

ZUGANGSDYNAMIK UND VERMITTLUNGSWEGE AUF DEM ARBEITSMARKT

EINE UNTERSUCHUNG AM BEISPIEL DES STEIRISCHEN ARBEITSMARKTES

Arbeitsvermittlung spielt eine wichtige Rolle bei der Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt. In der Steiermark wurden 1997 über 100.000 neue Beschäftigungsverhältnisse aufgenommen, 25% des jahresdurchschnittlichen Beschäftigtenstands. Ein Großteil dieser Stellenbesetzungen erfolgt auf informellem Wege, knapp 40% der Stellenbesetzungen kommen aber durch die Einschaltung externer Vermittlungshilfen zustande (Zeitungsinserte, Arbeitsmarktservice). Die Kundenstruktur des AMS unterscheidet sich deutlich von jener anderer Vermittlungswege. Durch seine überproportionale Beteiligung an der Vermittlung von Arbeitskräften mit schlechteren Arbeitsmarktchancen erhält das AMS besondere Verantwortung für die Erhaltung und den Ausbau von Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt.

Der österreichische Arbeitsmarkt ist verglichen mit anderen EU-Ländern 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): Ausländer, 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.

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

Der Autor dankt den Ko-Autorinnen und Ko-Autoren der WIFO-Studie „Arbeitsvermittlung in der Steiermark“ (im Auftrag des AMS Steiermark, Publikation in Vorbereitung), Andrea Weber, Birgit Woitech, Gabriele Gerhardter und Klaus Zinöcker, deren Ergebnisse in diesen Artikel eingeflossen sind, sowie einer Arbeitsgruppe des AMS Steiermark. • Wissenschaftliche Begutachtung: Gudrun Biffi, Peter Huber, Andrea Leitner, Hedwig Lutz, Anna Obermair • Unterstützung bei der Datenaufbereitung: Evelyn Wanderer • E-Mail-Adressen: Helmut.Mahringer@wifo.ac.at, Evelyn.Wanderer@wifo.ac.at

DIE FUNKTION DER VERMITTLUNG AUF DEM ARBEITSMARKT

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

Hohe Dynamik auf dem Arbeitsmarkt erfordert häufigere Arbeitsuche und Stellenbesetzung; die Effizienz des Matching-Prozesses gewinnt dadurch an Bedeutung.

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 Arbeitsuche. 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 wichtigsten Grund für die Arbeitslosigkeit vor dem Ersten Weltkrieg. Arbeitsuche 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 Arbeitgebern

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.

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

und Arbeitnehmern 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.

Informationsprobleme auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigen dessen Funktionsfähigkeit und verursachen Kosten bei der Arbeitsuche und Stellenbesetzung.

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 höheren Such- und Auswahlauf-

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.

wand 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 Charakteristika der Arbeitssuchenden, die in Verbindung mit der erwarteten Verwertbarkeit einer Arbeitskraft stehen; diese Charakteristika dienen damit potentiellen Arbeitgebern 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 Herkunft⁴⁾. Es ist daher zu erwarten, dass sich die Inanspruchnahme und der Erfolg von Vermittlungswegen bezüglich der Charakteristika von Arbeitssuchenden und zu besetzenden Arbeitsplätzen unterscheiden.

Eine Vielzahl angebots- und nachfrageseitiger Faktoren beeinflusst die Entscheidung, welche Suchkanäle verwendet werden bzw. erfolgreich eingesetzt werden können. Der Einsatz unterschiedlicher Such- und Rekrutierungswege erlaubt es, auf unterschiedliche Pools von Arbeitssuchenden bzw. offenen Stellen zuzugreifen. So kann mit einem Zeitungsinserat, das vielen Interessierten zugänglich wird, ein breiterer Kreis von Arbeitssuchenden angesprochen werden als bei der Rekrutierung aus unternehmensinternen Evidenzlisten, in die laufend eintreffende Blindbewerbungen aufgenommen werden. Umgekehrt verursachen ein Zeitungsinserat und der in der Folge notwendige Auswahlprozess einen höheren Aufwand, der durch bessere Stellenbesetzungen gerechtfertigt werden muss.

EINFLUSSFAKTOREN FÜR DIE WAHL VON VERMITTLUNGSWEGEN

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

INSIDER- UND OUTSIDER-STELLUNG AUF DEM ARBEITSMARKT

Insider-Outsider-Theorien (vgl. z. B. Lindbeck – Snower, 1986) gehen davon aus, dass Mechanismen wirken, die es Beschäftigten erlauben, ihre Stellung gegenüber Neu- oder Wiedereinsteigern in den Arbeitsmarkt abzu-

sichern. In Anlehnung an diese Theorieansätze kann auf ungleiche Verteilung von Zugangsmöglichkeit zu Vermittlungswegen geschlossen werden: Im Erwerbsleben Stehende (Insider) verfügen über mehr und bessere Informationen und informelle Kontakte als Outsider. Insbesondere ist davon auszugehen, dass informelle Wege Personen mit größerer Entfernung zum Arbeitsmarkt in geringerem Ausmaß zur Verfügung stehen als bereits in den Arbeitsmarkt Integrierten, und dass besser Integrierte (in internen Arbeitsmärkten) diese Wege besser nutzen können.

Umgekehrt sind Outsider (Arbeitslose, Erst- und Wiedereinsteiger in den Arbeitsmarkt) stärker auf Vermittlungswegen angewiesen, die auch mit schlechterer Ausstattung mit Informationen und informellen Kontakten begehbar sind; insbesondere der öffentlichen Vermittlung kann dabei eine wichtige Rolle zukommen.

HUMANKAPITALAUSSTATTUNG

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

ARBEITSMARKTSEGMENTATION

Die Inhomogenität des Arbeitsmarktes hat die Bildung von Arbeitsmarktsegmenten zur Folge. Als Segmentationskriterien sind regionale, qualifikatorische, branchen-, unternehmens- und arbeitsplatzspezifische Faktoren zu nennen. Diese Segmentation ist auch für die Wahl von Strategien zur Suche und Auswahl von Personal bzw. Arbeitsplätzen von Bedeutung:

- Die Verfügbarkeit von Vermittlungshilfen kann sich regional unterscheiden (insbesondere zwischen städtischen und ländlichen Regionen).
- Informationsbedarf über Arbeitskräfte und Arbeitsplätze unterscheidet sich entsprechend der Homogenität von Qualifikationsgruppen und den spezifischen Anforderungen eines Arbeitsplatzes.
- Da Vermittlung ein abgeleitetes Erfahrungsgut ist, können sich Branchen und Betriebe auf erprobte und erfolgreich praktizierte Vermittlungsstrategien festlegen.
- Unternehmen haben in Abhängigkeit von ihrer Größe unterschiedliche Anreize, Vermittlungsaktivitäten auszulagern. Kleine Unternehmen haben in der Regel

⁴⁾ 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).

seltener Stellen zu besetzen als große, daher ist es für Kleinbetriebe weniger rentabel, spezialisierte Auswahlverfahren anzuwenden, Evidenzlisten zu führen usw.

- Auf (unternehmensübergreifenden) internen Arbeitsmärkten (vgl. zur Segmentationstheorie *Doeringer – Piore, 1971*) werden andere Such- und Selektionsmechanismen angewandt als auf externen. Insbesondere werden auf den internen Arbeitsmärkten externe Vermittlungsdienste nicht eingeschaltet, da sie für die Akteure übersichtlich und Informationen verfügbar sind.

