

Steiner, Karin; Taschwer, Mario

Research Report

"Wer sucht, der findet? Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt": Ein Rückblick auf die Fachtagung "Wer sucht, der findet? Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt" am 14. April 2018 in Wien

AMS info, No. 427/428

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Steiner, Karin; Taschwer, Mario (2018) : "Wer sucht, der findet? Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt": Ein Rückblick auf die Fachtagung "Wer sucht, der findet? Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt" am 14. April 2018 in Wien, AMS info, No. 427/428, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/183322>

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.

»Wer sucht, der findet? Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt«

Ein Rückblick auf die Fachtagung »Wer sucht, der findet?
Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt«
am 14. April 2018 in Wien



1 Tagungshintergrund

ArbeitsvermittlerInnen stehen täglich sehr konkret vor der Herausforderung, Arbeitsuchende mit »Vermittlungshemmnissen« nachhaltig in Erwerbsarbeit zu bringen. Welche hinderlichen und förderlichen Faktoren ihnen dabei begegnen, wurde auf der Fachtagung »Wer sucht, der findet? Anpassungsbedarf und Matching am Arbeitsmarkt«, die am 14. April 2018 im ÖGB-Catamaran in Wien stattfand, diskutiert. Veranstaltet wurde die Tagung von der GPA-djp mit Unterstützung der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich und des sozialwissenschaftlichen Forschungs- und Beratungsinstitutes abif.

Der Wirtschaftswissenschaftler Dr. Mag. Helmut Mahringer vom Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) warf in seiner Keynote einen Blick auf die Lösungsansätze der aktiven Arbeitsmarktpolitik im Bereich der Beratung und Vermittlung arbeitsuchender Personen und beleuchtete deren Wirkung. Die Soziologin Mag.^a Karin Steiner, Geschäftsführerin von abif, präsentierte die Ergebnisse einer aktuellen Studie zum Matchingprozess im AMS.¹ Hierbei fokussierte sie auf die Lösungsansätze in der Vermittlung, die im Rahmen qualitativer Forschung gewonnen wurden.

Abschließend stellten VertreterInnen von AMS und im Bereich der Personalvermittlung tätigen Organisationen ihre Erfahrungen, Strategien und Beispiele für erfolgreiches Matching in der Praxis dar und diskutierten diese mit dem Publikum. Für den Praxistalk standen folgende ExpertInnen zur Verfügung: Renate Eder (Service für Unternehmen/SfU des AMS Steiermark), Melanie Dettling-Trummer (Service für Arbeitsuchende/SfA des AMS Steiermark), Joachim Weese (Operativer Geschäftsführer bei Trendwerk), Marcus Kleemann (Geschäftsführer von Jobaffairs) und Barbara Budweis (Betriebsratsvorsitzende der ManpowerGroup).

2 Matchingprozesse in einem sich wandelnden Arbeitsmarkt

Mit der guten Konjunktur – bis 2020 soll die Wirtschaft jährlich um circa zwei Prozent wachsen – nehmen offene Stellen zu, und die Jobaussichten verbessern sich, auch für arbeitslose Personen. So ging die Erwerbsarbeitslosenquote im April 2018 auf 7,7 Prozent zurück. Damit standen 308.859 Arbeitslose 71.013 offenen Stellen gegenüber. Doch was bedeuten diese Zahlen für die Menschen am Arbeitsmarkt?

Denn wirtschaftliche und technologische Veränderungen führen zu veränderter Nachfrage am Arbeitsmarkt. Aber auch das Angebot an Arbeitskräften verändert sich demographisch und durch Änderungen im Erwerbsverhalten: Der Anteil älterer und gesundheitlich eingeschränkter Arbeitskräfte nimmt zu. Zugleich sinkt zwar der Anteil von Geringqualifizierten, aber auch die Beschäftigungsmöglichkeiten für diese nehmen deutlich ab.² Durch steigende Erwerbsbeteiligung und Migration (v.a. EU-Binnenmigration) steigt die Zahl der Arbeitskräfte auch in den nächsten Jahren, was bei schwacher Beschäftigungsentwicklung – wie es bis 2016 zu beobachten war – die Jobchancen Arbeitsloser beeinträchtigen kann.

