

Tabelle 14: Stabilität und Einkommenskategorien

Einkommen	Beschäftigung noch aufrecht (%)	Beschäftigung bereits beendet (%)
unter 4000	48,48	51,52
4.001-10.000	46,85	53,15
10.001-20.000	54,03	45,97
20.001-30.000	62,50	37,50
30.001-40.000	36,36	63,64
über 40.001	71,43	28,57

Tabelle 15: Stabilität und Betriebsgröße

Status	Klein (bis 10 Bgte)	Mittel (11 – 100 Bgte)	Groß (101 – 500 Bgte)	Supergroß (über 500 Bgte)
Beschäftigung noch aufrecht (%)	55,56	50,57	45,88	58,49
Beschäftigung bereits beendet (%)	44,44	49,43	54,12	41,51

Berechnet man sogenannte Verbleibswahrscheinlichkeiten, also vergleicht man die Zahl der vermittelten Personen insgesamt mit der Zahl der Personen, die noch über ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis verfügen und stellt sie in Beziehung zu den Vermittlungswegen (Tabelle 16), so wird deutlich, dass Personen, die durch formelle Vermittlungswege, wie Printmedien und das AMS, Beschäftigung fanden, vergleichsweise geringere Verbleibswahrscheinlichkeiten aufweisen. Die relativ stabilsten Beschäftigungsverhältnisse sind bei jenen Personen zu verzeichnen, deren Vermittlung durch direkte Kontakte oder sonstige Vermittlungswege (Aushänge, Personalberater, Internet) erfolgte.

Untersucht man die Unterschiede in den Verbleibswahrscheinlichkeiten hinsichtlich ihrer beruflichen Stellung (Tabelle 17, Anhang²⁷), so zeigt sich, dass im Bereich der einfachen Arbeiter, quer über alle Vermittlungswege, die Verbleibswahrscheinlichkeit kaum die 50% übersteigt, wogegen sie bei den qualifizierten Angestelltenberufen, mit Ausnahme des AMS, immer über 60% liegt.

²⁷) Die Aussagekraft dieser Ergebnisse ist beschränkt. Aufgrund der geringen Zellenbesetzung sind nur allgemeine Interpretationen zulässig

Tabelle 16: Verbleibswahrscheinlichkeiten (%) – erfolgreiche Vermittlungswege

Status	Printmedien	Direkte Kontakte	Informelle Kontakte	AMS	Sonstige
Beschäftigung noch aufrecht (%)	42,3	63,2	52,6	40,0	68,3
Beschäftigung bereits beendet (%)	57,7	36,8	47,4	60,0	31,7

Zusammenfassung

Die Marktstellung der Vermittlungswege auf dem steirischen Arbeitsmarkt wurde anhand der Ergebnisse einer Stichprobenerhebung unter Personen analysiert, die 1997 eine Beschäftigung aufgenommen haben²⁸⁾. Es galt zu überprüfen, wie sich Inanspruchnahme und Erfolg von Vermittlungswegen unterscheiden und ob Überlegungen zur Spezialisierung und Segmentierung des Vermittlungsmarktes empirisch gestützt werden.

Marktstellung der Vermittlungswege

Gemessen an den Kennzahlen für die Marktstellung von Vermittlungswegen dominieren informelle Wege (informelle Kontakte über Verwandte und Bekannte sowie direkte Kontakte) das Vermittlungsgeschehen (vgl. Tabelle 17). 63% der Stellenbesetzungen kommen über informelle Kontaktaufnahme zwischen Unternehmen und Arbeitsuchenden zustande. Die formellen Vermittlungswege über Printmedien mit einem Marktanteil von 21% und über das AMS mit etwa 8% sowie über sonstige Vermittlungswege (darunter private Vermittler, Vermittlungen über Radio, Internet usw.) mit 8% tragen deutlich mehr als ein Drittel der Stellenbesetzungen. Da diese Wege zumeist gezielt und zusätzlich zu anderen Suchwegen beschritten werden, weisen sie einen im Vergleich zum Marktanteil hohen Einschaltgrad auf: Der Einschaltgrad der Printmedien liegt mit 64% sogar über jenem der informellen Kontakte (62%), jener des AMS mit 38% über dem direkter Kontakte (33%)²⁹⁾. Entsprechend niedrig ist deren Ausschöpfungsgrad, d. h. ein vergleichsweise geringer Prozentsatz jener, die aktiv über formelle Vermittlungswege Arbeit suchten, fand den Arbeitsplatz mit deren Hilfe³⁰⁾.

