

Andrea Leitner, Elfriede Wagner  
(Institut für Höhere Studien)

Peter Prenner  
(L&R-Sozialforschung)

## **Mismatch-Arbeitslosigkeit in Oberösterreich**



L&R SOZIALFORSCHUNG

IHS – equi

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG  
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1  
Tel.: +43 (1) 595 40 40 – 0  
Fax: +43 (1) 595 40 40 – 9  
E-mail: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at)  
<http://www.lrsocialresearch.at>

Institut für Höhere Studien  
Forschungsgruppe equi  
A-1060 Wien, Stumpergasse 56  
Tel.: +43 (1) 59 9 91 – 139  
Fax: +43 (1) 59 9 91 – 191  
E-mail: [leitnera@ihs.ac.at](mailto:leitnera@ihs.ac.at)  
<http://www.equi.at>

## IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieser Bericht wurde von L&R Sozialforschung in Kooperation mit dem Institut für Höhere Studien, Forschungsgruppe EQUI, im Auftrag des Instituts für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften erstellt

Wien, Oktober 2007



L&R SOZIALFORSCHUNG

Lechner, Reiter und Riesenfelder Sozialforschung OEG  
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1  
Tel.: +43 (1) 595 40 40 – 0  
Fax: +43 (1) 595 40 40 – 9  
E-mail: [office@lrsocialresearch.at](mailto:office@lrsocialresearch.at)  
<http://www.lrsocialresearch.at>

**eQUIIHS**

employment • qualification • innovation

Institut für Höhere Studien  
Forschungsgruppe EQUI  
A-1060 Wien, Stumpergasse 56  
Tel.: +43 (1) 59 9 91 – 139  
Fax: +43 (1) 59 9 91 – 1 91  
E-mail: [leitnera@ihs.ac.at](mailto:leitnera@ihs.ac.at)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abbildungsverzeichnis</b>	<b>5</b>
<b>Tabellenverzeichnis</b>	<b>7</b>
<b>1 Einleitung</b>	<b>10</b>
Aufbau der Studie	11
<b>2 Der Oberösterreichische Arbeitsmarkt im Überblick und Vergleich</b>	<b>12</b>
2.1 Erwerbsfähige Bevölkerung und unselbständige Beschäftigung	12
2.2 Vorgemerkte Arbeitslose	15
2.3 Gemeldete offene Stellen und Stellenandrang	18
<b>3 Mismatch-Indikatoren – Konzeptionelle Fragen und Bewertungskriterien</b>	<b>23</b>
3.1 Kategorisierung und Beschreibung der Mismatch-Indikatoren	26
3.1.1 MM <sub>1</sub> Mismatch-Indikatoren auf Basis intrasektoraler Ungleichgewichte	27
3.1.2 MM <sub>2</sub> Mismatch-Indikatoren auf Basis der Varianzen sektoraler Arbeitslosenraten	28
3.1.3 MM <sub>3</sub> Matching-Funktionen	30
3.2 Auswahl der verwendeten Mismatch-Indikatoren für die empirische Analyse	31
3.3 Mismatch in Oberösterreich auf Basis von Mismatch-Indikatoren	33
3.3.1 Beveridgekurve	33
3.3.2 Regionaler Mismatch	34
3.3.3 Bildungsmismatch	37
3.3.4 Berufsmismatch	40
3.3.5 Branchenmismatch	43
3.4 Zusammenfassung	49
<b>4 Interviews mit Arbeitsuchenden</b>	<b>52</b>
4.1 Wer wurde befragt?	52
4.2 Branche und Beruf	53
4.3 Erwerbsunterbrechung	55
4.4 Informationsstand über offene Stellen	56
4.5 Softskills	58
4.6 Fortbildung	60
4.7 Arbeitszeit und Beschäftigungsform	61
4.8 Lohn und Gehalt	63
4.9 Räumliche Mobilität	65
4.10 Betreuungspflichten	67
4.11 Gründe der Erfolglosigkeit	69
4.12 Zusammenfassung	71

<b>5</b>	<b>Interviews mit Unternehmen</b>	<b>74</b>
5.1	Wer wurde befragt?	74
5.2	Besetzungsdauer	77
5.3	Bewerbungssituation	78
5.4	Suchstrategien	80
5.5	Soft Skills	81
5.6	Ablehnungsgründe	83
5.7	Zusammenfassung	85
<b>6</b>	<b>Fallbeispiele</b>	<b>88</b>
6.1	Fallbeispiel 1	88
6.2	Fallbeispiel 2	89
6.3	Fallbeispiel 3	90
6.4	Fallbeispiel 4	91
6.5	Fallbeispiel 5	91
<b>7</b>	<b>Zusammenfassung und Schlussfolgerungen</b>	<b>93</b>
7.1	Resümee	93
7.2	Ansatzpunkte für politische Maßnahmen	101
	<b>Literatur</b>	<b>103</b>
	<b>Anhang</b>	<b>105</b>
	Regionaler Mismatch	105
	Qualifikatorischer Mismatch	107
	Berufsmismatch	109
	Branchenmismatch	112
	Datenverfügbarkeit und Datenqualität	118
	Fragebogen Arbeitsuchende	134
	Fragebogen Unternehmen	142