Im AMS-Kontext wird hauptsächlich von »Matching« (die Endung »-ing« weist auf den Prozess hin) gesprochen. Dies meint die Passung auf der (individuellen und aggregierten) Ebene. Als Matching im AMS-Kontext wird im engen Sinne die Vermittlung bzw. das Zusammenführen einer arbeitsuchenden Person mit einer offenen Stelle bezeichnet. Dabei ist ein so genanntes »Match« zunächst einmal, wenn Anforderungen einer Stellenausschreibung mit den Eigenschaften (Qualifikation, Erfahrung, Verfügbarkeit etc.) der Arbeitsuchenden grundsätzlich zusammenpassen würden. Erst in zweiter Linie ist gemeint, dass tatsächlich ein Arbeitsvertrag zustande kommt und ein Übergang der Person in Arbeit stattfindet.

Findet auf der Individualebene sehr oft kein Matching statt, führt dies letztlich auf aggregierter Ebene zum Phänomen des

¹ Vgl. Steiner/Kerler 2018

² Vgl. Fink et al. 2017.

Mismatch. Dementsprechend orientieren sich Definitionen von Mismatch auch an der »Abweichung vom perfekten Match«³ oder »(...) wenn ein anderes Profil der Arbeitslosen dazu führen würde, dass die Arbeitslosigkeit sinkt.«⁴ Es gibt keine »perfekten Märkte«, dementsprechend wird es auch auf Arbeitsmärkten nie ein Gleichgewicht geben, in dem alle Menschen über Erwerbsarbeit verfügen und alle offenen Stellen besetzt sind. Dementsprechend kann es hinsichtlich qualifikatorischer, beruflicher, sektoraler und regionaler Kriterien zu Unterschieden in Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt kommen.

3 Lösungsstrategien der Arbeitsmarktpolitik und ihre Wirkung

Gerade in der aktuellen wirtschaftlichen Situation gilt es, einer weiteren Verfestigung von Arbeitslosigkeit vorzubeugen und sicherzustellen, dass auch und gerade Personen mit verfestigter Arbeitslosigkeit vom Wirtschaftsaufschwung profitieren. Die aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich bietet ein ausdifferenziertes System der Qualifizierung, Aktivierung, Beratung und Unterstützung für die Reintegration am Arbeitsmarkt. Aktuelle Wirkungsanalysen zeigen, dass viele dieser Maßnahmen die Rückkehr Arbeitsloser in Beschäftigung befördern. Beschäftigungsförderung, aber auch die Beratungs- und Vermittlungsleistungen des AMS erweisen sich als besonders effektiv.

3.1 Risikogruppen

Geringe Qualifikation, höheres Erwerbsalter und gesundheitliche Einschränkungen bleiben wesentliche Risikofaktoren für Arbeitslosigkeit und besonders für Langzeitbeschäftigungslosigkeit: 47 Prozent der Arbeitslosen haben maximal einen Pflichtschulabschluss, 27 Prozent sind älter als 50 Jahre, und über 20 Prozent haben gesundheitliche Einschränkungen. Diese Merkmale sind vor allem, die das größte Risiko für Langzeitbeschäftigungslosigkeit bedeuten. Aber selbst für Personen mit langer Arbeitslosigkeit bestehen realistische Chancen, wieder auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

3.2 Suchverhalten und Sucherfolg der Arbeitslosen

Eine vom AMS Österreich beauftragte WIFO-Untersuchung über »Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg bei Arbeitsuche«⁵ kommt zum Ergebnis, dass die Vermittlungsplattform des AMS selbst einer der am häufigsten⁶ genutzten und auch einer der erfolgreichsten⁷ Suchwege darstellt. Besonders Niedrigqualifizierte, längerfristig Erwerbslose, Personen mit wenigen sozialen Kontakten oder besonderen Erwerbshindernissen sowie ErsteinsteigerInnen, Personen mit

mangelnden Deutschkenntnissen oder finanziellen Problemen greifen verstärkt auf das AMS zurück. Das bestehende System verhilft diesen Zielgruppen auch zu einer stabileren Erwerbskarriere: Über das AMS vermittelte Arbeitssuchende verbleiben vergleichsweise lange im ersten Job und weisen einen relativ hohen Anteil an Beschäftigung in der Nachkarriere auf. Längerfristig erzielen über das AMS vermittelte Arbeitssuchende zwar relativ niedrige Durchschnittsverdienste,⁸ jedoch können sie aufgrund höherer Beschäftigungsstabilität höhere kumulierte Einkommen nachweisen.