Der aus der AMS-Statistik errechnete Marktanteil des AMS (9,9%) liegt innerhalb des Konfidenzintervalls für den Marktanteil, der sich aus der Befragung ergibt. Der vom AMS für Österreich ausgewiesene Marktanteil der öffentlichen Vermittlung fällt mit 8,5% auch in diesen Bereich und ist damit im europäischen Vergleich relativ niedrig (vgl. Biffi, 2000, Mosley – Speckesser, 1997).

²⁸⁾ Befragt wurden 501 Personen; zu Details des Befragungsdesigns

²⁹⁾ In der Befragung wurde eine restriktive Abgrenzung des Erfolges eines Suchweges gewählt. Kriterium war, auf welchem Weg die Befragten erstmals von der von ihnen besetzten offenen Stelle erfahren haben.

³⁰⁾ Die Effizienz von Suchkanälen hängt nicht nur von Erfolgswahrscheinlichkeiten, sondern auch von den Kosten (dem Aufwand) und den erwarteten Erträgen ab, die mit der Inanspruchnahme eines Vermittlungsweges verbunden sind. Die vorliegende Datenbasis lässt jedoch eine explizite Berücksichtigung von Kosten und Erträgen der Vermittlung nicht zu.

Tabelle 17: Verwendung und Erfolg von Suchwegen

	Verwendung als Suchweg (Einschaltgrad)	Erfolgreicher Vermittlungsweg (Marktanteil)	Erfolgsanteil bei der Suche über diesen Weg (Ausschöpfungsgrad)
	In %		
Direkter Kontakt	33	17	35
Informeller Kontakt	62	46	54
Printmedien	64	21	32
AMS	38	8	21
Sonstige	15	8	27

Einschaltgrad und Ausschöpfungsgrad beziehen sich hier auf die (bereinigte) Gesamtheit der 1997 aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse und nicht auf die Gesamtheit der Arbeitssuchenden. Der Ausschöpfungsgrad ergibt sich nicht als Quotient aus Marktanteil und Einschaltgrad, da nicht in allen Fällen aktiv über jenen Weg nach Arbeit gesucht wurde, der letztlich erfolgreich war.

Vermittlungswege und Arbeitsmarktsegmente

Informelle Kontakte und sonstige Vermittlungswege (darunter fallen auch Personalberater, private Vermittler und das Internet) werden von höheren Bildungsschichten besonders erfolgreich eingesetzt, Printmedien in mittleren Bildungsschichten; der Marktanteil des AMS sinkt mit zunehmender Bildung. Auch die Gliederung nach der beruflichen Stellung zeigt die Konzentration der Vermittlung des AMS auf einfache, körperlich anstrengende, Tätigkeiten: Das AMS weist Stärken in der Vermittlung von ArbeiterInnen (insbesondere Hilfs- und angelernte ArbeiterInnen) und vor allem von Lehrlingen auf. Je höher die berufliche Stellung, desto geringer ist der Marktanteil des AMS (vgl. Tabelle 18).

Frauen finden etwas häufiger als Männer über formelle Wege der Arbeitsuche einen Arbeitsplatz; am ausgeprägtesten zeigt dies der Marktanteil des AMS.

Arbeitslose kommen über die Auszahlung des Arbeitslosengeldes mit dem AMS und mit dessen Vermittlungsangebot in Berührung. Das AMS ist jedoch nicht nur in der Vermittlung von Arbeitslosen, sondern auch von Personen, die ihre Berufstätigkeit unterbrochen haben (WiedereinsteigerInnen), überdurchschnittlich erfolgreich. WiedereinsteigerInnen sind aber, trotz hohem Vermittlungsanteils des AMS, in erster Linie über informelle Kontakte erfolgreich. Im Gegensatz dazu finden Arbeitslose relativ häufig auch über Printmedien einen Arbeitsplatz, was auf hohe Suchintensität schließen lässt: Arbeitslose verwenden mehr Suchwege als andere Arbeitssuchende.

