

Ziegler, Petra

Research Report

Zur Verwendung von Berufsinformation im Hinblick auf Matching in Deutschland und Österreich

AMS info, No. 218

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Ziegler, Petra (2012) : Zur Verwendung von Berufsinformation im Hinblick auf Matching in Deutschland und Österreich, AMS info, No. 218, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/102499>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Zur Verwendung von Berufs- information im Hinblick auf Matching in Deutschland und Österreich

Im Rahmen des von der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich beauftragten Projektes »Berufsinformation in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Südtirol« (2011/2012)¹ wurde u. a. erhoben, für welche Zwecke die Berufsinformation – neben der reinen Information über die Berufe – eingesetzt wird. Im folgenden Kurzbericht soll auf einen speziellen Anwendungsaspekt der Nutzung der Berufsinformation, nämlich das Matching in Deutschland und Österreich, eingegangen werden.²

1. Einleitung

Die Verwendung von Berufen und Berufsklassifikationen für die strukturierte Darstellung von Arbeitsmärkten generell bzw. deren statistischer Abbildung hat sich in etwa parallel zur stark arbeits teiligen Gesellschaft entwickelt. In nahezu allen Industrienationen wurden entsprechende Berufsklassifikationen geschaffen, die durch eine – meist hierarchisch eindeutige – Strukturierung von Berufsbezeichnungen und Berufstiteln dargestellt wurde. Moderne Gesellschaften begannen in den 1970er Jahren damit, die starren und oft mit bestimmten sozialen Mustern geprägten Berufsbezeichnungen durch Tätigkeitsklassifikationen zu ersetzen oder zumindest zu ergänzen. Häufig wurden die Klassifikationen weiters an Branchen angelehnt oder nach Ausbildungslevels zusätzlich qualifiziert.

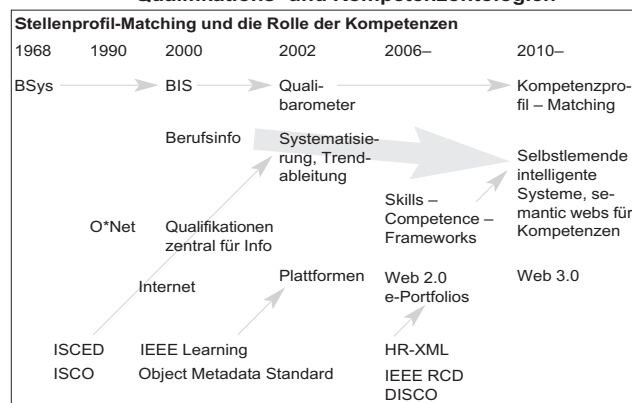
Etwa um die Mitte der 1990er Jahre kamen starke Zweifel an der Verwendbarkeit dieser nahezu ausschließlich auf Berufen aufbauenden Klassifikationen für die immer stärker im Mittelpunkt des Interesses stehende Zusammenführung (Matching) von offenen Stellen und Arbeitssuchenden auf. Die Berufsklassifikationen, mit denen häufig in erster Linie statistische Fragestellungen verbunden waren, reichten nicht mehr aus, um die sich verändernden Bedürfnisse und Interdependenzen von Arbeitsmärkten in wissensorientierten Gesellschaften abzubilden. Qualifikationen und Kompetenzen wurden als deutlich wichtigere Elemente für die optimale Zusammenführung von offenen Stellen und Arbeitssuchenden erkannt.

Aus diesem Grund wurden nationale Berufsklassifikationen nach und nach mit teils stark elaborierten analytischen und deskriptiven Thesauri zu Fertigkeiten und Kompetenzen ergänzt. In Deutschland und Österreich sind dies:

- Kompetenzkatalog der Bundesagentur für Arbeit (BA) in Deutschland.
- AMS-Qualifikationsklassifikation (AMS Österreich);

Alle Anstrengungen zur Erstellung von so genannten »Kompetenzontologien« verfolgen letztlich das gemeinsame Ziel, die Beschreibung von Qualifikations- und Kompetenzprofilen zu standardisieren und damit vergleichbar und anwendbar in unterschiedlichen Kontexten zu machen.

Abbildung: Globale Entwicklungen und deren Einfluss auf Qualifikations- und Kompetenzontologien



Quelle: 3s-Darstellung

Parallel dazu fand eine technologische Revolution statt, die noch nicht abgeschlossen ist. Die Entwicklung des Internet und neue Formen der Informationsverbreitung und Informationsgenerierung über Plattformen und Social Community Networks sowie die immer stärker werdende Interaktivität (starke Vermischung von Informationsaufbereitung, Informationsverwendung, Informationswiedergabe und Informationsweiterentwicklung) erlauben es, immer schneller auf aktuelle Arbeitsmarktveränderungen zu reagieren. Gleichzeitig wird dies in der Perception der Gesellschaft

¹ Siehe auch Petra Ziegler, René Sturm (2012): AMS info 216: Berufsinformation in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Südtirol. Ein vergleichende Analyse, Wien; Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »AMS-Publikationen – Forschung« – Jahr 2012.