Beim Zielkonflikt (Trade off) zwischen rascher Vermittlung und der Arbeitsplatzqualität zeigt erhöhter Druck zu Arbeitsaufnahme nur begrenzte Wirkung. Denn mehr Sanktionen oder kürzere / geringere Existenzsicherung wirken sich kaum auf raschere Beschäftigungsaufnahme aus, sondern führen eher zum Austritt aus dem Arbeitskräfteangebot.⁹

3.3 Höhere Betreuungsintensität erhöht Vermittlungserfolge

Eine Studie zu den »Auswirkungen einer verbesserten Betreuungsrelation für Arbeitslose in der Arbeitsvermittlung des AMS«¹⁰ kommt zum Ergebnis, dass eine bessere Betreuungsrelation (weniger KundInnen pro BeraterIn) signifikante Effekte auf den Arbeitsmarkterfolg von arbeitslosen KundInnen hat: Insgesamt wird die Dauer der Arbeitslosigkeit (und des Leistungsbezuges) verkürzt, und es gibt vermehrte Abgänge in Beschäftigung.¹¹ In der Regionalen Geschäftsstelle Wien / Estepplatz des AMS Wien stieg die Wahrscheinlichkeit um 15 Prozent, dass KundInnen mit einer besseren Betreuungsquote ein Jahr nach Experimentbeginn in Beschäftigung waren. Die Dauer der Arbeitslosigkeit wurde durchschnittlich um 28 Tage gesenkt, die des Leistungsbezuges um 25. Die durchschnittliche Ersparnis betrug damit in Wien pro Geschäftsfall 634 Euro.

Der Abgang in Beschäftigung innerhalb eines Jahres erhöhte sich um 18 Prozent und der Anteil der Abgänge in Erwerbsinaktivität um 15 Prozent. Allerdings zeigten sich unterschiedliche Wirkungen bei bestimmten Personengruppen: Für Männer wurde ein stärkerer Effekt auf die Beschäftigungsübergänge gefunden, während sich Frauen eher aus dem Arbeitsmarkt zurückziehen. Eine relativ starke Wirkung auf die Betreuungsintensität und den Arbeitsmarkterfolg zeigte diese Maßnahme bei Älteren und Langzeitbeschäftigungslosen. Für KundInnen mit gesundheitlichen Einschränkungen zeigte sich ein schwächerer Effekt auf die Beschäftigung, aber ein stärkerer auf Abmeldungen vom AMS.

Insgesamt ist die Verbesserung der Betreuungsrelation eine wirkungsvolle und kosteneffektive Stellschraube, da die Kosten durch die positiven Arbeitsmarkteffekte (geringere AL-Dauer, verkürzter Leistungsbezug u.ä.) deutlich überkompensiert werden.

3 Entorf 2000.

4 Bauer / Gartner 2014.

5 Eppel et al. 2012.

6 Häufigste Suchwege: AMS (Vermittlungsvorschläge und Stellenausschreibungen) (68 Prozent), Befragung bekannter Personen (67 Prozent), Zeitungen (63 Prozent), Internet (63 Prozent).

7 An erster Stelle kommen private Kontakte, an zweiter Stelle das AMS.

8 Dies liegt teilweise auch an der niedrigeren Qualifizierung.

9 Vgl. Eppel et al. 2012.

10 Böheim / Eppel / Mahringer 2017.

11 Allerdings gibt es auch mehr Arbeitsmarktaustritte in die Erwerbsinaktivität und es wurden keine Auswirkungen auf die Beschäftigungsqualität, die regionale oder sektorale Mobilität gefunden.

3.4 Zwischenfazit

Für viele der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in Österreich sind positive Effekte nachweisbar. Positiv zu bewerten ist auch die Beratung und Vermittlung des AMS, die wichtige Zielgruppen erreicht und das Matching verbessert. Besonders erfreulich ist die höhere Wirksamkeit bei schwerer zu integrierenden Gruppen.