Entsprechend der Hypothese, dass Insider wegen ihrer besseren Informationsposition weniger auf öffentliche Vermittlungseinrichtungen angewiesen sind, weist das AMS in der Gruppe der Arbeitsplatzwechsler (Status vor Arbeitsaufnahme: berufstätig) einen geringen Marktanteil auf. Trotz ihrer Outsider-Stellung werden ErsteinsteigerInnen ins Arbeitsleben, mit Ausnahme von Lehrstellensuchenden, in unterdurchschnittlichem Ausmaß über das AMS vermittelt. BerufseinsteigerInnen nach Abschluss mittlerer oder höherer Schulen oder einer weiterführenden Ausbildung haben schlechte Chancen, über das AMS einen Arbeitsplatz zu finden, obwohl es als Vermittlungsweg eingeschaltet wird.

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 und über informelle Kontakte, während die offenen Stellen größerer Unternehmen (über 100 Beschäftigte) überdurchschnittlich häufig über direkte Kontakte und auch Printmedien besetzt werden. Große Unternehmen sind offenbar besser in der Lage, eigenständige Rekrutierungsschienen aufzubauen (z. B. Aufnahme von Direktbewerbungen in Evidenzlisten kombiniert mit ergänzenden Selektionsverfahren)³¹⁾.

Tabelle 18: Marktanteile von Vermittlungswegen

	Direkter Kontakt	Informeller Kontakt	Printmedien	AMS	Sonstige
	In %				
<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung</i>					
Pflichtschule	19	44	14	15	8
Mittlere Schule, Lehre	17	43	24	10	6
Matura, Hochschulabschluss	17	51	19	2	12
<i>Berufliche Stellung</i>					
Lehrlinge	34	32	9	13	12
Arbeiter	16	48	21	10	5
Angestellte	16	46	22	5	11
<i>Status vor Arbeitsaufnahme</i>					
Vor Ersteintritt ins Arbeitsleben	20	49	18	5	9
Arbeitslos	11	41	27	15	7
Berufstätig	23	40	23	4	10
Vor Wiedereinstieg ins Berufsleben	11	59	12	13	5
<i>Regionstyp</i>					
Stadt Graz	10	45	30	4	11
Übrige Steiermark	18	47	17	10	8
<i>Geschlecht</i>					
Frauen	15	45	22	10	8
Männer	19	46	20	6	9
<i>Insgesamt</i>	17	46	21	8	8

Die Beschäftigungsstabilität, gemessen als Anteil jener Personen, deren 1997 aufgenommenes Beschäftigungsverhältnis zum Zeitpunkt der Befragung (April 1999) noch aufrecht war, ist in einfachen Arbeiterberufen besonders gering; in qualifizierten Angestelltenberufen am höchsten. Dieses Ergebnis wird auch durch den positiven Zusammenhang zwischen Einkommenshöhe und Beschäf-

³¹⁾ Dieser Eindruck wird auch durch Betriebsinterviews bestätigt, die im Rahmen des Forschungsprojektes durchgeführt wurden.

tigungsstabilität gestützt. Die relativ stabilsten Beschäftigungsaufnahmen erfolgten durch Vermittlung über Printmedien und sonstige Wege (Aushänge, Internet, Personalberater).

Ergebnisse qualitativer Interviews bei Unternehmen

Die Ergebnisse der quantitativen Analyse wurden durch leitfadengestützte Interviews bei steirischen Unternehmen ergänzt, um Informationen über die Gründe, die zur Auswahl bestimmter Vermittlungswege führen, zu bekommen und Einblick in die Rekrutierungsstrategien verschiedener Unternehmen, in unterschiedlichen Branchen, zu erhalten. Die Themenstellungen des Fragebogens umfassten die verwendeten Personalrekrutierungskanäle, Kriterien für die Personalauswahl, Einschätzung von Aufwands- und Ertragskategorien der unterschiedlichen Vermittlungswege sowie Fragen zum Bewerbungsverfahren. Es wurden insgesamt 20 Betriebe kontaktiert, mit sieben davon wurden ausführliche Interviews geführt. Es wurde darauf geachtet, dass es sich dabei um Unternehmen in jeweils verschiedenen Branchen (Elektrotechnik, Fahrzeugbau, Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Versicherungswesen, öffentliche Verwaltung und persönliche Dienstleistungen) handelt³²⁾.