ARBEITSMARKTLAGE

Veränderungen der Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt haben Einfluss auf Ausmaß und Zusammensetzung des Zustroms auf den Arbeitsmarkt und auf die Bedeutung unterschiedlicher Vermittlungswege. *Osberg (1993)* weist für Kanada nach, dass die Inanspruchnahme und der Erfolg der öffentlichen Vermittlungseinrichtungen antizyklischen Schwankungen unterworfen sind.

ENTWICKLUNGSSTAND VON VERMITTLUNGSDIENSTLEISTUNGEN

Institutionelle Regelungen beeinflussen die Entwicklung von Vermittlungsdienstleistungen. In vielen europäischen Ländern verfügte die öffentliche Arbeitsvermittlung bis in die achtziger und frühen neunziger Jahre über eine Monopolstellung, d. h. private Vermittlungsinstitutionen waren nicht zugelassen. In Österreich wurden private Vermittlungsunternehmen erst 1992 zugelassen (vgl. *Biffi, 2000*). Auch die Entwicklung neuer Medien, insbesondere des Internet, eröffnet neue, zusätzliche Vermittlungsschienen, die zunehmend auch von Vermittlungsinstitutionen genutzt werden.

Im folgenden Abschnitt wird der Frage nachgegangen, ob die genannten Einflussfaktoren für die Wahl von Vermittlungswegen tatsächlich eine Spezialisierung von Vermittlungswegen auf bestimmte Gruppen von Arbeitskräften und Arbeitsplätzen bewirken.

ZUGANGSDYNAMIK UND VERMITTLUNGSWEGE AUF DEM STEIRISCHEN ARBEITSMARKT

In einer Studie zum Thema „Vermittlungswege auf dem steirischen Arbeitsmarkt“ untersuchen Joanneum Research und WIFO im Auftrag des Arbeitsmarktservice Steiermark die Bedeutung unterschiedlicher Vermittlungswege aufgrund einer Analyse der Zugangsdynamik (*Mahringer et al., 2000*).

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⁾. 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.

ZUSTROM ZUM STEIRISCHEN ARBEITSMARKT

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.

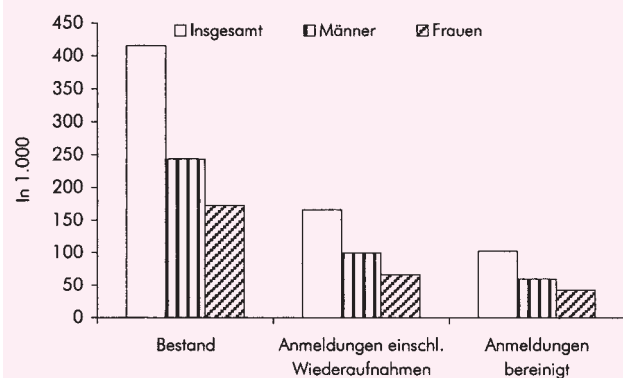
In der Steiermark waren im Jahresdurchschnitt 1997 415.824 Beschäftigungsverhältnisse⁹⁾ aufrecht (Männer 58,5%, Frauen 41,5%). Die Zahl der Anmeldungen zu unselbständiger Beschäftigung bei der Gebietskrankenkasse betrug etwa 196.000, davon entfielen 56,4% auf

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. *Mahringer et al., 2000*).

⁹⁾ Einschließlich Bezieher von Karenzgeld und Präsenzdienner, ohne geringfügig Beschäftigte.

Abbildung 1: Bestand und Anmeldungen von Lehr- und Normalarbeitsverhältnissen 1997 in der Steiermark



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, WIFO-Berechnungen.

Männer und 43,6% auf Frauen¹⁰). 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, 6,3% zu Lehrverhältnissen und 0,2% zu GKK-versicherungspflichtigen Werkverträgen; 77,6% der Anmeldungen betrafen „Normalarbeitsverhältnisse“; diese enthalten nicht nur Vollzeitbeschäftigung, sondern auch unterschiedliche Varianten von Teilzeitbeschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze.

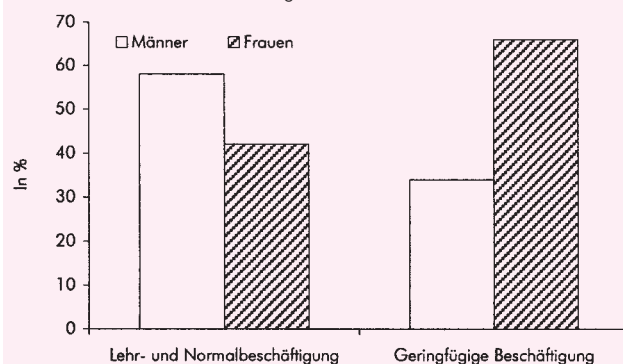
Die Zahl der bereinigten Beschäftigungsaufnahmen in Lehr- und Normbeschäftigungsverhältnissen betrug etwa 102.000, knapp 25% des Durchschnittsbestands sowohl für Männer als auch für Frauen (Abbildung 1).

Die geschlechtsspezifische Zugangsdynamik zu Lehr- und Normbeschäftigungsverhältnissen weicht jedoch erheblich von jener zu geringfügiger Beschäftigung ab (Abbildung 2): Während etwa 42% der Zugänge zu

¹⁰) Bereinigt um Förderfälle nach dem AMFG und Umbuchungen.

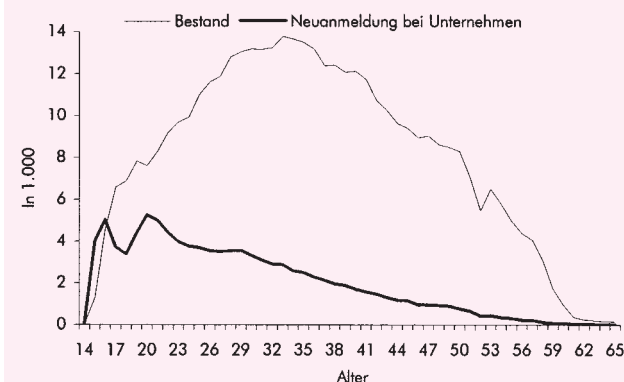
Abbildung 2: Beschäftigungsaufnahmen nach dem Geschlecht in der Steiermark 1997

Um Wiederaufnahmen bereinigt



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, WIFO-Berechnungen.

Abbildung 3: Bestand und Anmeldungen von Lehr- und Normalbeschäftigungsverhältnissen nach dem Alter in der Steiermark 1997



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, WIFO-Berechnungen.

Lehrverhältnissen und Normalbeschäftigung auf Frauen entfielen, betrug deren Anteil an den Zugängen zu geringfügiger Beschäftigung zwei Drittel.

GLIEDERUNG DER BESCHÄFTIGUNGS-AUFNAHMEN NACH ALTER, BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖSSE

Die Zugangsdynamik junger Arbeitskräfte ist relativ hoch.