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Erwerbsfähige Bevölkerung und unselbständig Beschäftigte Entwicklung in Oberösterreich	13
Abbildung 2:	Beschäftigungsquoten Entwicklung und Vergleich	14
Abbildung 3:	Beschäftigungsquoten (Frauen-Männer) Entwicklung und Vergleich	15
Abbildung 4:	Vorgemerkte Arbeitslose (Frauen-Männer) Entwicklung in Oberösterreich	16
Abbildung 5:	Arbeitslosenquoten*) Entwicklung und Vergleich	16
Abbildung 6:	Arbeitslosenquoten*) (Frauen-Männer) Entwicklung und Vergleich	17
Abbildung 7:	Vorgemerkte Arbeitslose nach Bildungsstand Entwicklung in Oberösterreich	18
Abbildung 8:	Vorgemerkte Arbeitslose, gemeldete offene Stellen und Stellenandrangziffer – Entwicklung in Oberösterreich	19
Abbildung 9:	Vorgemerkte Arbeitslose, gemeldete offene Stellen und Stellenandrangziffer – Entwicklung in Österreich	20
Abbildung 10:	Offene Stellen nach Bildungsanforderung Entwicklung in Oberösterreich	21
Abbildung 11:	Stellenandrangziffern nach Bildung Entwicklung in Oberösterreich	22
Abbildung 12:	Einschaltgrade im Zeitverlauf nach Wirtschaftssektor (Oberösterreich)	25
Abbildung 13:	Einschaltgrade 2006 nach Bezirken	26
Abbildung 14:	Beveridge Kurve	27
Abbildung 15:	Beveridgekurve Entwicklung in Oberösterreich und Österreich	34
Abbildung 16:	Regionaler Mismatch $MM_1$ – Bezirke (14) Entwicklung in Oberösterreich	35
Abbildung 17:	Regionaler Mismatch $MM_1$ – Regionen (3) und Bezirke (4) Entwicklung in Oberösterreich	36
Abbildung 18:	Bildungsmismatch $MM_1$ – höchster Bildungsabschluss (13) Entwicklung in Oberösterreich und Österreich	38
Abbildung 19:	Bildungsmismatch $MM_2$ – höchster Bildungsabschluss (8) Entwicklung in Oberösterreich und Österreich	39
Abbildung 20:	Berufsmismatch ( $MM_1$ ) – zuletzt ausgeübter Beruf (7) Entwicklung in Oberösterreich und Österreich	40
Abbildung 21:	Vergleich zuletzt ausgeübter und gewünschter Beruf der beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen (Österreich, 2006)	42

Abbildung 22:	Berufsmismatch $MM_1$ – Berufswunsch (7) Entwicklung in Oberösterreich und Österreich	43
Abbildung 23:	Branchenmismatch $MM_1$ – Wirtschaftsabschnitt (15) Entwicklung in Oberösterreich und Österreich	44
Abbildung 24:	Branchenmismatch $MM_2$ – Wirtschaftsabschnitt (15) Entwicklung in Oberösterreich und Österreich	45
Abbildung 25:	Branchenmismatch $MM_2$ – Wirtschaftsabschnitt (8 Kategorien) Entwicklung in Oberösterreich und Österreich	46
Abbildung 26:	Branchenmismatch $MM_2$ – Wirtschaftsabschnitt (15) Entwicklung von Oberösterreich im Vergleich zu Steiermark und Niederösterreich	47
Abbildung 27:	Branchenmismatch – Analyse mit/ohne Personalverleiher (ÖNACE 745)	49
Abbildung 28:	Vergleich der sektoralen Mismatches in Oberösterreich ( $MM_1$ )	51
Abbildung 29:	Erklärungen für Mismatch	96

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Höchste abgeschlossene Schulbildung	53
Tabelle 2:	Alter	53
Tabelle 3:	Branche	54
Tabelle 4:	Erlerner Beruf	54
Tabelle 5:	Vormerkdauer	55
Tabelle 6:	Bisherige Arbeitslosenepisoden	55
Tabelle 7:	Informationsquelle für offene Stellen	56
Tabelle 8:	Informationen über die offene Stelle zum Zeitpunkt der Bewerbung (Mehrfachantworten)	57
Tabelle 9:	Anzahl der Informationen über die offene Stelle zum Zeitpunkt der Bewerbung	57
Tabelle 10:	Ablehnungsgründe (Mehrfachantworten)	58
Tabelle 11:	Soft skills (Anteile)	59
Tabelle 12:	Soft skills (signifikante Abweichungen vom Durchschnitt)	60
Tabelle 13:	Fortbildung	61
Tabelle 14:	Bereitschaft ...	62
Tabelle 15:	Bereitschaft zur Veränderung der Arbeitszeit	62
Tabelle 16:	Bereitschaft, eine ... anzunehmen	63
Tabelle 17:	Erwartungen bezüglich des zukünftigen Nettomonatseinkommens	64
Tabelle 18:	Gehaltsvorstellungen bei der letzten Bewerbung	65
Tabelle 19:	Bereitschaft für Lohneinbußen	65
Tabelle 20:	Bereitschaft für längeren Anfahrtsweg zum Arbeitsort	66
Tabelle 21:	Hinderungsgrund für längeren Anfahrtsweg zum Arbeitsort (Mehrfachantworten)	66
Tabelle 22:	Bereitschaft zum Pendeln im Wochentakt	67
Tabelle 23:	Kinderbetreuungspflichten	68
Tabelle 24:	Einschränkungen durch Betreuungspflichten	68
Tabelle 25:	Art der Einschränkung durch Betreuungspflichten (Mehrfachantworten; n=15)	68
Tabelle 26:	„Offizielle“ Ablehnungsgründe (Mehrfachantworten)	70
Tabelle 27:	„Latente“ Ablehnungsgründe (Mehrfachantworten)	71
Tabelle 28:	Gesuchte Qualifikation	74
Tabelle 29:	Branche des Unternehmens	75