Es zeigt sich, dass die Unternehmen unterschiedliche Rekrutierungsstrategien verwenden, in Abhängigkeit von der zu besetzenden Position, der Erfahrung mit den jeweiligen Vermittlungswegen, der Verfügbarkeit von Arbeitskräften etc.. Daraus ableitbar ist eine deutliche Segmentierung des Vermittlungsmarktes, welche die Ergebnisse der zuvor dargestellten Analyse unterstützt. Befragt nach den im Unternehmen verwendeten Suchkanälen, wurden vom Großteil der Unternehmen Evidenzlisten von Blindbewerbungen an erster Stelle genannt. In großen Betrieben erfolgen Stellenbesetzungen häufig auch durch interne Umschichtungen. Informellen Kontakten kommt ebenfalls eine große Bedeutung zu, wobei hier jedoch bereits nach zu besetzenden Positionen unterschieden werden muss. Das deutlichste Segmentierungsmerkmal sind dabei die Qualifikationsanforderungen an die Bewerber.

Rekrutierungsstrategien

Die Besetzung von einfachen ArbeiterInnenberufen erfolgt zwar meist über informelle Wege, in vielen Fällen wird hier aber auch das AMS eingeschaltet. Vor allem dann, wenn es sich um Betriebe der Sachgüterproduktion oder den Bereich der persönlichen Dienstleistungen handelt. Für die Rekrutierung von Führungskräften werden in der Regel Printmedien und/oder Personalberater verwendet, je nach Größe des Unternehmens. Eine Ausnahme stellt hier lediglich der Bereich der persönlichen Dienstleistungen dar, der einen Teil seines Personalbedarfes, bei welchem es sich überwiegend um Angelernte handelt, über Inserate in lokalen Tageszeitungen abdeckt. Führungs- und Leitungspositionen werden hingegen eher in überregionalen Zeitungen, teilweise auch ausländi-

³²⁾ Es sei hier angemerkt, dass viele Unternehmen ein Interview abgelehnt haben, teilweise aus zeitlichen Gründen, teilweise auch aus firmenpolitischen Überlegungen heraus.

schen Medien, ausgeschrieben. Bei qualifizierten Angestelltenberufen werden nur dann Inserate geschaltet, wenn entweder der regionale Arbeitsmarkt zu klein ist, um geeignete Bewerber zu finden oder sehr spezifische Qualifikationen benötigt werden.

Sehr große Unterschiede gibt es im Bereich der qualifizierten ArbeiterInnen- und Angestelltenberufe. Hier ist neben der Firmengröße auch die Erfahrung mit unterschiedlichen Vermittlungswegen ein wichtiges Kriterium für die Auswahl. In sehr großen Betrieben basieren interne Umschichtungs- und Rekrutierungsmaßnahmen auf entsprechenden internen Ausbildungsprogrammen, die den Fähigkeiten der jeweiligen MitarbeiterInnen angepasst werden. Häufig werden offene Stellen lediglich über Aushänge im Unternehmen selbst bekannt gemacht. Stellenbesetzungen werden dann in erster Linie intern vorgenommen. Wenn interne Besetzungsversuche erfolglos bleiben, erfolgen externe Besetzungsversuche häufig über die Verwendung informeller Vermittlungswege (z. B. Empfehlungen durch MitarbeiterInnen). In spezialisierten Bereichen wird zum einen auf Firmenmessen versucht, Personal anzuwerben, zum anderen werden Aushänge an Fachhochschulen und/oder Universitäten sehr forciert.

Für Arbeitsplätze, die sehr spezialisierte Kenntnisse benötigen, welche sich am österreichischen Arbeitsmarkt nicht rekrutieren lassen, werden auch Leiharbeitskräfte aus dem Ausland herangezogen. Es handelt sich dabei meist um hochspezialisierte TechnikerInnen, die befristet, zur Abdeckung des fehlenden Bestandes an inländischen Arbeitskräften, eingesetzt werden.