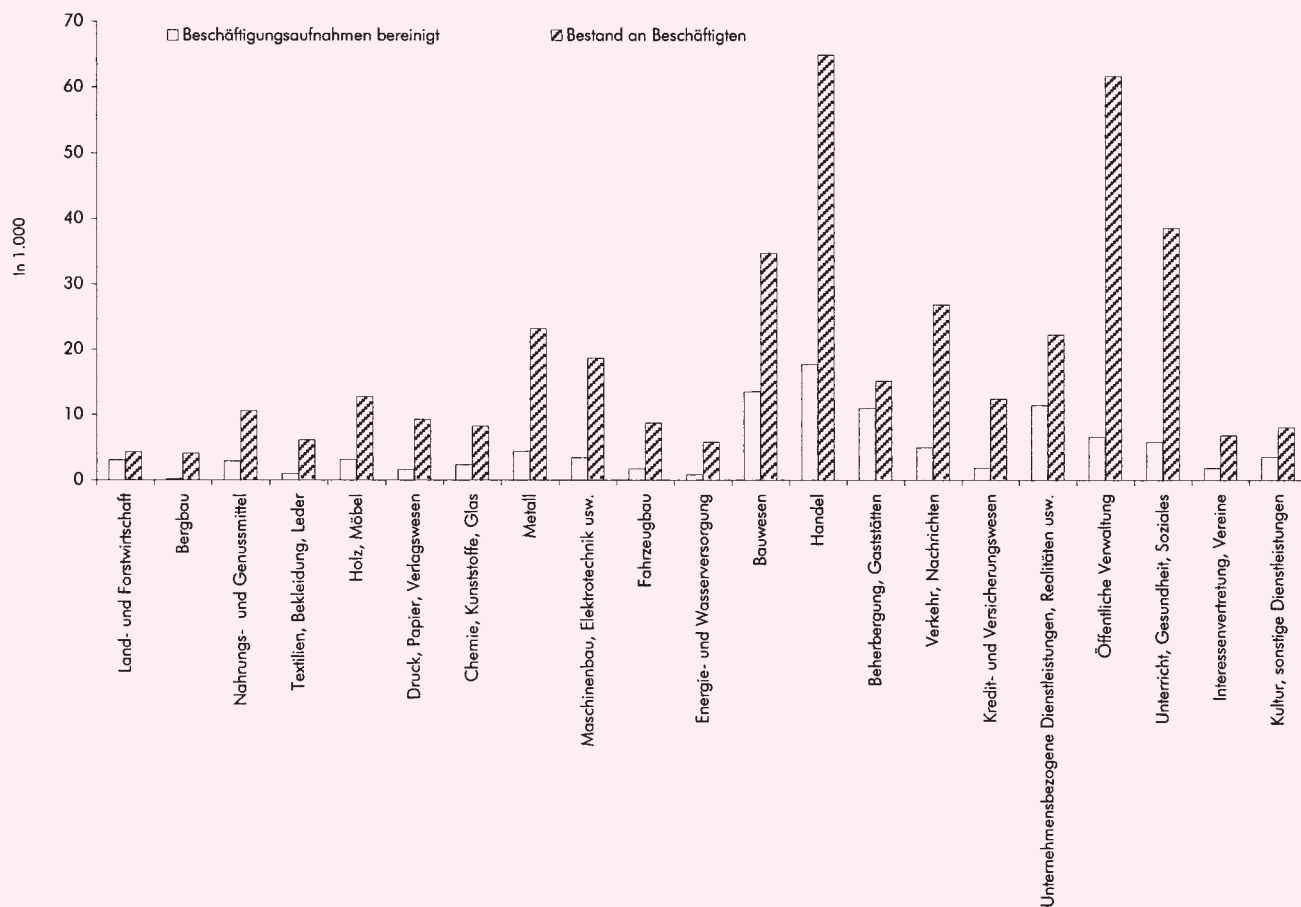
Die Zugangsdynamik zum Arbeitsmarkt weist große alters-, branchen- und betriebsgrößenspezifische Unterschiede auf. Zwei Gründe sind für die hohen Anmeldezahlen junger Arbeitskräfte zu Beschäftigungsverhältnissen bestimmend: Einerseits erfolgt der Eintritt ins Berufsleben in jungen Jahren, und andererseits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

Tatsächlich ergeben sich Spitzen der Anmeldung von Beschäftigungsverhältnissen in den Altersgruppen der 15- bis 16-Jährigen und der 19- bis 20-Jährigen. In diesen Altersgruppen erfolgt häufig der Übertritt von der Ausbildung ins Berufsleben (Abbildung 3). Ab dem 21. Lebensjahr sinkt die Häufigkeit des Arbeitsmarktzutritts kontinuierlich, ab dem 30. Lebensjahr besonders kräftig¹¹).

In der Steiermark weicht die Verteilung des Bestands an Beschäftigungsverhältnissen davon ab (Abbildung 3). 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 Er-

¹¹) Der Anteil der Wiederaufnahme von Beschäftigungsverhältnissen bei einem früheren Arbeitgeber nimmt jedoch mit dem Alter deutlich zu. Mehr als die Hälfte aller Beschäftigungsaufnahmen der über 50-Jährigen sind Wiedereinstellungen bei einem früheren Arbeitgeber.

Abbildung 4: Bereinigte Beschäftigungsaufnahmen sowie Durchschnittsbestände von Beschäftigungsverhältnissen nach Wirtschaftsklassen in der Steiermark 1997



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, WIFO-Berechnungen.

werbstätiger. In den Altersgruppen bis 25 Jahre steigt die altersspezifische Beschäftigtenzahl kräftig, über 45 Jahren geht sie fast ebenso kräftig zurück. Insbesondere für die unter 19-Jährigen und die über 50-Jährigen ist dies auf die geringen Beschäftigungsquoten zurückzuführen.

Die Zugänge zum steirischen Arbeitsmarkt verteilen sich ungleich über die Branchen.

Die meisten Zugänge waren in der Steiermark 1997 in Handel, Bauwirtschaft, Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen zu verzeichnen (mehr als 50%; Abbildung 4). Die Sachgüterproduktion hatte einen Anteil an den Beschäftigungsaufnahmen von nur 20%, der Dienstleistungsbereich (ohne Bauwesen) von 63%.