Tabelle 30:	Gesuchter Beruf	75
Tabelle 31:	Regionale Verteilung der Unternehmen	76
Tabelle 32:	Betriebsgröße (Anzahl der MitarbeiterInnen)	76
Tabelle 33:	Interviewabbruch (Filtervariablen)	77
Tabelle 34:	Ist die Stelle mittlerweile schon besetzt?	77
Tabelle 35:	Wie lange ist bzw. war die Stelle unbesetzt?	78
Tabelle 36:	Wie viele Bewerbungen gab es?	79
Tabelle 37:	Wie viele Personen wurden zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen?	79
Tabelle 38:	Wie oft wurden Bewerbungen von Seiten ... abgelehnt?	80
Tabelle 39:	Suchstrategien ( <i>Mehrfachantworten</i> )	81
Tabelle 40:	Soft skills (Anteile)	82
Tabelle 41:	Bessere Einstellungschancen durch Fortbildung	83
Tabelle 42:	„Offizielle“ Ablehnungsgründe ( <i>Mehrfachantworten</i> )	84
Tabelle 43:	„Latente“ Ablehnungsgründe ( <i>Mehrfachantworten</i> ; BewerberInnen mit ... haben es ... einen Job zu bekommen)	85
Tabelle 44:	Regionaler Mismatch	106
Tabelle 45:	Offene Stellen Oberösterreich, nach höchster abgeschlossener Ausbildung	107
Tabelle 46:	Vorgemerkte Arbeitslose Oberösterreich, nach höchster abgeschlossener Ausbildung	107
Tabelle 47:	MM1 im Teilsegment <sup>*)</sup> , Oberösterreich, nach höchster abgeschlossener Ausbildung	108
Tabelle 48:	Offene Stellen Österreich, nach höchster abgeschlossener Ausbildung	108
Tabelle 49:	Vorgemerkte Arbeitslose Österreich, nach höchster abgeschlossener Ausbildung	109
Tabelle 50:	Offene Stellen Oberösterreich, nach Beruf	109
Tabelle 51:	Vorgemerkte Arbeitslose Oberösterreich, nach zuletzt ausgeübten Beruf	110
Tabelle 52:	MM1 im Teilsegment <sup>*)</sup> , Oberösterreich, nach Beruf	110
Tabelle 53:	Vorgemerkte Arbeitslose Oberösterreich, nach Berufswunsch	110
Tabelle 54:	Offene Stellen Österreich, nach Beruf	111
Tabelle 55:	Vorgemerkte Arbeitslose Österreich, nach zuletzt ausgeübten Beruf	111
Tabelle 56:	Vorgemerkte Arbeitslose Österreich, nach gewünschten Beruf	111
Tabelle 57:	Vorgemerkte Arbeitslose in OÖ nach Wirtschaftsabschnitten	112
Tabelle 58:	Arbeitskräftepotential in Oberösterreich nach Wirtschaftsabschnitten	113



Tabelle 59:	MM2 im Teilssegment <sup>*)</sup> : Oberösterreich nach Wirtschaftsabschnitten	113
Tabelle 60:	Vorgemerkte Arbeitslose in Österreich nach Wirtschaftsabschnitten	114
Tabelle 61:	Arbeitskräftepotential in Österreich nach Wirtschaftsabschnitten	114
Tabelle 62:	Vakanzen nach Wirtschaftsabschnitten	115
Tabelle 63:	Zusammenfassung der 15 Wirtschaftsabschnitte	115
Tabelle 64:	ÖNACE 2003 – Unterklassen zum Wirtschaftsabschnitt K	116

# 1 Einleitung

Seit Ende der 1980er Jahre hat der Begriff der Mismatch-Arbeitslosigkeit in der arbeitsmarktpolitischen Diskussion zunehmend an Bedeutung gewonnen und ersetzt damit ältere Konzepte wie „friktionelle“ und „strukturelle Arbeitslosigkeit (vgl. Buttler/Cramer 1991; Entorf 2000; Franz 1999; Kettner, Spitznagel 2005; Steiner, Wolff 2001). Dies ist zum einen auf einen empirisch beobachteten steigenden Mismatch von Angebot und Nachfrage, dem gleichzeitigen Auftreten von Überschussnachfrage und Überschussangebot am Arbeitsmarkt, zurückzuführen (vgl. auch Lassnigg 2005; Ochsen 2004). Ursachen dafür sind längerfristige Veränderungen der Wirtschafts- und Gesellschaftsstruktur, wie der Einsatz neuer Technologien oder die Verschiebung zwischen Branchen. Aber auch die Individualisierung der Gesellschaft, die Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen oder die zunehmende regionale Mobilität verlangen neue Verhaltensweisen von Beschäftigten und Betrieben, um Arbeitsplätze zu besetzen. Zum anderen steigt die Relevanz des Mismatch-Ansatzes dadurch, da Evaluationen zeigen, dass die Wirkungsmöglichkeiten der Arbeitsmarktpolitik mehr oder weniger auf die Verringerung der Mismatch-Arbeitslosigkeit begrenzt sind (vgl. Fay 1996, Konle-Seidl 2005; Martin 1998; OECD 1993; Scherl 2005). Qualifikationsmismatch (Stichwort skills gap) und regionaler Mismatch (Stichwort spatial mismatch) standen und stehen in der ökonomischen Diskussion im Vordergrund. Doch darüber hinaus sind noch weitere Faktoren für den Mismatch maßgeblich, wie z.B. Lohnrigiditäten oder Informationsdefizite. Vor allem für Geringqualifizierte spielen arbeitsmarktrelevante Persönlichkeitsmerkmale (soft skills oder Sozial-Qualifikationen) und lohnbedingte Faktoren eine Rolle (Christensen 2001).