Sehr unterschiedliche Strategien werden auch bei den Lehrstellenbesetzungen verfolgt. Hier scheint die Wahl der Suchkanäle sehr stark in Abhängigkeit von der Branchenzugehörigkeit und den daraus resultierenden Anforderungen an die Bewerber zu stehen. Im Bereich der Sachgüterproduktion sind es vor allem Aushänge an polytechnischen Lehranstalten und in den Betrieben selbst, bei den traditionellen Dienstleistungen (Gastgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Versicherungswesen, öffentliche Verwaltung) werden Lehrstellen in der Regel öffentlich ausgeschrieben. Das AMS wird vor allem dann eingeschaltet, wenn es positive Erfahrungswerte aus der Vergangenheit gibt.

Kosten- und Ertragsstrukturen

Die Einschätzungen von Unternehmen bezüglich ihrer Aufwände und Nutzen in Vermittlungsprozessen stehen in engem Zusammenhang mit den durch sie verursachten Kosten und Erträgen, die aber im allgemeinen nicht exakt erfassbar sind. Um diesen Zusammenhang zu verdeutlichen, wird im nachfolgenden kurz dargestellt, wie Kosten- und Ertrags einschätzungen die Wahl von Vermittlungswegen beeinflussen können.

Unternehmen führen die Suche nach geeigneten Arbeitskräften entweder selbst durch oder beauftragen eine Vermittlungsinstitution. Vermittlungsdienstleistungen werden dann in Anspruch genommen, wenn sie entweder bessere bzw. billigere Arbeitskräfte vermitteln können, so dass der Nettoertrag der Transaktionsdurchführung (also des Arbeitsverhältnisses für ArbeitgeberInnen) steigt oder

wenn durch die Verringerung von Kosten der Informationsbeschaffung der Suchprozess billiger wird. Diese Vorteile für ArbeitgeberInnen müssen höher sein, als die Kosten für die Inanspruchnahme der Vermittlungsleistungen, damit eine Vermittlungsdienstleistung zugekauft wird.

Detaillierter betrachtet, zerfallen die Kosten der Kontraktpartnerbeschaffung in direkte Kosten, welche vor allem von Art und Umfang der Informationsbeschaffung abhängig sind und indirekte Kosten (Opportunitätskosten), welche beispielsweise durch die fehlende oder mangelhafte Besetzung der Arbeitsstelle während des Suchprozesses entstehen. Indirekte Kosten stehen damit in direktem Zusammenhang mit dem Zeitaufwand, der mit der Suche verbunden ist.

Wurden die BewerberInnen also intern, aus Evidenzlisten oder über informelle Wege ausgewählt, so fallen zwar keine direkten Kosten für externe Vermittler an, da jedoch zum Teil sehr viele BewerberInnen zur Auswahl stehen, kann sich die weitere Selektion sehr zeitaufwendig gestalten und mitunter sehr hohe indirekte Kosten verursachen. Andererseits kann dadurch eine bessere Übereinstimmung der Anforderungen an einen Arbeitsplatz mit den jeweiligen Fähigkeiten der BewerberInnen erzielt werden. Will man nun jedoch zu einer Einschätzung bezüglich der Aufwands- und Ertragsstruktur verschiedener Rekrutierungswege gelangen, so sind explizite Angaben dazu schwer zu treffen. Die direkten Kosten, also Kosten für Inserate oder Personalberater sind noch am leichtesten quantifizierbar. Ein großer Teil der Kosten und der Erträge ist einer monetären Bewertung jedoch schwer zugänglich, da Gebühren für die Inanspruchnahme von Vermittlung nicht das alleine ausschlaggebende Motiv für die Auswahl einer Vermittlungseinrichtung sind. Ebenso kommt es auf die

- Qualität der Matchingleistung,
- die Geschwindigkeit der Vermittlung,
- die Fähigkeit zur Übernahme von bestimmten Aufgabenbereichen (extensive, intensive Suche, Kontraktvorbereitung, . . .),
- die Vermeidung von unnötigem Aufwand für Unternehmen (verursacht beispielsweise durch ungezielte oder zu zahlreiche Vermittlungsversuche) und
- die Einfachheit der Abwicklung (Kosten der Kooperation mit der Vermittlungseinrichtung) an.