4 Matching in der Praxis von Vermittlung und Beratung: Herausforderungen, Handlungsfelder und Vorgehensweisen

Die qualitative Herangehensweise des im Rahmen dieser Tagung präsentierten Forschungsprojektes von abif ermöglichte es im weiteren Tagungsverlauf, tiefere Einblicke zu konkreten Herausforderungen und möglichen Lösungswegen in der Vermittlung zu diskutieren.

4.1 Beruf und berufliche Skills ermitteln, Berufsfeld erkunden

Die Grundlage der Vermittlungs- und Beratungstätigkeit ist, dass den KundInnen ebenso wie den VermittlerInnen klar ist, wonach genau gesucht wird. Dass dies nicht so selbstverständlich ist wie angenommen, zeigte sich in den Interviews und Fokusgruppen. Deshalb hilft es, sich die Tätigkeiten von den Arbeitssuchenden beschreiben zu lassen und absichernde Fragen zu stellen, statt zu interpretieren – z.B.: »Das heißt, Sie machen Tätigkeit X und Tätigkeit Y bei der Arbeit«. Dazu sollten ArbeitsvermittlerInnen berufskundliche Kenntnisse besitzen, um gegebenenfalls gezielte Nachfragen stellen zu können. Oftmals sind wichtige Social (Media) Skills nicht im Lebenslauf angeführt, hier hilft zum Beispiel das Nachfragen nach Hobbies oder Tätigkeiten, die im privaten Umfeld erledigt werden. Wichtig – aber den KundInnen oftmals nicht bewusst – ist auch die adäquate Berufsbezeichnung und Tätigkeitsbeschreibung für das AMS-Matching-System, das ansonsten zu unpassenden Bewerbungsvorschlägen führt.

4.2 Suchverhalten der KundInnen

Wie aus den empirischen Studien bereits hervorging, hat das Suchverhalten einen bedeutenden Einfluss auf das erfolgreiche Matching. In der Beratung sollte daher stets abgeklärt werden, über welche Wege bereits gesucht wurde und welche anderen Möglichkeiten noch bestehen. Vor allem intensivere Formen (Zeitung, Internet) führen weniger zum Erfolg als Vermittlung über das AMS und soziale Kontakte (Stichwort: »Verdeckter Arbeitsmarkt«). Auch kämen manche nicht von selbst auf die Idee, die Jobsuche ein bisschen breiter anzulegen – hier könnte ein Aufklären über Berufsbezeichnungen und Berufsfelder helfen. Bei Orientierungsproblemen könnte ein Orientierungskurs zur Abklärung der eigenen Kompetenzen an einem BIZ oder einer externen Beratungs- und Betreuungseinrichtung helfen. Bei Skepsis gegenüber Zeitarbeit und Teilzeitarbeit kann man die Vor- und Nachteile aufzeigen und über Gefahr und Folgen von längerer Arbeitslosigkeit aufklären. Vor allem bei jungen Menschen ohne Joberfahrungen

oder auch bei Menschen »40plus« sei dies ein adäquater Zugang, sagt die Praktikerin Barbara Budweis.

4.3 Diskriminierendes Suchverhalten von Unternehmen

Hier seien vor allem Unternehmen gefordert, Vorbehalte und nicht gerechtfertigte Diskriminierungen abzubauen. VermittlerInnen agieren dabei in einem Spannungsfeld zwischen Ablehnung, Appellen und Überzeugungsarbeit bis hin zu pragmatischer Akzeptanz. Wie wichtig es dabei ist, Überzeugungsarbeit zu leisten, zeigen positive Beispiele. Auch können VermittlerInnen ein »Austesten« nahelegen und immer wieder versuchen einen/eine KandidatIn zu »vermarkten«.

4.4 Fehlende Praxiserfahrung

Hierbei gilt es, vorhandene Praxiserfahrung klar hervorstreichen, wenn diese z.B. vor einer Ausbildung bereits erworben wurde. Hier können auch die AMS-Arbeitserprobung (vier Wochen) bzw. das AMS-Arbeitstraining (zwölf Wochen) helfen, um im Unternehmen eine positive Visitenkarte abzugeben. Diese Tools sind vor allem hinsichtlich des »Social Match« ein nicht unwesentlicher Faktor. Denn aus der Praxis hört man, dass die Qualifizierung im Unternehmen stattfinden kann, aber am wichtigsten sei, ob der/die BewerberIn überhaupt zum Unternehmen passt, also ein »Social Fit« ist (Marcus Kleemann).