Das Problem des Mismatch wird oft in sehr salopper Weise festgestellt, indem beispielsweise der Überhang von unqualifizierten Arbeitslosen dem Mangel an Facharbeitskräften gegenüber gestellt wird. Doch das Zusammenspiel oder die „Passung“ von Angebot und Nachfrage ist ein vieldimensionaler und komplexer Prozess. Um wirksame Maßnahmen zum Abbau dieses Mismatch einsetzen zu können, ist es wichtig, das Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage empirisch genauer zu erfassen und die dahinterliegenden Ursachen näher zu definieren. Ziel der Studie ist es daher, für den Arbeitsmarkt Oberösterreich auf Basis des bestehenden Forschungs- und Diskussionsstandes zur Mismatch-Arbeitslosigkeit und der Besonderheiten des oberösterreichischen Arbeitsmarktes die Inkompatibilität zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zu erfassen und zu analysieren. Dies erfolgt einerseits durch die Analyse makroökonomischer Daten und Indikatoren, wobei die explizite Gegenüberstellung von Angebot und Nachfrage und die Entwicklung eines für die oberösterreichische Situation adäquaten Mismatch-Indikators im Mittelpunkt steht. Zum anderen werden individuelle Einschätzungen und Erfahrungen durch Befragungen von Arbeitslosen und Betrieben ergänzt. Diese qualitativ orientierten Erhebungen sollen die sekundärstatistischen Ana-

lysen ergänzen und die Auswahl eines geeigneten Mismatch-Indikators unterstützen. Damit sollen Erkenntnisse für politische Interventionsmöglichkeiten für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt geschaffen werden.

## **Aufbau der Studie**

Für einen Überblick über die Entwicklung des Arbeitsmarktes in Oberösterreich werden in Kapitel 2 zentrale Arbeitsmarktdaten dargestellt und beschrieben. Insbesondere werden Beschäftigungs-, Arbeitslosen- und Vakanzquoten sowie Stellenandrangsziffern ermittelt.

Die Berechnung der Mismatch-Indikatoren erfolgte in mehreren Stufen: Zunächst wurden auf Basis ausgewählter Literatur konzeptionelle Fragen und Bewertungskriterien für die Auswahl eines passenden Mismatch-Indikators erarbeitet sowie deren Vor- oder Nachteile vor dem Hintergrund der verfügbaren Daten dargestellt (vgl. Kapitel 3). Die Auswahl adäquater Mismatch-Indikatoren erfolgte in Abstimmung mit dem Auftraggeber auf Basis dieses Überblicks. Kapitel 4 beinhaltet die empirischen Ergebnisse ausgewählter Mismatch-Indikatoren für Oberösterreich. Dabei wurden Qualifikations-, Berufs- und Branchenmismatch sowie regionaler Mismatch unterschieden und deren Entwicklungen (soweit dies die Daten erlauben) für den Zeitraum von 1997 bis 2006 dargestellt sowie Vergleiche mit Gesamtösterreich durchgeführt.

Um Hintergründe, Motivstrukturen und Problembereiche von Arbeitslosen, die von Unternehmen abgelehnt wurden bzw. selbst ein Jobangebot abgelehnt haben, zu erforschen, wurden persönliche Interviews mit Arbeitslosen durchgeführt (N = 61). Diese zielten darauf ab, die Situation der Bewerbung – von der Kontaktaufnahme über das Bewerbungsgespräch bis hin zur definitiven Ablehnung – näher zu beleuchten. Ein spezieller Fokus wurde darüber hinaus auf lohnbedingte und sozialqualifikatorische Ablehnungsgründe sowie auf die erfahrenen Ablehnungsgründe hinsichtlich vermeintlicher versteckter Diskriminierung (z. B. auf Grund von Alter, Geschlecht oder Ethnizität) gelegt. Die Ergebnisse sind in Kapitel 5 aufbereitet.

Zusätzlich wurden telefonische Interviews mit PersonalvertreterInnen bzw. GeschäftsführerInnen durchgeführt (N = 60), um Ursachen und Rahmenbedingungen erfolgloser Stellenbesetzungen aus der Perspektive der Unternehmen zu beleuchten. Im Vordergrund der Untersuchung standen Dauer und Gründe der Nicht-Besetzung offener Stellen, die Größenordnung und Ablehnungsgründe erfolgloser Bewerbungen sowie der sozioökonomische Status der BewerberInnen (Kapitel 6).

In 5 Fällen ist es gelungen, die Interviews von Arbeitsuchenden dem jeweiligen Unternehmen mit der zu besetzenden Stelle zuzuordnen und dieses Unternehmen auch zu interviewen. Diese 5 „Kombinationen“, in denen sowohl Informationen über den bzw. die Arbeitsuchende/n als auch das stellenausschreibende Unternehmen vorliegen, wurden in Kapitel 7 gesondert ausgewertet.