² Dabei werden die Schweiz und Südtirol nicht angeführt, da in diesen beiden Ländern bzw. Regionen die Berufsinformation nicht zum Matching herangezogen wird.

von Arbeitsmärkten und Arbeitsmarktdienstleistern auch immer stärker erwartet. Damit verbunden ist auch der Anspruch einer größtmöglichen Transparenz von Arbeitsmärkten nicht nur im nationalen Umfeld, sondern auch in der internationalen Entwicklung. Qualifikations- und Kompetenzontologien, die auch rasch auf Veränderungen am Arbeitsmarkt reagieren können, werden hierfür als zentrale Elemente für Arbeitsmarktdienstleistungen angesehen und von öffentlichen und privaten Arbeitsvermittlern immer häufiger in der Stellenvermittlung eingesetzt.

1.1 Matching

Da der Begriff »Matching«³ in verschiedenen Kontexten gebraucht wird, soll hier kurz auf das Verständnis dieses Begriffes eingegangen werden. Ausgehend von der Zielsetzung einer multichannel-orientierten Stellenvermittlung im Rahmen des AMS Österreich und der Bundesagentur für Arbeit in Deutschland ist einerseits unter Matching ganz generell der für die jegliche Vermittlungsaktivität notwendige Vergleich der Anforderungsprofile von Stelleninseraten mit persönlichen Kompetenzprofilen von Arbeitsuchenden zu verstehen.

Andererseits verweist der Matching-Begriff im technischen Kontext auf einen automationsgestützten Abgleich von Profilen, die mit zahlreichen Variablen, wie z. B. Arbeitsort, Berufsbezeichnung, Ausbildung, Kompetenzen etc., operieren. Je mehr sich das Profil eines Stellenangebotes mit dem eines Arbeitsuchenden deckt, desto größer sind die Chancen für eine erfolgreiche Vermittlung. Im Gegensatz zur klassischen Suche (schrittweise Einschränkung der Suchergebnisse) sind beim Matching auch Übereinstimmungen zwischen null und einhundert Prozent möglich (durch einen Profil-Abgleich und den Vergleich der Übereinstimmung verschiedener Profile), und es müssen nicht alle Kriterien zu einhundert Prozent übereinstimmen. Diese Tatsache verweist bereits auf die viel weiter reichenden Möglichkeiten des Matchings gegenüber der klassischen Suche. Um eine hohe Qualität der Matchingergebnisse zu gewährleisten, ist eine semantische Aufbereitung der Daten notwendig. Dateneingaben müssen mit einer Bedeutung versehen werden, um strukturiert nach definierten Regeln gematcht werden zu können. Dennoch wird in den Schnelleinstiegen der meisten Public Employment Services (PES) eine einfache Suche einem Profilabgleich vorgezogen, weil damit rascher Ergebnisse erzielt werden können.

Herkömmliche Suchen nach Stellenangeboten bergen für BewerberInnen zwei Probleme: Entweder werden nur sehr wenige Kriterien festgelegt, wodurch viele irrelevante Treffer geliefert werden, oder es müssen mühevoll sehr viele Kriterien festgelegt werden, die aber selbst bei großen Datenpools oft keine oder zu wenige Suchergebnisse liefern. Es kann z. B. passieren, dass eine Kompetenz in einem Stelleninserat und einem BewerberInnenprofil mit anderen Begriffen formuliert wurde – obwohl das gleiche gemeint ist – und dann keine Stelle angezeigt wird, da nirgendwo eine Zuordnung der synonymen oder verwandten Begriffe stattfindet.

Mithilfe eines intelligenten Matchingsystems können Kriterien unterschiedlich bewertet und für das Ergebnisranking gewichtet werden. Wichtige bzw. für die Ausübung einer bestimmten Stelle unbedingt nötige Kompetenzen können in diesem Zusammenhang z. B. stärker gewichtet werden, andere weniger stark.

2. Zur Verwendung von Berufsinformation im Kontext von Matching

Deutschland und Österreich verwenden wie viele europäische PES im Zusammenhang mit ihren Profiling-Tools für die Dateneinpflege (z. B. Inserat- oder Lebenslauferstellung) entweder bestehende Berufs- und Kompetenzklassifikationen oder strukturierte Listen, die vergleichbare Daten für das Matching liefern.