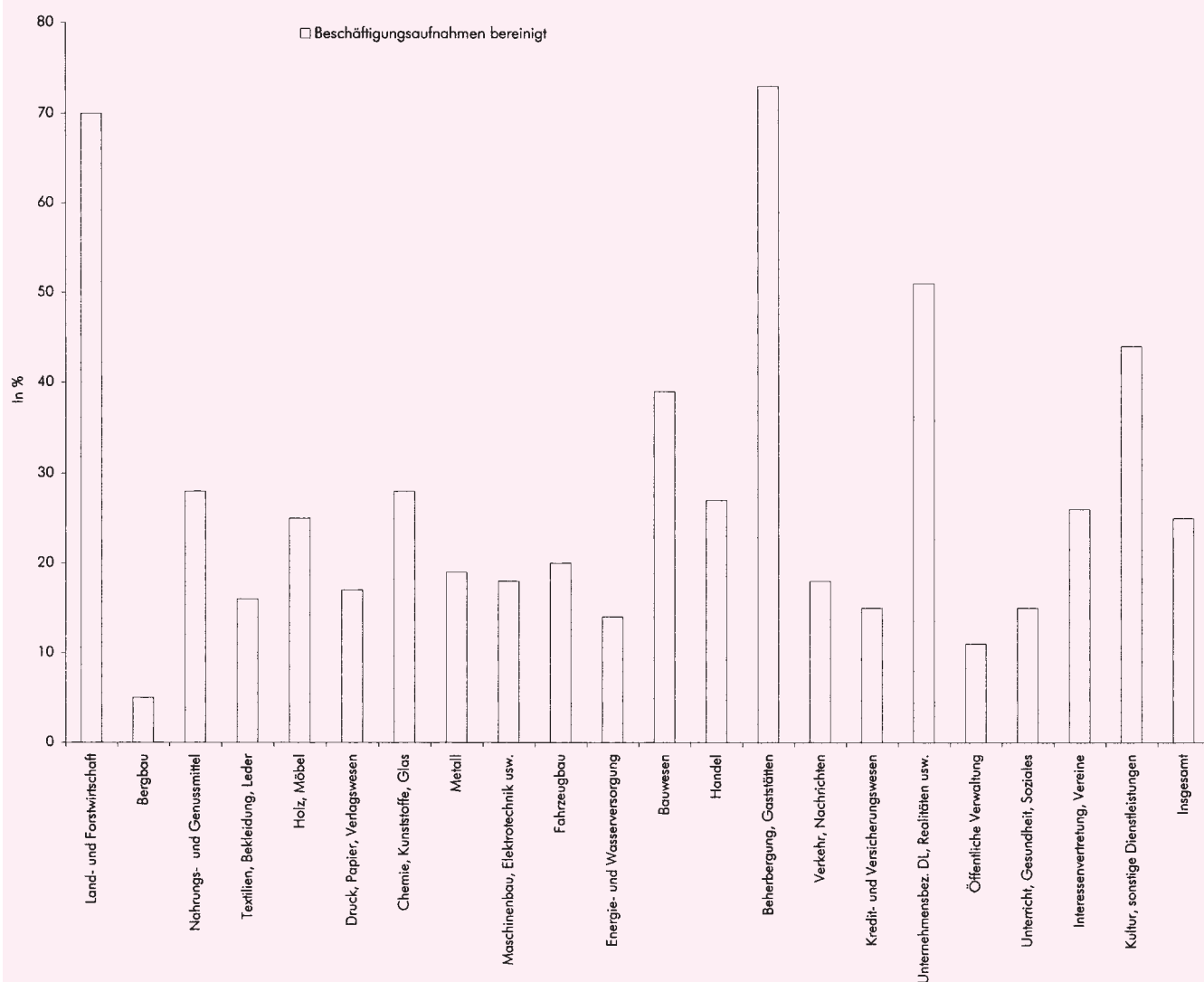
Die Dienstleistungsbereiche Beherbergungs- und Gaststättenwesen, unternehmensbezogene Dienstleistungen sowie Kultur, Unterhaltung, sonstige persönliche Dienstleistungen, aber auch die Bauwirtschaft und die Land- und Forstwirtschaft weisen, bezogen auf ihren Beschäftigtenstand, eine besonders hohe Zahl an Beschäftigungsaufnahmen auf (Abbildung 5).

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. So zählen Personalbereitsteller zu den unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Die Zugänge in Beschäftigungsverhältnisse bei kleinen Unternehmen weisen eine hohe Dynamik auf.

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

Abbildung 5: Anteil der bereinigten Beschäftigungsaufnahmen am Beschäftigtenbestand nach Wirtschaftsklassen in der Steiermark 1997



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, WIFO-Berechnungen.

ist der Anteil der Sachgüterproduktion an den Zugängen in geringfügige Beschäftigung.

Auch bezüglich der Verteilung der Zugänge nach der Betriebsgröße unterscheidet sich der steirische Arbeitsmarkt deutlich vom Österreich-Durchschnitt. Kleine Betriebe weisen eine überproportionale Zugangsdynamik auf (Abbildung 6): 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.

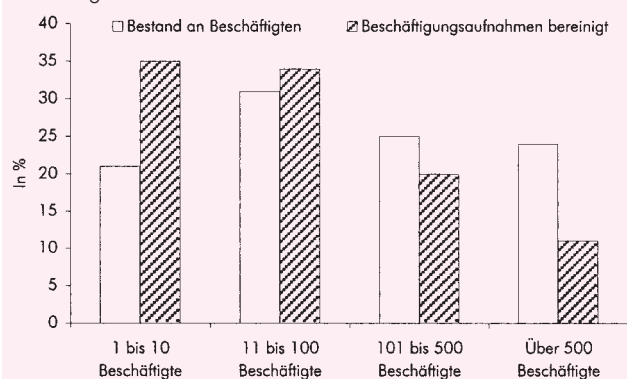
BESCHÄFTIGUNGS-AUFNAHMEN, ABGÄNGE AUS ARBEITSLOSIGKEIT UND BESETZUNG OFFENER STELLEN DURCH DAS AMS

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 gut 42.000 als arbeitsuchend Vorgemerkte aus dem Arbeitslosenregister in Beschäftigung ab, das sind knapp 42% der Beschäftigungsaufnahmen des Jahres 1997¹²⁾.

¹²⁾ Alle Werte sind bereinigt um die Wiederaufnahme einer Beschäftigung bei einem früheren Arbeitgeber.

Abbildung 6: Beschäftigungsaufnahmen (bereinigt) nach Betriebsgrößen



Q: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, Gebietskrankenkasse Steiermark, WIFO-Berechnungen.

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 werden¹³⁾. Der Anteil des AMS an der Besetzung offener Stellen macht somit 9,9% an den Beschäftigungsaufnahmen am steirischen Arbeitsmarkt des Jahres 1997 aus¹⁴⁾.

VERMITTLUNGSWEGE AUF DEM STEIRISCHEN ARBEITSMARKT

Die Marktstellung der Vermittlungswege auf dem steirischen Arbeitsmarkt wird anhand der Ergebnisse einer Stichprobenerhebung unter Personen analysiert, die 1997 eine Beschäftigung aufgenommen haben¹⁵⁾. Es gilt zu überprüfen, wie sich Inanspruchnahme und Erfolg von Vermittlungswegen unterscheiden und ob die theoretischen Überlegungen zur Spezialisierung und Segmentierung des Vermittlungsmarktes (siehe oben) empirisch gestützt werden.

Als Kennzahlen für die Marktstellung der Vermittlungswege dienen Marktanteile, Einschaltgrade und Ausschöpfungsgrade¹⁶⁾:

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⁾ Befragt wurden 501 Personen; zu Details des Befragungsdesigns vgl. Mahringer et al. (2000).

¹⁶⁾ Einschaltgrade und Ausschöpfungsgrade sind hier angebotsseitig erfasst, d. h. sie beziehen sich nicht auf die Bedeutung für die Vermitt-

- Der Marktanteil misst den Anteil der über einen bestimmten Vermittlungsweg zustande gekommenen Arbeitsaufnahmen an allen Beschäftigungszugängen.
- Der Einschaltgrad weist aus, welcher Anteil der Arbeitsuchenden einen bestimmten Vermittlungsweg beschritten hat, unabhängig davon, ob sie damit auch erfolgreich waren.
- Der Ausschöpfungsgrad gibt den Anteil der erfolgreichen Vermittlungen eines bestimmten Vermittlungsweges bezogen auf jene Personen an, die über diesen Weg nach Arbeit gesucht haben.