## 2 Der Oberösterreichische Arbeitsmarkt im Überblick und Vergleich

Der folgende Abschnitt versucht einen ersten Überblick über den oberösterreichischen Arbeitsmarkt zu geben. Die vorliegende Analyse orientiert sich dabei im Wesentlichen an drei Kriterien:

- den mittelfristigen Entwicklungstendenzen,
- der Situation im Bundesland Oberösterreich,
- dem Vergleich von Oberösterreich zum gesamten österreichischen Bundesgebiet.

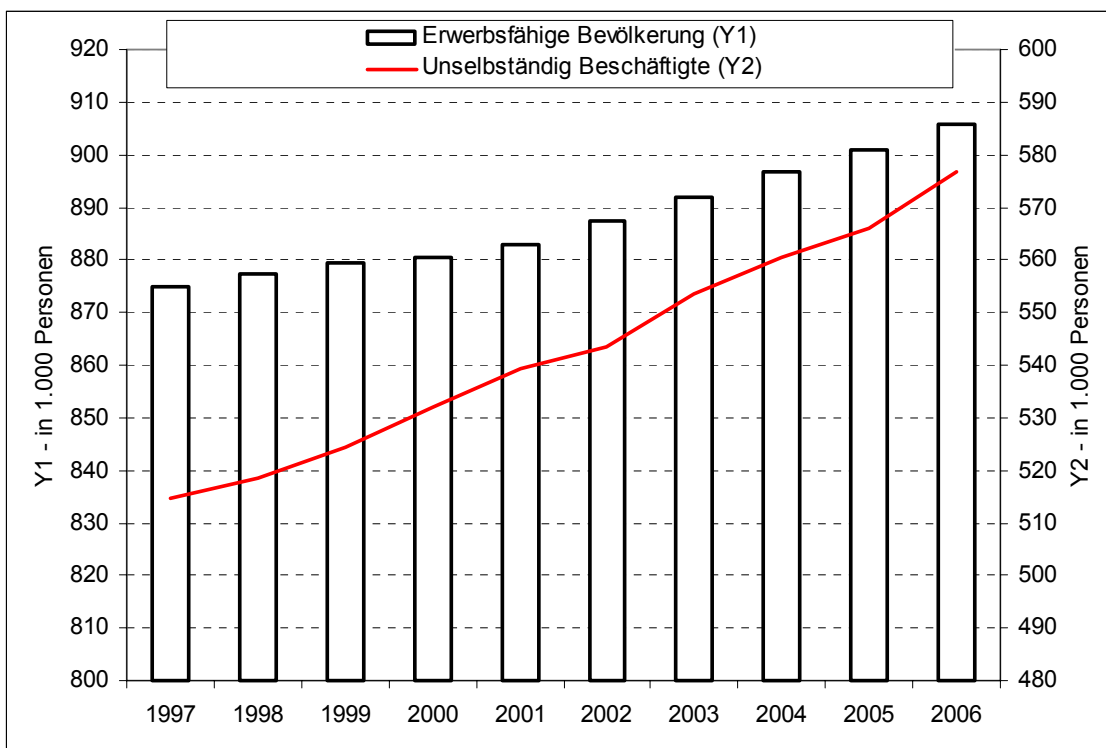
Für die Betrachtung über den Zeitverlauf wurde ein Analysezeitraum von 10 Jahren (1997 - 2006) gewählt. Die aufbereiteten Daten fokussieren auf das Bundesland Oberösterreich und versuchen, dort wo möglich und sinnvoll, einen Vergleich mit Gesamtösterreich herzustellen. Geschlechtsspezifische Unterscheidungen werden nach Möglichkeit in die Untersuchung einbezogen. Die in diesem Abschnitt verwendeten Daten wurden dem Ambweb des AMS (<http://iambweb.ams.or.at/ambweb/>) entnommen.

### 2.1 Erwerbsfähige Bevölkerung und unselbständige Beschäftigung

Der oberösterreichische Arbeitsmarkt hat sich im Verlauf der letzten zehn Jahre klar expansiv entwickelt (Abbildung 1). Sowohl das potentielle Arbeitskräfteangebot (die erwerbsfähige Bevölkerung) als auch die Arbeitskräftenachfrage (die unselbständige Beschäftigung) haben kontinuierlich zugenommen. Während die erwerbsfähige Bevölkerung in zwei deutlich unterschiedlichen Entwicklungsphasen expandierte – bis 2001 lag das jährliche Wachstum bei ca. +0,25%, um sich ab 2002 auf +0,5% zu verdoppeln – nahm die Zahl der unselbständig Beschäftigten zwar unterschiedlich stark, aber stets auf höherem Niveau als die erwerbsfähige Bevölkerung zu. Mit Ausnahme der Jahre 1997 und 2002 lagen die jährlichen Wachstumsraten hier immer – und zum Teil sogar deutlich – über der 1%-Marke. Über den gesamten Untersuchungszeitraum hat sich in Oberösterreich demnach das potentielle Arbeitskräfteangebot jährlich mit durchschnittlich +0,35% und die Arbeitskräftenachfrage mit +1,15% ausgeweitet.

Im Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet fällt auf, dass die Wachstumsraten der oberösterreichischen erwerbsfähigen Bevölkerung im Untersuchungszeitraum tendenziell leicht unter, die der unselbständigen Beschäftigung jedoch deutlich über dem Bundesdurchschnitt lagen.