Das Profiling unter Einbeziehung von Kompetenzen ermöglicht durch stärkere Differenzierung und die Einbeziehung komplexerer Zusammenhänge eine qualitativ bessere Feststellung von Übereinstimmungen zwischen Stellenangebot und Personenprofil.

Dabei haben die deutsche Bundesagentur für Arbeit und das Arbeitsmarktservice Österreich Berufs- und Kompetenzklassifikationen erarbeitet, die sie in ihren Online-Applikationen als Unterstützung für Auswahlmenüs oder im Hintergrund für die Verbesserung der gelieferten Suchergebnisse sowie die Datensammlung verwenden. Ontologien, also umfassend strukturierte, terminologische Bereichsbeschreibungen eines Gebietes, werden heute häufig mit Blick auf das semantische Web eingesetzt. Berufs- und Kompetenzklassifikationen, wie sie von den meisten PES entwickelt wurden, können ebenfalls dazu verwendet werden, an sich unstrukturierten Daten eine Bedeutung zuzuordnen. Zum Beispiel könnte Textmining in Kombination mit Klassifikationsbegriffen dazu verwendet werden, unstrukturierten Texten, wie z. B. automatisch upgeloadeten Stelleninseraten, semantisch relevante Schlagwörter zuzuordnen.

Ziel eines guten Online-Matchings ist es, die Suche nach offenen Stellen oder geeigneten BewerberInnen für eine Stelle so zu gestalten, dass möglichst rasch eine Liste der geeignetsten KandidatInnen oder Stellen ausgegeben wird, wobei jene mit der größten Übereinstimmung zuerst gerankt werden und nach verschiedenen Kriterien umsor-tier- und filterbar sein sollen. Zur Unterstützung des Matchings sind Berufs- und Kompetenzklassifikationen somit wichtige Voraussetzung und notwendige Grundlage.

2.1 Klassifikation der Berufe und Kompetenzenkatalog (Deutschland)

In Deutschland wurde 2011 die neue Klassifikation der Berufe (KldB) in die Arbeitsmarktsystematiken der Bundesagentur für Arbeit eingeführt. Die KldB wird u. a. für die Verschlüsselung von BewerberInnen- und Stellenangeboten verwendet und kommt somit beim Matching zum Einsatz. Neben der KldB wird auch der Kompetenzenkatalog in diesem Kontext verwendet. Dabei handelt es sich um eine Liste von knapp 8.000 Kompetenzen, die die wichtigsten Fertigkeiten und Kenntnisse für die jeweiligen Berufe umfasst. Die Kompetenzen dienen als Grundlage für die Verschlüsselung und das Matching von Stellenanzeigen im Vermittlungssystem JOBBÖRSE/VerBIS und werden auch zur Beschreibung von Tätigkeiten im BERUFENET⁴ verwendet.

Kompetenzen aus dem Kompetenzenkatalog sind – analog zu BERUFENET – Berufen zugeordnet. Diese werden beim Erstel-

³ To match: vergleichen, abgleichen, abstimmen, anpassen, angleichen.

⁴ <http://berufenet.arbeitsagentur.de/berufe>

len eines Stellengesuches oder Stelleninserates berücksichtigt und entsprechend der gewählten Berufsbezeichnung vorgeschlagen. Allerdings wird in der JOBBÖRSE⁵ nicht – wie in BERUFENET – zwischen Kernkompetenzen und weiteren Kompetenzen unterschieden.

Generell wird das Matching in der JOBBÖRSE über den Beruf durchgeführt, Kompetenzen können ebenfalls ausgewählt werden, dienen aber vor allem dazu, die Ergebnisse zu verfeinern. Der Beruf ist jedoch im Zentrum, denn selbst wenn zu einem Beruf, wie z. B. BäckerIn, ausschließlich Kompetenzen aus dem IT-Bereich ausgewählt werden, werden dennoch nur Stellenanzeigen für BäckerInnen im Ergebnis angezeigt. Matchen über Kompetenzen allein wird somit derzeit nicht in der JOBBÖRSE angewandt.

2.2 AMS-Berufs- und Qualifikationsklassifikation (Österreich)

In Österreich werden sowohl für die Berufsinformation als auch für das Matching dieselben Klassifikationen herangezogen. Dabei handelt es sich um die Berufs- und Qualifikationsklassifikation, die beide 2001 entwickelt wurden und neben den Informationstools »AMS-Berufsinformationssystem«⁶ und »AMS-Qualifikations-Barometer«⁷ auch im eJob-Room⁸, dem Online-Stellenmarkt des AMS, zum Einsatz kommen.

Die Klassifikationen werden seit 2001 gewartet und – in größeren zeitlichen Abständen – auch revidiert. Eine größere Revision der Strukturen der Qualifikationsklassifikation fand 2010 statt, bei der Berufsklassifikation befindet sich eine größere Revision in Umsetzung.