4.5 AMS im Zwiespalt von Sanktions- und Vermittlungsbehörde

Für eine echte Beratung und sinnvolle Betreuung sind gute und vertrauensvolle Beziehungen zu den KundInnen, anstatt »bürokratischer« Interaktionen, unerlässlich. Hier kommt dem AMS eine besondere Rolle zu, die sich aus seinen Aufgaben und Befugnissen erklärt, aber auch aus seiner »Vergangenheit« als Amt. Vor diesem Zwiespalt, gleichzeitig eine Sanktionsbehörde und eine Beratungsstelle zu sein, steht das AMS. Diese Wahrnehmung von KundInnen erschwert es, ein Vertrauensverhältnis aufzubauen.

Ein empirisch belegtes Ergebnis ist, dass sich eine vertrauensvolle Beziehung zwischen Arbeitssuchenden und VermittlerInnen positiv auf die Stellenvermittlung auswirkt. Aber auch der vertrauensvolle Kontakt zu Unternehmen beeinflusst das Matching positiv. Genauso wie die Arbeit mit KundInnen bzw. KlientInnen ist die Arbeit mit den Firmen und Unternehmen ein essenzieller Bestandteil von VermittlerInnen und BeraterInnen. Wichtig sind dabei die persönliche Kontaktaufnahme und die Kontaktpflege, denn je besser der Kontakt ist, desto erfolgreicher ist die Vermittlung. Auch eine Beratung bzw. ein Kontakt zu den VermittlerInnen, der bereits kurz nach Auftreten von Arbeitslosigkeit und dann in regelmäßigen Abständen stattfindet, können als positiv gesehen werden, wenn es um die erfolgreiche Vermittlung geht. Diese so genannte »Early Intervention« sei vor allem bei arbeitslos gewordenen Menschen, die die ersten drei Monate beim AMS gemeldet sind, für die Vermittlung am wichtigsten. Denn danach könnte bei AMS-KundInnen eine Leere entstehen, wenn keine (positiven) Rückmeldung auf die zahlreichen Bewerbungen kommen. »Hierbei sind eine Unterstützung und die Aufklärung, dass dies oftmals keine individuelle Schuld ist, essenziell«, so Renate Eder.

4.6 Zwischenfazit

Dem Mismatch am Arbeitsmarkt beizukommen ist eine Mammutaufgabe, die eine stetige Revision und die Zusammenarbeit unterschiedlicher Ressorts verlangt. Auf der Schnittstellenebene der Vermittlung und Beratung im AMS-Kontext bestehen derweil, wie gezeigt wurde, viele Stellschrauben, mit denen ein erfolgreiches Matching gefördert bzw. erzielt werden kann.

Auf welche Weise Anpassungen am Arbeitsmarkt erfolgen kann und soll, welche Rolle dabei der Staat, die Individuen und Unternehmen spielen sollen, darüber lässt sich trefflich streiten. Über die folgenden Themen wurde im Praxistalk und der anschließenden Diskussion debattiert.

5 Fachkräftemangel oder Rekrutierungsprobleme

In diesem Zusammenhang benennt das Schlagwort »Fachkräftemangel« in der Diskussion um Mismatch am Arbeitsmarkt einen wesentlichen politischen Faktor. Deswegen bedarf es für eine sachliche Diskussion einer kritischen Unterscheidung von unternehmerischen Rekrutierungsproblemen (»Recruitment Difficulties«) und einem berufsspezifischen »Fachkräftemangel« (»Skills Shortages«).¹² Zum Beispiel im Bereich der Gastronomie und des Tourismus handelt es sich eher um einen Personalmangel wegen unattraktiver Arbeitsbedingungen.

Der Empiriker Helmut Mahringer weist auf die hohe Flexibilität des Arbeitsmarktes hin: Knappheitsentwicklungen kann durch unterschiedliche Anpassungskanäle auf betrieblicher, individueller und institutioneller Ebene entgegengewirkt werden. Die Dynamik am Arbeitsmarkt zeigt sich nicht nur am hohen Beschäftigungsumschlag,¹³ sondern auch daran, dass selbst in Berufen, deren Anforderungsprofile klar bestimmten dualen Ausbildungswegen zugeordnet werden können, ein überwiegender Teil der dort Tätigen andere Ausbildungsabschlüsse hat.