Eine detaillierte Untersuchung der Kosten- und Ertragsstrukturen würde daher den Rahmen dieses Forschungsprojektes übersteigen.

Auswahlverfahren

Analog zu diesen unterschiedlichen Rekrutierungsstrategien, je nach zu besetzender Position, erfolgt auch das Auswahlverfahren: Ganz allgemein lässt sich sagen, dass die Verfahren mit der Höhe der Qualifikationsanforderungen aufwendiger, umfangreicher und länger werden. Bei Führungspositionen erfolgt dies meist unter Zuhilfenahme von externen Beratungsfirmen. Dies ist zwar

mit hohen Kosten verbunden, bietet den Unternehmen aber den Vorteil einer – erwarteten – besseren Zusammensetzung des Bewerberpools sowie die Möglichkeit der genaueren Vorselektion.

Bei den einfachen ArbeiterInnenberufen gibt es meist nur sehr kurze Bewerbungsverfahren. Neben den "üblichen" Unterlagen, welche meist aus Lebenslauf, Zeugnissen und Bewerbungsschreiben (zumindest in Fällen, wo die erste Kontaktaufnahme nicht auf direktem Weg erfolgt ist) bestehen, finden meist ein oder zwei Gespräche, z. B. mit dem Personal- und/oder Fachbereichsleiter/-in statt. In seltenen Fällen müssen die BewerberInnen auch ein, dann allerdings sehr einfaches, Testverfahren durchlaufen. Die Zu- oder Absage erfolgt meist sofort. Die Besetzung von qualifizierten ArbeiterInnenberufen umfasst hingegen neben den mündlichen Gesprächen meist umfangreichere Testverfahren, in denen neben praktischen, auch allgemeine Fähigkeiten und Kenntnisse geprüft werden.

Für einfache und qualifizierte Angestelltenberufe gilt im wesentlichen dasselbe Bewerbungsverfahren wie im Bereich der qualifizierten ArbeiterInnenberufe. Je nach Branche unterscheiden sich jedoch die Testverfahren, da beispielsweise im Verwaltungsbereich andere Fähigkeiten und Kenntnisse notwendig sind, als im produzierenden. In vielen Fällen werden dazu standardisierte Testverfahren ausgewählt, die Auswertungen werden intern, meist vom Personalchef/-in, vorgenommen. Im öffentlichen Bereich erfolgt danach eine Reihung nach den jeweils Besten. Mit diesen werden dann Gespräche mit den Dienststellen- oder GruppenleiterInnen abgeschlossen.

Bei der Auswahl von Lehrlingen erfolgt eine erste Vorselektion meist über die Note bzw. den Notendurchschnitt in bestimmten Kernfächern. Verbleibende BewerberInnen werden danach zu mündlichen Bewerbungsgesprächen eingeladen. Das persönliche Auftreten wird dabei als sehr wichtig erachtet. Im Anschluss daran finden ebenfalls Testverfahren statt, die nach den jeweiligen Anforderungen des Stellenprofils unterschiedlich gestaltet werden.

Vor- und Nachteile von Vermittlungswegen

Zusätzlich zu Fragen über Rekrutierungsstrategie und Auswahlverfahren wurden die Unternehmen noch gebeten, Vor- und Nachteile bestimmter Vermittlungswege zu bewerten. Evidenzlisten bzw. Blindbewerbung und informelle Kontakte wurden von allen als einfach, schnell und mit vergleichsweise geringerem Aufwand durchführbar beschrieben. Aufgrund der einlangenden Blindbewerbungen kann aus einem teilweise sehr großen Pool an potentiell in Frage kommenden Arbeitssuchenden geschöpft werden (in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße und der Häufigkeit von Stellenbesetzungen). In Unternehmen, in denen die BewerberInnendatei sehr genau geführt wird, ist auch eine bessere Vorselektion möglich. BewerberInnen, die bestimmte Kriterien nicht erfüllen, können sofort, ohne langem Auswahlprozess, ausgesondert werden. Als Nachteile von Printmedien und AMS wurden neben den teilweise sehr hohen Kosten für die Inserate im Fall der Printmedien, die mangelnde Vorselektion, die Unsicherheit über die Zahl an BewerberInnen und die häufig