Das Matching funktioniert über den jeweiligen Beruf, Kompetenzen können zwar zusätzlich eingegeben werden, werden aber nicht für das Auffinden einer Stelle herangezogen. Hinsichtlich der Auswahl können Unternehmen und Stellensuchende unterschiedlichste Berufsbezeichnungen eingeben, die als Synonyme einem so genannten »Stammberuf« (und den jeweiligen AMS-Sechsstellern) zugeordnet werden, über den dann gematcht wird. Kompetenzen können entweder aus einer Vorauswahl⁹ übernommen oder per Freitexteingabe ergänzt werden.

Vereinfacht zusammengefasst spielt sich die Hauptaufgabe beim Matching im Abgleich von Berufsbezeichnungen in Stellenangeboten und Bewerbungen ab, Kompetenzen können als zusätzliche Information eingegeben werden, sind für das Matching aber zweitrangig.

Im Hinblick auf das Matching sind beim AMS in Zukunft Erweiterungen geplant. So sollen z. B. Fertigkeiten und Kompetenzen stärker in das Matching einbezogen werden, weshalb einerseits die Zuordnungen von Kompetenzbegriffen zu Berufen derzeit überprüft und ergänzt sowie die Berufe hinsichtlich Ähnlichkeitsbeziehungen überprüft und ggf. erweitert werden. Weiters wird beim AMS auch immer wieder überprüft, was andere europäische Arbeitsmarktservices in diesem Bereich anbieten und inwiefern hier von »Pionieren« gelernt werden kann.

kation verwendet werden sowie die Kompetenzen aus dem Kompetenzkatalog zum Einsatz kommen. In Österreich werden die Klassifikationen der Berufsinformation auch im eJob-Room des AMS eingesetzt. Generell wird das Matching in beiden Ländern vor allem über die Berufsbezeichnungen durchgeführt, Kompetenzen sind nur eine weitere Auswahlkategorie zur Verfeinerung der Ergebnisse. Ein eigenständiges Matchen mit Kompetenzen wird derzeit sowohl in Österreich als auch in Deutschland nicht angeboten, wird aber in beiden Ländern für die Zukunft nicht ausgeschlossen.

3. Conclusio

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass hinsichtlich der Verwendung von Berufsinformation im Matching in Deutschland vor allem die Berufsbezeichnungen aus der Berufsklassifi-

5 <http://jobboerse.arbeitsagentur.de>

6 www.ams.at/bis

7 www.ams.at/qualifikationen

8 www.ams.at/ejobroom

9 Diese Vorauswahl entspricht den »In Inseraten besonders gefragten Qualifikationen« des jeweiligen Berufes im Berufsinformationssystem.

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 78
Karin Steiner, Andrea Poschalko
Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung
 Eine exemplarische Synopse nationaler und internationaler Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung von Bildungs- und BerufsberaterInnen

ISBN 978-3-85495-258-9



AMS report 79
Eva Heckl, Andrea Dorr, Céline Dörflinger, Christina Enichlmair
Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen
 Internationale Good-Practice-Beispiele

ISBN 978-3-85495-259-7



AMS report 80
Wolfgang Bliem, Silvia Weiß, Gabriele Grün
AMS Standing Committee on New Skills
 Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnen-Gruppen

ISBN 978-3-85495-447-6



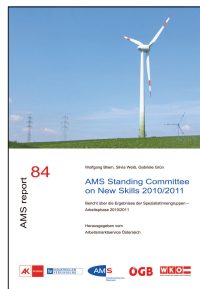
AMS report 81
Karin Steiner, Marie Jelenko, Winfried Moser, Franziska Haydn
Chancen und Möglichkeiten von Productive Ageing
 Arbeitsmarktpolitische, arbeitspsychologische und soziologische Perspektiven zur verbesserten Arbeitsmarktintegration Älterer

ISBN 978-3-85495-448-4



AMS report 82/83
Regina Haberfellner
Ethnische Ökonomien als (potenzielle) Arbeitgeberbetriebe

ISBN 978-3-85495-449-2



AMS report 84
Wolfgang Bliem, Silvia Weiß, Gabriele Grün
AMS Standing Committee on New Skills 2010/2011
 Bericht über die Ergebnisse der SpezialistInnen-Gruppen – Arbeitsphase 2010/2011

ISBN 978-3-85495-451-4

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Auftragnehmer
 3s Unternehmensberatung
 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße 18
 Tel.: 01 5850915, Fax: DW -99
 E-Mail: office@3s.co.at, Internet: www.3s.co.at

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen
 € 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement
 12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.
 Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