Kommt es dann zu einem echten Fachkräftemangel, also fehlen spezifische Qualifikationen zu einem bestimmten Zeitpunkt, stellt sich die Frage nach der (politischen) Verantwortung. Denn der vielfach beschworenen Qualifizierung und Bildung auf der Individualebene steht die Weiterqualifizierung in den Unternehmen selbst gegenüber. Hierbei wurden Stimmen laut, wonach Betriebe teilweise nicht in der Lage seien, Probleme zu erkennen oder nicht bereit wären, diese selbst in die Hand zu nehmen. Denn im Unternehmen selbst könnte viel mehr gemacht werden (Schulungen, Qualifizierung, Potenzial im Unternehmen ausschöpfen), weiß Barbara Budweis aus der Branche der Personalüberlassung zu berichten.

6 Mobilität/Flexibilität

Gerade in ländlichen Gebieten, aber durchaus auch in der Stadt, treten immer wieder Schwierigkeiten aufgrund eingeschränkter

Mobilität und Flexibilität auf. So sind einerseits schlechte öffentliche Transportmöglichkeiten oder das Fehlen eines Autos Faktoren, welche beruflich erheblich einschränken können. Andererseits schränken Betreuungspflichten auch den Spielraum an Flexibilität hinsichtlich der Arbeitszeiten in der Regel ein. Hier hilft das gemeinsame Durchgehen von Transportmöglichkeiten, um eventuell weitere Optionen wie Mitfahrgelegenheiten oder Fahrgemeinschaften aufzuzeigen. Bei längeren Anfahrtswegen könnte die Arbeitszeit auf vier statt auf fünf Tage verteilt werden. Hier verfügen Arbeitgeber über mehr Spielraum als oftmals gedacht, und so sollte versucht werden, die Arbeitszeiten durch Sensibilisierung im Betrieb passend zu gestalten.

In der Diskussion gingen bei diesem Thema die Wogen hoch. UnternehmensvertreterInnen forderten zur Reduzierung von regionalem Mismatch, dass Menschen zu größerer Mobilität motiviert werden müssten. Dagegen forderten andere Meinungen eine Beibehaltung der Zumutbarkeitsgrenzen und Stimmen aus dem Publikum ein Ende von »Zumutbarkeit bis nach Australien«.

Aus der Praxis wurden Beispiele genannt, in denen Menschen in weiter entfernt liegende Jobs gebracht werden konnten: Aber nicht Zwang oder Sanktionen führten hier zum Erfolg, sondern das Erwecken von Neugier für neue Bereiche oder die Vorteile von Mobilität. Wichtig sei es dabei aufzuzeigen, was Mobilität bedeute und nicht nur negativ zu sehen sei. Karin Steiner fand zu diesem Thema zufriedenstellende Abschlussworte: Ihr Kompromiss lautete, dass man am Arbeitsmarkt wieder mehr die Individuen, die Menschen, sehen und die Arbeitswelt zum Wohle aller »humaner« gestalten müsste.

7 Erfolgsgeschichten

- **Duale Ausbildung als Erfolgsrezept:** Ein Erfolgsrezept aus dem Service für Unternehmen (SfU) des AMS Graz ist die »Duale Ausbildung«: Hier arbeiten Menschen im Betrieb mit und absolvieren gleichzeitig eine externe Ausbildung, so z.B. im Pflegebereich.
- **Eingliederungsbeihilfe (»Come Back«):** Eingliederungsbeihilfen werden zwar für ihre Mitnahmeeffekte kritisiert, derartige Lohnkostenzuschüsse zeigen aber eine deutliche Verbesserung der Beschäftigungsintegration vor allem bei älteren Arbeitskräften und Langzeitarbeitslosen auf. Dass Mitnahmeeffekten entgegengewirkt werden kann, zeigt auch die Empirie: Denn je enger die Zielgruppenorientierung, desto wirksamer sind die Zuschüsse und desto geringer die Mitnahmeeffekte.¹⁴ Qualifizierungsmaßnahmen¹⁵ haben zwar anfangs einen »Lock-in-Effekt«, aber längerfristig zeigen sie positive Auswirkungen auf die Jobintegration. Dieser positive Beschäftigungseffekt trägt vor allem in der mittleren Altersgruppe Früchte und ebenso bei bereits besser Ausgebildeten. Insbesondere bei der Gruppe »Arbeitsmarktferner« ist eine intensive Ausbildung eine erfolgreiche Strategie.¹⁶

¹² Fink et al. 2015.