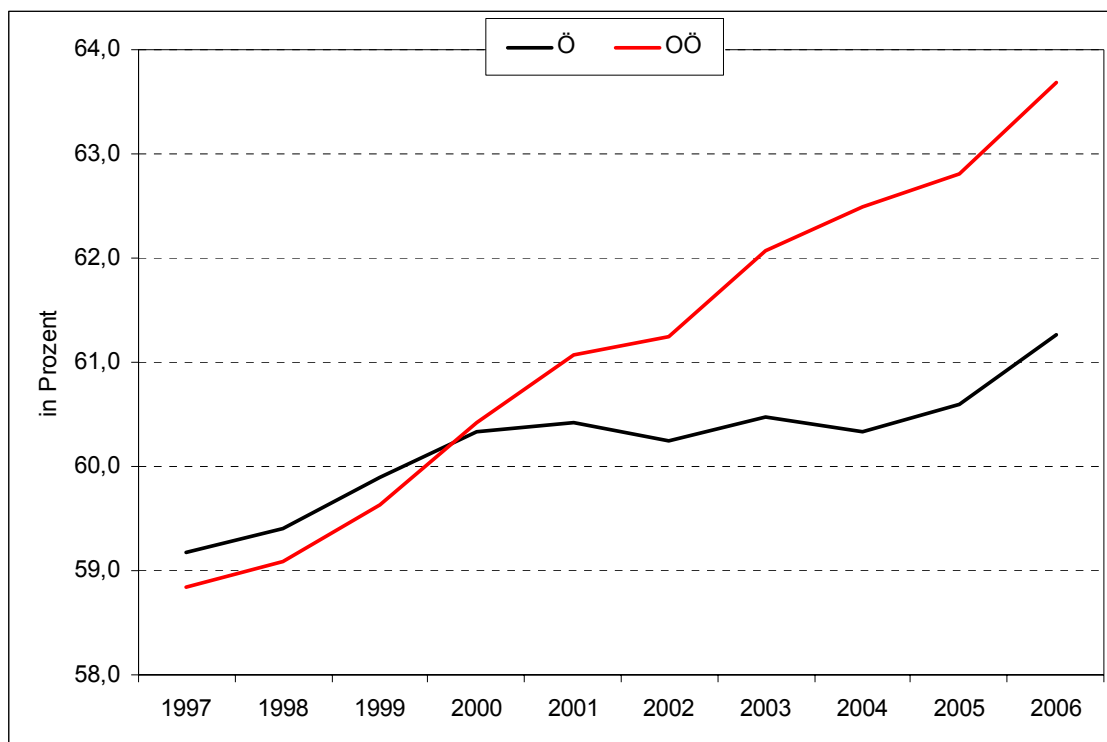
**Abbildung 1: Erwerbsfähige Bevölkerung und unselbständig Beschäftigte  
Entwicklung in Oberösterreich**



Quelle: Ambweb; eigene Berechnungen

Nimmt die Zahl der unselbständig Beschäftigten stärker zu als die Zahl der erwerbsfähigen Bevölkerung, so erhöht sich per definitionem die Beschäftigungsquote. Dies ist aus Abbildung 2 sowohl für Oberösterreich als auch – zumindest teilweise – für Österreich klar ersichtlich. In Oberösterreich weist der Entwicklungsverlauf der Kurve stets positive Werte auf, während für das gesamte Bundesgebiet in der konjunkturschwachen Phase von 2000 – 2004 eine stagnative Entwicklung sichtbar wird. Ab dem Jahr 2000 liegt dann auch die Beschäftigungsquote für Oberösterreich nachhaltig und mit zunehmendem Abstand über dem Niveau Gesamtösterreichs. 2006 betrug die Differenz bereits 2,4 Prozentpunkte. Unter Berücksichtigung der oben dargestellten Ergebnisse kann der überproportionale Anstieg der Beschäftigungsquote in Oberösterreich als überwiegend nachfrageinduziert bezeichnet werden. Oberösterreichische Unternehmen haben im Untersuchungszeitraum also deutlich mehr Arbeitskräfte anziehen können als die Unternehmen im übrigen Bundesgebiet.