ALLGEMEINE MARKTSTELLUNG DER VERMITTLUNGSWEGE

Gemessen an diesen Kennzahlen für die Marktstellung von Vermittlungswegen dominieren informelle Wege (informelle Kontakte über Verwandte und Bekannte sowie direkte Kontakte) das Vermittlungsgeschehen. 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 8% sowie über sonstige Vermittlungswege (darunter private Vermittler, Vermittlungen über Radio, Internet usw.) mit 8% tragen deutlich mehr als ein Drittel der Stellenbesetzungen bei. 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%; Übersicht 1)¹⁷⁾. Entsprechend niedrig ist deren Ausschöpfungsgrad, d. h. ein vergleichsweise geringer Prozentsatz jener, die aktiv über formelle Vermittlungswege Arbeit suchten, fand den Arbeitsplatz mit deren Hilfe¹⁸⁾.

Der aus der AMS-Statistik errechnete Marktanteil des AMS (9,9%) liegt innerhalb des Konfidenzintervalls für den Marktanteil, der sich aus der Befragung ergibt¹⁹⁾.

lung offener Stellen, sondern von Arbeitsuchenden. Der Marktanteil ist hingegen auf Beschäftigungsaufnahmen bezogen und, da Angebot und Nachfrage zusammengeführt wurden, für beide Marktseiten gleich.

¹⁷⁾ 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.

¹⁸⁾ 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 (siehe dazu weiter oben). Die vorliegende Datenbasis lässt jedoch eine explizite Berücksichtigung von Kosten und Erträgen der Vermittlung nicht zu.

¹⁹⁾ Aufgrund der Befragungsergebnisse wurde der Marktanteil des AMS auf 8% geschätzt, bei einem Konfidenzintervall von 5,6% bis 10,4%.

Übersicht 1: Verwendung und Erfolg von Suchwegen

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

Q: Analysedatensatz Joanneum Research Wien, WIFO. – Einschaltgrad und Ausschöpfungsgrad beziehen sich hier auf die (bereinigte) Gesamtheit der 1997 aufgenommenen Beschäftigungsverhältnisse und nicht auf die Gesamtheit der Arbeitsuchenden. 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.

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).

MARKTANTEILE VON VERMITTLUNGSWEGEN NACH ARBEITSMARKTSEGMENTEN

Hier wird der Frage nachgegangen, ob die Segmentierung des Arbeitsmarktes sowie die Qualifikation, das Geschlecht oder eine Insider-Outsider-Stellung von Arbeitsuchenden Einfluss darauf haben, über welchen Suchkanal ein Arbeitsplatz gefunden wird²⁰⁾. Unterschiede der Marktstellung in Arbeitsmarktsegmenten und bei bestimmten Gruppen von Arbeitsuchenden sind bereits aus der deskriptiven Analyse zu erkennen und weisen auf eine Sonderrolle des Vermittlungsangebotes des AMS hin. In einer multivariaten Analyse werden die Spezifika der öffentlichen Vermittlung eingehender analysiert (siehe Kasten „Schätzung von Segmentierungsmerkmalen der Vermittlungstätigkeit des AMS“).

Der Vermittlungsanteil des AMS ist bei Arbeitsuchenden mit geringer Bildung hoch.

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 (Übersicht 2).

Auch die Gliederung nach der beruflichen Stellung zeigt die Konzentration der Vermittlung des AMS auf einfache Tätigkeiten: Das AMS weist Stärken in der Vermittlung von Arbeitern (insbesondere Hilfs- und angelernte Arbeiter) und vor allem von Lehrlingen auf (Übersicht 2). Je höher die berufliche Stellung, desto geringer ist der Marktanteil des AMS.

²⁰⁾ Die verwendeten Daten sind zeitpunktbezogen und lassen daher keine Rückschlüsse auf den Einfluss von Konjunkturfaktoren und Veränderungen der institutionellen Landschaft zu.

Übersicht 2: Marktanteile von Vermittlungswegen

	Direkter Kontakt	Informeller Kontakt	Printmedien In %	AMS	Sonstige
<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>					
Stad 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
Insgesamt	17	46	21	8	8

Q: Analysedatensatz Joanneum Research Wien, WIFO.

Diese Struktur mag mit dem intensiveren Informationsbedarf zusammenhängen, der bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit hohen Qualifikationserfordernissen entsteht. Bewerber für solche Stellen müssen komplexeren Anforderungsprofilen entsprechen. Über informelle Kontakte oder Personalberater werden Qualitätseinschätzungen häufig mitgeliefert, die eine wichtige Grundlage für Auswahlverfahren bieten. Extensive Vermittlungskanäle (wie die Printmedien und das AMS), die auf eine Vorauswahl potentieller Arbeitskräfte und offener Stellen aufgrund leicht beobachtbarer Merkmale abstellen, verlieren dagegen in sehr spezialisierten Marktsegmenten an Bedeutung, da die spezifische Markttransparenz größer ist oder bewährte informelle Vermittlungswege (z. B. über Ausbildungsinstitutionen oder Abwerbungsstrategien) begangen werden können.

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 (Wiedereinsteiger), überdurchschnittlich erfolgreich (Übersicht 2). Diese Gruppen mit größerer Entfernung vom Arbeitsmarkt sind vermutlich stärker auf die Unterstützung der öffentlichen Vermittlung angewiesen. Wiedereinsteiger sind, trotz hohen 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 Arbeitsuchende.

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.

Arbeitslose und Wiedereinsteiger sind stärker als andere Arbeitsuchende auf die öffentliche Vermittlung angewiesen.

Trotz ihrer Outsider-Stellung werden Ersteinsteiger ins Arbeitsleben, mit Ausnahme von Lehrstellensuchenden (siehe oben), in unterdurchschnittlichem Ausmaß über das AMS vermittelt. Berufseinsteiger 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.

Auffallend ist der Unterschied zwischen den Vermittlungswegen in Graz und der übrigen Steiermark. Während Printmedien in Graz eine weitaus wichtigere Rolle spielen als in den anderen Bezirken, weist das AMS einen sehr geringen Marktanteil auf.

Printmedien spielen in der Stadt Graz eine bedeutende Rolle als Vermittlungsweg, das AMS dagegen eine geringe.

Diese Struktur gilt auch nach Bereinigung um die unterschiedliche Branchenzusammensetzung. Auffallend ist der höhere Anteil informeller Wege (direkter und informeller Kontakt) an den Vermittlungen außerhalb der Stadt Graz. Diese Unterschiede hängen mit der komplexeren Marktstruktur und der Größe städtischer Arbeitsmärkte zusammen, die die Markttransparenz verringern. Das Suchverhalten dürfte sich daher in städtischen generell von jenem in ländlichen und kleinstädtischen Regionen unterscheiden, und Graz bildet hier keine Ausnahme²¹⁾.

Frauen finden etwas häufiger als Männer über formelle Wege der Arbeitsuche einen Arbeitsplatz; am ausgeprägtesten zeigt dies der Marktanteil des AMS (Übersicht 2).

Das AMS wird von Frauen stärker in Anspruch genommen als von Männern; Frauen mit Kindern nehmen allerdings häufig Teilzeitbeschäftigungen auf, die kaum über das AMS vermittelt werden.

In der multivariaten Analyse kann die Rolle der öffentlichen Vermittlung für Frauen näher spezifiziert werden (vgl. Kasten „Schätzung von Segmentierungsmerkmalen der Vermittlungstätigkeit des AMS“). Mit einem Interaktionsterm werden die Einflüsse von Geschlecht und von

²¹⁾ Auch in Wien bleibt der Marktanteil des AMS deutlich unter jenem für ganz Österreich (vgl. Frühstück et al., 1999).