¹³ Durchschnitt der Aufnahmen und Beendigungen von Arbeitsverhältnissen gemessen am Bestand.

¹⁴ Vgl. Eppel/Mahringer/Sauer 2017.

¹⁵ Zum Beispiel AQUA (Arbeitsplatznahe Qualifizierung) oder Implacement-Stiftungen.

¹⁶ Vgl. Eppel/Mahringer/Sauer 2017.

- **Erfolgsgeschichte – Magna:** Als weiteres positives Beispiel aus dem SfU Graz wurde von einer Zusammenarbeit mit Magna berichtet. Dabei benötigte Magna für einen neuen Standort in Graz 3.000 qualifizierte Arbeitskräfte und trat mit dieser Herausforderung an das SfU heran. Dieses führte Roadshows in der ganzen Steiermark durch und »clearte« etwa 5.500 Personen. Die Absprungrate betrug nur zwei Prozent. Natürlich sei der Markt in Graz dadurch »leergefegt«, aber das Positive überwiege: Einerseits sei dies natürlich gut für das Unternehmen. Andererseits seien Arbeitslose in Beschäftigung gebracht und für viele Menschen neue Perspektiven geschaffen worden – eine klassische Win-Win-Situation also.

8 Resümee

Eine der wichtigsten Botschaften des Tages lieferte der Wirtschaftswissenschaftler Helmut Mahringer: »Der Arbeitsmarkt ist kein Sachzwang, sondern politisch gestaltbar!« Lern- und Anpassungsfähigkeit sind wichtige Erfolgsfaktoren für Unternehmen wie für Arbeitskräfte. Das erfordert jedoch Flexibilität und bedeutet Risiko. Arbeitsmarktinstitutionen können dieses Risiko reduzieren und damit die Voraussetzungen für eine aktive Nutzung von Zukunftschancen erleichtern. Dazu gehören die Absicherung sozialer Risiken (passive Arbeitsmarktpolitik) und präventive Ansätze (aktive Arbeitsmarktpolitik) zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit in den Bereichen »Gesundheit«, »Arbeitsplatzgestaltung« und »Ausgleich von Marktversagen durch staatliche Eingriffe«, um dem Gemeinwohl zu dienen.

»Die Arbeitsmarktpolitik ist einer der am besten evaluierten Politikbereiche in Österreich«, so Helmut Mahringer. Insgesamt kann der österreichischen Ausgestaltung der aktiven Arbeitsmarktpolitik eine positive Wirksamkeit attestiert und einigen Bereichen als Erfolgsmodell bezeichnet werden. Auf Basis dieser empirischen Evidenz kann das System der österreichischen Arbeitsmarktpolitik weiter verbessert und für neue Herausforderungen ausgestaltet werden.

9 Quellen

- Bauer, Anja/Gartner, Hermann (2014): Mismatch-Arbeitslosigkeit. Wie Arbeitslose und offene Stellen zusammenpassen. IAB-Kurzbericht, 5/2014, Nürnberg.
- Böheim/Eppel, Rainer/Mahringer, Helmut (2017): Die Auswirkungen einer verbesserten Betreuungsrelation für Arbeitslose in der Arbeitsvermittlung des AMS. Ergebnisse eines kontrollierten Experiments des AMS Österreich in der Beratungszone der RGS Esteplatz in Wien. Vorläufiger Endbericht. AMS Österreich (Hg.), Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.
- Eppel, Rainer/Fink, Martina/Mahringer, Helmut (2016): Die Wirkung zentraler Interventionen des AMS im Prozess der Vermittlung von Arbeitslosen Arbeitslosengeld, Vermittlungsvorschläge, Maßnahmenzuweisungen und Sanktionen. Endbericht, AMS Österreich (Hg.), Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Eppel, Rainer/Huemer, Ulrike/Mahringer, Helmut/Weber, Andrea/Knöller, Jochen/Konle-Seidl, Regina (2012): Öffentliche Arbeitsvermittlungssysteme und ihr Einfluss auf Suchverhalten und Erfolg Arbeitsuche, WIFO, Wien.