**Abbildung 2: Beschäftigungsquoten  
Entwicklung und Vergleich**



Quelle: Ambweb; eigene Berechnungen

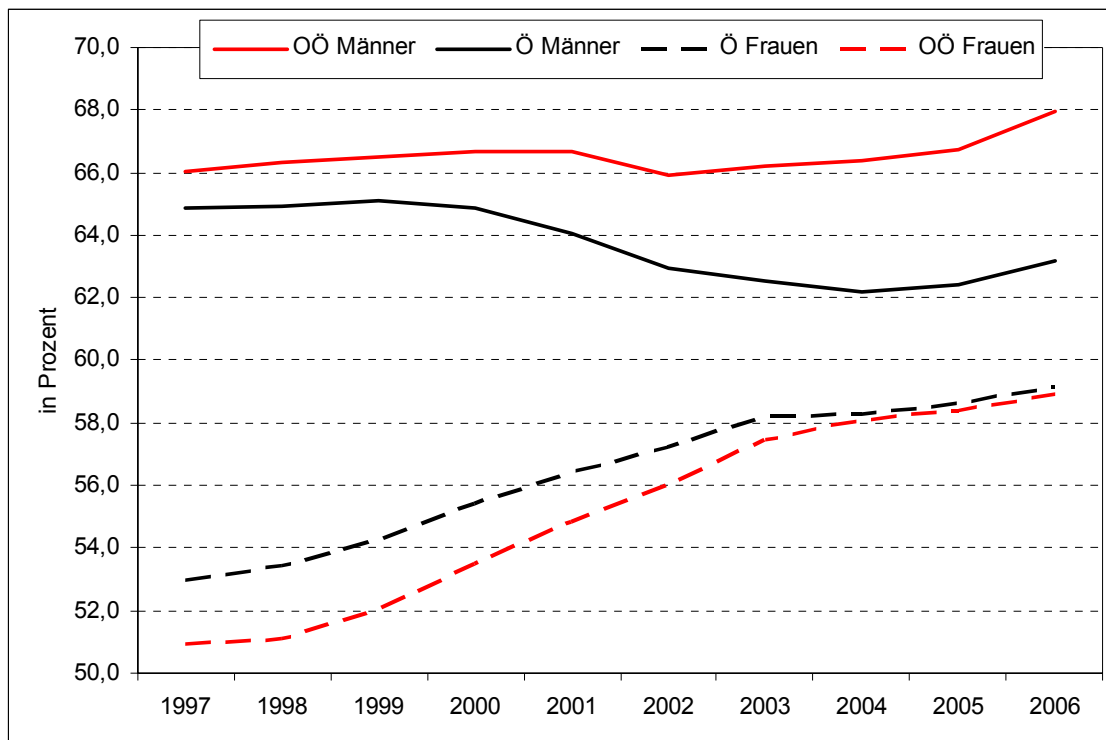
Werden die Beschäftigungsquoten nach Geschlecht differenziert (Abbildung 3), können einige weitere Charakteristika des oberösterreichischen Arbeitsmarktes dargestellt werden. Die Beschäftigungsquote für Männer liegt in Oberösterreich über, die der Frauen hingegen unter dem Bundesdurchschnitt. Dieses Faktum kann zum überwiegenden Teil durch die in Oberösterreich vorherrschende Wirtschaftsstruktur, mit stark dominierendem (Schwer)Industrieanteil erklärt werden – hier finden vor allem Männer Arbeit. Umgekehrt ist der Tertiärsektor, der klassischerweise Erwerbsmöglichkeiten für Frauen bietet, in Oberösterreich leicht unterdurchschnittlich ausgeprägt.

Im Zeitverlauf hat sich dieses Muster jedoch deutlich verändert. Während die Beschäftigungsquote der Männer in Österreich – insbesondere in der konjunkturschwachen Phase von 1999 (65,1%) bis 2004 (62,2%) – deutlich zurückging, nahm der Anteil der erwerbsarbeitenden Männer, der in Oberösterreich ohnehin schon auf überdurchschnittlich hohem Niveau lag, um weitere zwei Prozentpunkte zu. Noch stärker ist in Oberösterreich jedoch die Erwerbsquote der Frauen angestiegen. Sie erhöhte sich von 1997 (50,9%) auf 2006 (58,9%) um ganze acht Prozentpunkte und liegt nun nur noch marginal unterhalb der des gesamten Bundesgebietes (59,2%).

Zusammenfassend kann also festgehalten werden, dass die Beschäftigungsausweitung in Oberösterreich eine im Vergleich mit dem übrigen Bundesgebiet überdurchschnittliche Dynamik aufwies. Während die Beschäftigungszunahme der letzten Jahre in den meisten Bundesländern fast ausschließlich durch zusätzliche weibliche Beschäftigte induziert

war, profitierten in Oberösterreich – zwar in geringerem Ausmaß, aber doch – auch Männer von dieser Entwicklung.