Kinderbetreuungspflichten kombiniert. Frauen ohne Kinder (die 1997 eine Arbeitsstelle aufgenommen haben) suchen und finden demnach signifikant häufiger über das AMS einen Arbeitsplatz als Männer und Frauen mit Kindern. Ein wesentlicher Grund dafür ist, dass Frauen mit Kindern – im Gegensatz zu Männern mit Kindern – häufig eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen, Teilzeitarbeit jedoch kaum über das AMS vermittelt wird²²⁾.

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 besetzt werden. Große Unternehmen sind offenbar besser in der Lage, eigenständige Rekrutierungsschienen aufzubauen (z. B. Aufnahme von Direktbewerbungen in Evidenzlisten kombiniert mit ergänzenden Selektionsverfahren)²³⁾.

ANALYSE VON EINFLUSSFAKTOREN FÜR DIE VERMITTLUNG

Die Multivariationsanalysen erlauben die gleichzeitige Betrachtung des Einflusses mehrerer Variablen auf die Wahl von Suchwegen und die erfolgreichen Vermittlungswege (vgl. Kasten „Schätzung von Segmentierungsmerkmalen der Vermittlungstätigkeit des AMS“). Arbeitsuchende, die 1997 eine Arbeit aufgenommen haben, verwendeten zu 38% das AMS als Suchweg. Diese Personengruppe zeichnet sich durch hohe Suchintensität aus: Zwei Drittel beschränken drei oder mehr Suchwege, um einen Arbeitsplatz zu finden. Höherqualifizierte, Angestellte, Männer und Frauen mit Kindern suchten vergleichsweise selten über das AMS.

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

Die Schätzergebnisse bestätigen Spezialisierungstendenzen des AMS auf Geringqualifizierte, Arbeiter und Lehrlinge, Frauen ohne Kinder, auf Arbeitslose und Wiedereinsteiger sowie auf die Bezirke außerhalb der Stadt Graz. Kleine Unternehmen sind in der Personalrekrutierung über das AMS überdurchschnittlich erfolgreich. Für Arbeitsuchende, die über das AMS einen Arbeitsplatz finden, bildet Arbeit einen wesentlichen Lebensinhalt, sie weisen eine hohe Suchintensität auf.

²²⁾ Das AMS hat in der Vermittlung von Teilzeitarbeitsplätzen einen unterdurchschnittlichen Marktanteil (5%). 60% der Frauen mit Kindern, die 1997 eine Arbeit aufnahmen, taten dies in Teilzeitbeschäftigung.

²³⁾ Dieser Eindruck wird auch durch Betriebsinterviews bestätigt, die im Rahmen des Forschungsprojektes durchgeführt wurden.

Schätzung von Segmentierungsmerkmalen der Vermittlungstätigkeit des AMS

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

Die Wahrscheinlichkeit der Verwendung bzw. des Erfolges eines bestimmten Vermittlungsweges hängt von erklärenden Variablen wie Ausbildung, beruflicher Stellung, Arbeitsmarktstatus vor Arbeitsantritt, Region, Geschlecht, Betreuungspflichten, Suchintensität ab und wird mit folgender Gleichung dargestellt:

$$P(Y = j) = F(\beta' \cdot x), P(Y = 0) = 1 - F(\beta' \cdot x),$$

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

Diese Wahrscheinlichkeit ist eine Funktion Φ eines Vektors exogener Variabler x , die Größe des Einflusses einer Veränderung von x auf die Wahrscheinlichkeit wird durch den Parametervektor β dargestellt.

Für jeden Vermittlungsweg wird der Einfluss der erklärenden Variablen in einem Probit-Modell geschätzt. Für den Vermittlungsweg AMS werden zwei Schätzgleichungen aufgestellt: für die Verwendung als Suchweg – Gleichung (1) – und den Sucherfolg – Gleichung (2):

$$(1) P(Y = \text{AMS-Suche}) = \Phi(\beta'_s \cdot x_s) + \varepsilon_s,$$

$$(2) P(Y = \text{AMS-Erfolg}) = \Phi(\beta'_f \cdot x_f) + \varepsilon_f.$$

$\varepsilon_f, \varepsilon_s$. . . Schätzfehler in den jeweiligen Probitgleichungen.

Der Vektor x_s enthält folgende Variable:

- das Qualifikationsniveau (drei Qualifikationsgruppen: Pflichtschulabsolventen, Absolventen einer Lehre oder einer mittleren Schule, Maturanten oder höhere Qualifikationen) und die berufliche Stellung (Lehrlinge, Arbeiter und Angestellte),
- den Status vor der Arbeitsaufnahme (vor Ersteintritt ins Arbeitsleben, Arbeitslosigkeit, Berufstätigkeit, vor Wiedereinstieg in die Erwerbstätigkeit),
- den Regionstyp (Stadt Graz, andere Bezirke der Steiermark),
- einen Interaktionsterm, der Geschlecht und Existenz von Kindern sowie die Kombination der beiden Merkmale umfasst,
- Variable zum Suchverhalten (Suchintensität bzw. Zahl der eingeschalteten Suchwege und individuelle Arbeitsorientierung¹⁾).

Im Vektor x_f wird zusätzlich die Betriebsgröße berücksichtigt.

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

¹⁾ Die Variable Arbeitsorientierung wird aus den Befragungsergebnissen eines Fragenblocks zur subjektiven Einschätzung der Bedeutung von Arbeit für das eigene Leben gebildet.

ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN

Die Stromanalyse des Arbeitsmarktes gibt Auskunft über die Beschäftigungsdynamik und damit über Ereignisse im Einflussbereich der Arbeitsvermittlung. Die hier verarbeiteten Daten für die Steiermark weisen, wie auch andere Studien für Österreich, eine relativ hohe Arbeitsmarktdynamik aus. 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. Eine hohe Zugangsdynamik weist auf Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt hin: Eine erhöhte Arbeitsmarktdynamik resultiert aus Beschäftigungswachstum ebenso wie aus einer geringen Beschäftigungsstabilität und kann deshalb für Arbeitskräfte sowohl eine Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten und der Arbeitssituation als auch erhöhte Anpassungserfordernisse und Risiko

von Arbeitslosigkeit bedeuten. Für Unternehmen kann sie einerseits Ausdruck der notwendigen Flexibilität ihres Beschäftigtenstands, andererseits Kostenfaktor aufgrund häufiger Arbeitsplatzwechsel sein.

In einer Untersuchung für die Steiermark wurden die Zugangsdynamik zum Arbeitsmarkt und die verwendeten Vermittlungswege näher aufgeschlüsselt. 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. Überdurchschnittlich ist die Zugangsdynamik junger Menschen, in Saisonbranchen, im Dienstleistungsbereich sowie für kleine Betriebe. Frauen weisen mit Ausnahme der Altersgruppe zwischen 20 und 30 Jahren eine höhere Zugangsdynamik auf als Männer. Einen hohen Anteil an den Beschäftigungsaufnahmen haben mit 15% auch geringfügige Beschäftigungsverhältnisse.