Eppel, Rainer/Mahringer, Helmut/Sauer, Petra (2017): Österreich 2025 – Arbeitslosigkeit und die Rolle der aktiven Arbeitsmarktpolitik, WIFO-Monatsberichte, 2017, 90(6), Seite 493–505.

Entorf, Horst (2000): Erscheinungsformen und Erklärung von Mismatch am Arbeitsmarkt: Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik, Würzburg economic papers, No.20.

Fink, Marcel/Titelbach, Gerlinde/Vogtenhuber, Stefan/Hofer, Helmut (2015): Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren, IHS, Wien.

Fink, Marian/Horvath, Thomas/Huber, Peter/Huemer, Ulrike/Kirchner, Mathias/Mahringer, Helmut/Piribauer, Philipp (2017): Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Österreich und die Bundesländer. Berufliche und sektorale Veränderungen 2016 bis 2023 – Kurzfassung, WIFO-Monographien, Download der Hauptberichte dazu unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«.

Steiner, Karin/Kerler, Monira (2018): Praxishandbuch: Mismatch am Arbeitsmarkt – Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung, Wien, Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12525.

Hinweis

Eine Tagungsdokumentation bzw. Präsentationsunterlagen sind abrufbar unter:

- www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=12553
- www.abif.at/deutsch/news/events2018/matching1204/matching1204.asp?IdPageLv1=4



Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report«
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 120/121
Regina Haberfellner, René Sturm
Die Transformation der Arbeits- und Berufswelt
 Nationale und internationale Perspektiven auf (Mega-)Trends am Beginn des 21. Jahrhunderts

ISBN 978-3-85495-596-0



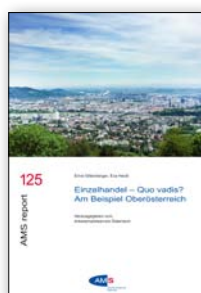
AMS report 122
Ferdinand Lechner, Walter Reiter, Petra Wetzel, Barbara Willsberger
Die experimentelle Arbeitsmarktpolitik der 1980er- und 1990er-Jahre in Österreich
 Rückschlüsse und Perspektiven für Gegenwart und Zukunft der aktiven Arbeitsmarktpolitik

ISBN 978-3-85495-598-7



AMS report 123/124
Karin Steiner, Monira Kerler
Trends und Bedarfe in der österreichischen Bildungs- und Berufsberatung

ISBN 978-3-85495-599-5



AMS report 125
Ernst Gittenberger, Eva Heckl
**Einzelhandel – Quo vadis?
 Am Beispiel Oberösterreich**

ISBN 978-3-85495-601-0



AMS report 126
Andrea Egger-Subotitsch, Martin Stark
**Inklusionsbetriebe in Deutschland –
 Analysen und Rückschlüsse für Österreich**

ISBN 978-3-85495-602-9



AMS report 127
Regina Haberfellner, Brigitte Hueber
**Arbeitsmarkt- und Berufstrends
 im Gesundheitssektor unter
 besonderer Berücksichtigung des
 medizinisch-technischen Bereiches**

ISBN 978-3-85495-603-7

www.ams-forschungsnetzwerk.at

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

Anschrift der AutorInnen

Mag.^a Karin Steiner, Geschäftsführerin
 Mag. Mario Taschwer, wissenschaftliche Projektmitarbeiterin
 abif – analyse. beratung. interdisziplinäre forschung.
 1140 Wien, Einwaggasse 12, Top 5
 Tel.: 01 5224873
 E-Mail: office@abif.at
 Internet: www.abif.at

Alle Publikationen der Reihe **AMS info** können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

Ausgewählte Themen aus der AMS-Forschung werden in der Reihe **AMS report** veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder bei der Communicatio bestellt werden. AMS report – Einzelbestellungen € 6,- (inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten).

Bestellungen (schriftlich) bitte an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Internet: www.communicatio.cc

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
 August 2018 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