Übersicht 3: Einflussfaktoren für die Wahl und den Erfolg von Vermittlungswegen

Erklärende Variable	Verwendung des AMS als Suchweg	Vermittlungserfolg des AMS
	Marginaleffekt ¹⁾	
<i>Qualifikation</i>		
Matura und höhere Abschlüsse	- 0,15** (- 2,09)	- 0,04*** (- 3,06)
Pflichtschulabschluss	- 0,05 (- 0,57)	0,04* (1,71)
<i>Berufliche Stellung</i>		
Angestellte	- 0,17** (- 2,42)	- 0,03* (- 1,68)
<i>Status vor Arbeitsaufnahme</i>		
Arbeitslose und Wiedereinsteiger	0,35*** (5,95)	0,05** (2,41)
<i>Regionstyp</i>		
Graz	0,06 (0,93)	- 0,03** (- 2,15)
<i>Interaktionsterm Geschlecht, Kinder</i>		
Frauen	0,17** (2,19)	0,04* (1,71)
Kinder	0,10 (1,09)	- 0,00 (- 0,1)
Frauen mit Kindern	- 0,27*** (- 2,71)	- 0,04* (- 1,86)
<i>Suchverhalten</i>		
Suchintensität	0,57*** (9,77)	0,03* (1,85)
Arbeitsorientierung	- 0,07 (- 1,21)	0,03** (2,20)
<i>Betriebsgröße</i>		
Vermittlung in Kleinbetriebe		0,03* (1,66)
Zahl der Beobachtungen	498	498
Wald χ^2 (21)	167,37	71,37
Prob > χ^2	0,0000	0,0000
Log likelihood	-215,84956	-103,75793
Pseudo- R^2	0,3468	0,2543

* . . . auf dem 10%-Signifikanzniveau von Null verschieden, ** . . . auf dem 5%-Signifikanzniveau von Null verschieden, *** . . . auf dem 1%-Signifikanzniveau von Null verschieden. Kursive Zahlen in Klammern . . . t-Statistik. - 1) Veränderung der Wahrscheinlichkeit, einen Suchweg zu verwenden bzw. damit Erfolg zu haben, unter der Bedingung, dass ein bestimmtes Merkmal zutrifft (dass also, da hier nur Dummy-Variable verwendet wurden, die entsprechende Variable den Wert 1 annimmt).

Die Abgänge von Arbeitslosen in Beschäftigung machen (bereinigt um Beschäftigungswiederaufnahmen bei früheren Arbeitgebern) knapp 42% der Beschäftigungsaufnahmen aus. Der Anteil der vom Arbeitsmarktservice (AMS) vermittelten Stellen an den bereinigten Beschäftigungsaufnahmen des Jahres 1997 beträgt etwa 8% bis 10%.

Informelle Wege der Arbeitsvermittlung dominieren auf dem steirischen Arbeitsmarkt: Über 60% der Beschäftigungsaufnahmen werden über Freunde und Bekannte oder über direkte Kontaktaufnahmen vermittelt. Der wichtigste formelle Vermittlungsweg ist das Zeitungsinsert mit einem Anteil am Vermittlungsmarkt von etwa 21%.

Die Kundenstruktur des AMS weicht – sowohl in Bezug auf die Arbeitsuchenden als auf die Unternehmen – deutlich von jener anderer Vermittlungswege ab. Das AMS vermittelt überdurchschnittlich häufig Geringqualifizierte, in Arbeiterberufe und Lehrverhältnisse sowie in kleine Unternehmen. Frauen nehmen das AMS stärker in Anspruch als Männer, Arbeitslose und Wiedereinsteiger

Programm der neuen Bundesregierung: Leistungsanreize für die Vermittlung durch das Arbeitsmarktservice (AMS)

Die neue Bundesregierung sieht im Koalitionsabkommen Maßnahmen zur Forcierung der Vermittlungstätigkeit des AMS vor. Diese umfassen – neben einem allgemeinen Bekenntnis zur Vereinfachung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes und zum AMS als Informationsdrehscheibe – Vorschläge zur leistungsorientierten Honorierung von Mitarbeitern des AMS. Dieses Honorierungssystem soll die Vermittlung Arbeitsloser auf Arbeitsplätze forcieren.

Die Aufgabe einer öffentlichen Vermittlungsinstitution auf dem Arbeitsmarkt ist es, die allgemeine Markttransparenz zu erhöhen und insbesondere jene Arbeitsuchenden und Unternehmen zu unterstützen, denen andere Wege der Vermittlung nicht oder nur eingeschränkt zur Verfügung stehen. Geringere Bedeutung hat öffentliches Eingreifen zugunsten jener, die selbst oder mit anderen Vermittlungshilfen in der Lage sind, Arbeitsplätze oder Arbeitskräfte zu finden. Aus der Analyse des Vermittlungsgeschehens auf dem steirischen Arbeitsmarkt ist zu erkennen, dass das AMS sich dieser Aufgabe in vielen Bereichen tatsächlich stellt.

Das Ziel, Personen mit schlechteren Zugangschancen zum Arbeitsmarkt zu vermitteln, kann über eine fokussierte, zielgruppenorientierte Strategie ebenso angestrebt werden wie über eine Strategie, die ein breites Vermittlungsangebot auf dem Arbeitsmarkt mit der Erwartung etablieren will, dass bei einer hohen Zahl an Vermittlungsvorgängen auch Schwervermittelbare eine bessere Chance auf eine Arbeitsaufnahme erhalten (siehe dazu weiter unten). Das anzustrebende Ziel bleibt jedoch, auch innerhalb einer breiteren Vermittlungsstrategie, die Verbesserung der Zugangschancen für jene, die über andere Wege keine guten Vermittlungschancen vorfinden.

Diese Zielsetzung sollte sich auch in einem System von Leistungsanreizen wiederfinden. Die Zahl der erfolgreichen Vermittlungen hier als Kriterium zu verwenden, würde hingegen die Vermittlung von Leichtvermittelbaren begünstigen („Creaming-Effekte“) und die Chancen von Arbeitssuchenden und Unternehmen, die einen höheren Vermittlungsaufwand verursachen, reduzieren.

Anreizsysteme, wie sie im Koalitionsübereinkommen vorgesehen wurden, sind daher sehr sorgsam zu entwickeln; dabei ist zu klären, ob adäquate Leistungsanreize überhaupt auf der Ebene des einzelnen Mitarbeiters ansetzen sollen, und wie die Verfolgung der öffentlichen Aufgaben des AMS dadurch forciert werden kann.

stärker als Arbeitsplatzwechsler und Ersteinsteiger ins Berufsleben. Im städtischen Raum ist die Bedeutung des AMS für die Besetzung von Arbeitsplätzen relativ gering, hier zeigt sich ein anderes Suchverhalten als in ländlichen Regionen, auch bezüglich der anderen Vermittlungswege.

Der Suchweg AMS wird von Arbeitssuchenden in der Regel mit anderen Wegen kombiniert. Die Suchintensität der über das AMS Vermittelten ist, gemessen an der Zahl der beschrittenen Suchwege, höher als jene der Personen, die über andere Wege Arbeit gefunden haben; der Stellenwert, den erstere der Arbeit für ihr Leben beimessen, ist höher.

Trotz eines relativ geringen Marktanteils ist das AMS für Arbeitssuchende, die aufgrund geringer Qualifikation,

größerer Entfernung vom Arbeitsleben oder auch regionaler Gegebenheiten geringere Chancen haben, über andere Vermittlungswege einen Arbeitsplatz zu finden, eine wichtige Vermittlungshilfe²⁴). Die hohe Suchinten-

²⁴) Die Bedeutung des Marktanteils für die öffentliche Arbeitsvermittlung ist in der Literatur nicht eindeutig geklärt. Einerseits argumentiert die „carrier wave theory“, dass ein hoher Marktanteil die Vermittlung von Gruppen mit Vermittlungsproblemen erleichtert, wenn bei einer größeren Zahl von Vermittlungen der Anteil dieser Personengruppe gleich bleibt. De Koning (1996) findet in einer Untersuchung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in den Niederlanden allerdings keinen empirischen Beleg dafür. Vielmehr argumentiert er, dass der Versuch der Ausweitung des Marktanteils „Creaming-Effekte“ bewirkt, d. h., leicht zu Vermittelnde werden zusätzlich durch die öffentliche Vermittlung bedient. Entscheidender sei hingegen der Einschaltgrad bei Stellenbesetzungen durch die Unternehmen. Zu diesem Thema sind in Österreich noch Forschungsfragen offen.

The Dynamics of Labour Market Entry and Job Search Channels

A Study of the Styrian Labour Market – Summary

Seen from an international perspective, the Austrian labour market is characterised by high labour turnover. Employment entry is fuelled by a number of sources: graduates of schools and apprentices enter employment; employees change jobs; individuals who temporarily left the labour force re-enter the work force; unemployed return to active employment. The highly dynamic labour market entails opportunities as well as risks: job growth as well as low employment stability generate high labour turnover. This may improve one's employment opportunities, but may also enforce greater labourwork adjustments or bear the risk of unemployment. For companies it may mean the need for more flexible staff numbers and higher labour adjustment costs.

A study of the situation in Styria examined the structure of the labour market entry in more detail and took a closer look at the job search channels used. The group of those who take up new employment is substantially different from those who are in employment. Labour market dynamics affect in particular the young, seasonal and service workers and employees of SMEs. Women, with the exception of those aged 20 to 30, are more subject to labour market fluctuation than men. At 15 percent casual workers are disproportionately represented in new employment.

42 percent of all job entries were formerly unemployed. In 1997, the Labour Market Service (LMS) was responsible for about 8 to 10 percent of all job matching.

Employment is mostly found through informal ways: more than 60 percent of those taking on a new job get it through friends or acquaintances or through direct enquiries. The main formal route to employment is newspaper advertising, at a share of 21 percent.

The structure of the clients of the LMS, both on the supply and demand side, differs markedly from that of other search channels. The LMS is more likely to serve persons with low skills, blue-collar jobs and apprenticeships, frequently in small companies. Women are more likely to be clients than men, the unemployed and those returning to work use the placement services of the LMS more frequently than those who intend to change jobs or want to find their first job. In towns, the LMS plays only a small role in job matching. People in cities tend to use different search channels than people in rural areas.

People looking for work usually combine the placement services of the LMS together with other methods. Those who found work via the LMS have looked much harder, in terms of the number of search methods used, than those who found a job through another channel.

In spite of its relatively low market share, the LMS is a major player on the matching market, particularly for people with low skills, for people re-entering the labour market after periods of absence from work and for non-urban labour markets. Research shows that it was not that the LMS was a successful match-maker because no other search channels were used by the client, but that in these segments of placement services the LMS is a leading institution.

Nevertheless, the study has found that there are segments which are inadequately covered by the LMS – particularly people transferring from school to work and women with children. The structure of job openings that are reported to the LMS, in particular the low share of part-time jobs, jobs with medium to high skill requirement, may be the major reason for its minor role in finding jobs for these groups.

sität weist darauf hin, dass die Vermittlungserfolge des AMS nicht auf mangelnde anderwärtige Bemühungen der Arbeitsuchenden zurückzuführen sind.

Im Bereich des Übertrittes aus der Ausbildung in die Beschäftigung und der Vermittlung von Frauen mit Kindern identifiziert die Untersuchung aber Vermittlungssegmente, die vom AMS relativ schlecht abgedeckt werden, in denen zugleich aber Eintrittsbarrieren in das Erwerbsleben aufgrund geringer Berufserfahrung bzw. Mobilitätseinschränkungen bestehen. Die Struktur der über das AMS verfügbaren offenen Stellen (z. B. geringer Vermittlungsanteil im Bereich der Teilzeitbeschäftigung oder der Stellen für Maturanten) mag ein Grund für die schwache Stellung in der Vermittlung dieser Personengruppen sein.

LITERATURHINWEISE

- Beveridge, W., *Causes and Cures of Unemployment*, Longmans, 1931.
- Biffi, G., „Arbeitsvermittlung im internationalen Vergleich“, WIFO-Monatsberichte, 1993, 66(9).
- Biffi, G., „Insider und Outsider, Inländer und Ausländer: Wo sind die Grenzen?“, WIFO Working Papers, 1999, (125).
- Biffi, G., „Deregulation of Placement Services: The Case of Austria“, *Austrian Economic Quarterly*, 2000, 5(1).
- Cesnik, H., Stromberger, H., *AMS-Leitkennzahlen 1992*, Forschungsprojekt des Landesarbeitsamtes Kärnten, Klagenfurt, 1993.
- De Koning, J., *Reforms in Public and Private Employment Services*, Vortrag anlässlich der Konferenz des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums, Wien, 1996.
- Doeringer, P. B., Piore, M. J., *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, Lexington, Heath, 1971.
- Frühstück, E., Gregoritsch, P., Kalmár, M., Löffler, R., Wagner-Pinter, M., *Das Arbeitsmarktservice als Informationsträger bei der Besetzung von Vakanzen 1998*, AMS, Wien, 1999.
- Lindbeck, A., Snower, D., „Wage-Setting, Unemployment and Insider-Outsider Relations“, *American Economic Review*, 1986, 76(1), S. 167-188.
- Mahringer, H., Gruber, M., Pöschl, A., Sturn, D., *Nutzaspekte der Tätigkeit des AMS*, Projektbericht an das AMS-Steiermark, Joanneum Research, Wien, 1997 (mimeo).
- Mahringer, H., Weber, A., Woitech, B., Gerhardt, G., Zinöcker, K., *Arbeitsvermittlung in der Steiermark*, Studie von Joanneum Research und WIFO im Auftrag des AMS Steiermark, Wien, 2000.
- Mayrhuber, Ch., Url, Th., „Kurze Beschäftigungsdauer dominiert den österreichischen Arbeitsmarkt“, *WIFO-Monatsberichte*, 1999, 72(10).
- Mosley, H., Speckesser, S., „Market Share and Market Segment of Public Employment Services“, *WZB Discussion Paper*, 1997, (FS I 97-208).
- Osberg, L., „Fishing in Different Pools: Job-Search Strategies and Job-Finding Success in Canada in the Early 1980s“, *Journal of Labor Economics*, 1993, 11(2).
- Spence, A. M., *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes*, Harvard University Press, London-Cambridge, MA, 1974.
- Stiglitz, J. E., „Theories of Wage Rigidity“, in Butkiewicz, J. L., Konford, K. L., Miller, J. B. (Hrsg.), *Keynes' Economic Legacy*, Praeger, New York, 1986.
- Stromberger, H., Cesnik, H., *AMS-Leitkennzahlen 1992*. Ein Forschungsprojekt des Landesarbeitsamtes Kärnten, Landesarbeitsamt Kärnten, Klagenfurt, 1993.
- Walwei, U., „Brutto- und Nettoeffekte der Arbeitsvermittlung“, *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des IAB*, 1995, (4).
- Weiss, A., *Efficiency Wages*, Claredon Press, Oxford, 1991.
- Yellen, J. L., „Efficiency Wages Models of Unemployment“, *American Economic Review*, 1984, 74, S. 200-205.