**Abbildung 3: Beschäftigungsquoten (Frauen-Männer)**  
Entwicklung und Vergleich



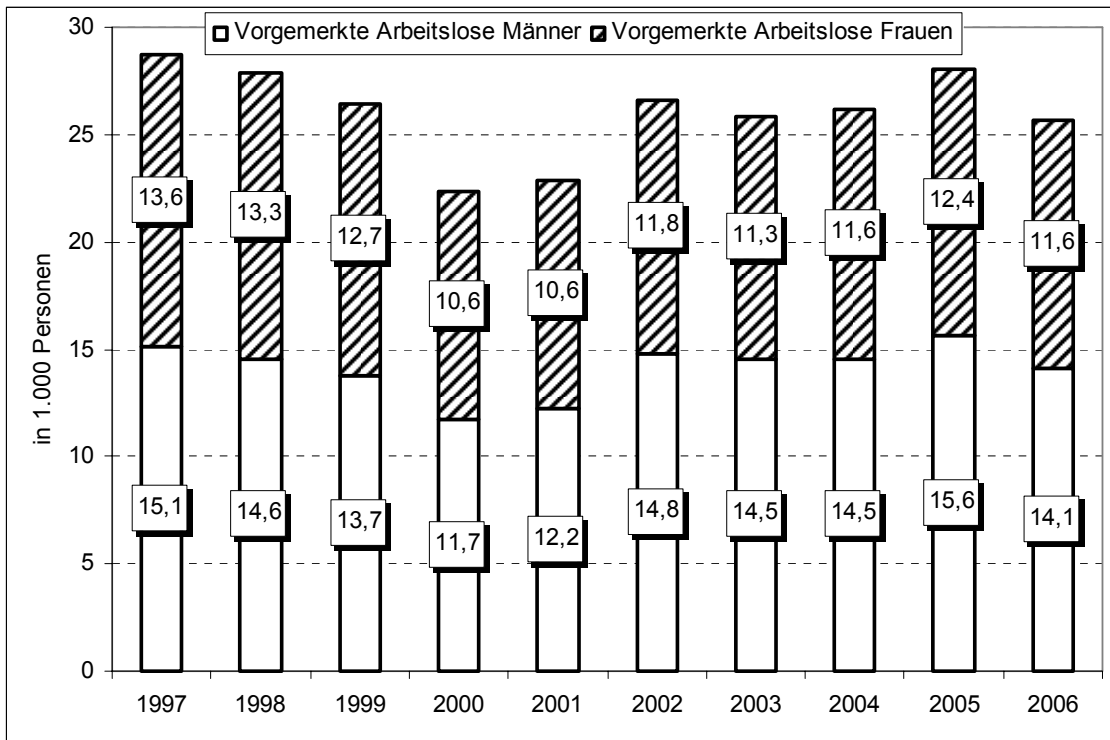
Quelle: Ambweb; eigene Berechnungen

## 2.2 Vorgemerkte Arbeitslose

Trotz positiver Beschäftigungsentwicklung ist in Oberösterreich ein Teil der Arbeitssuchenden – zumindest temporär – vom Arbeitsmarkt ausgegrenzt (Abbildung 4). Die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen lag im Untersuchungszeitraum zwischen 22.000 und 29.000 Personen. Männer hatten dabei stets höhere Werte aufzuweisen als Frauen, wenngleich sich die Entwicklung der Arbeitslosenzahlen nach Geschlecht differenziert im Zeitverlauf durchaus unterscheidet.

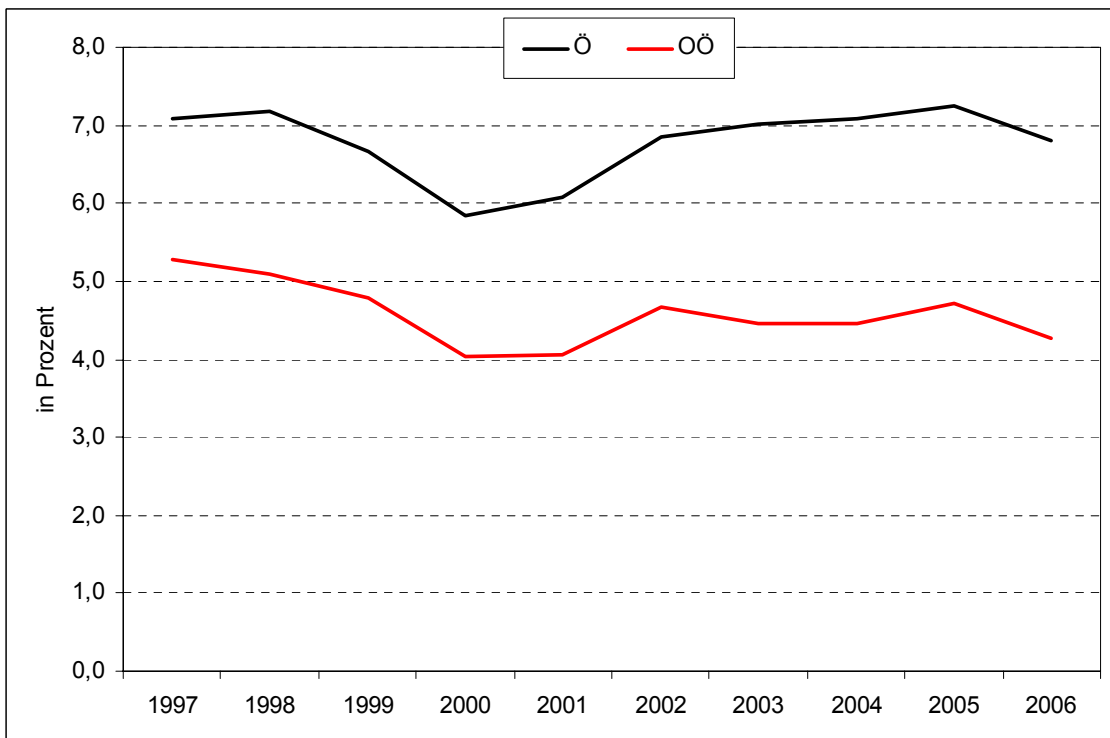
Im Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet weist Oberösterreich eine sehr gute Arbeitsmarktperformance auf (Abbildung 5). Die Arbeitslosenquote liegt hier deutlich und nachhaltig unterhalb des Bundesdurchschnitts. Im Zeitverlauf hat sich der Abstand zum Wert für Gesamtösterreich weiter vergrößert. Lag der Abstand 1997 bei 1,8 Prozentpunkten, so betrug er 2006 schon 2,5 Prozentpunkte. Weiters kann festgehalten werden, dass sich die Arbeitslosenquote in Oberösterreich im Untersuchungszeitraum von 5,3% (1997) auf 4,3% (2006) verringert hat.

**Abbildung 4: Vorgemerke Arbeitslose (Frauen-Männer)**  
**Entwicklung in Oberösterreich**



Quelle: Ambweb; eigene Berechnungen

**Abbildung 5: Arbeitslosenquoten\*)**  
**Entwicklung und Vergleich**

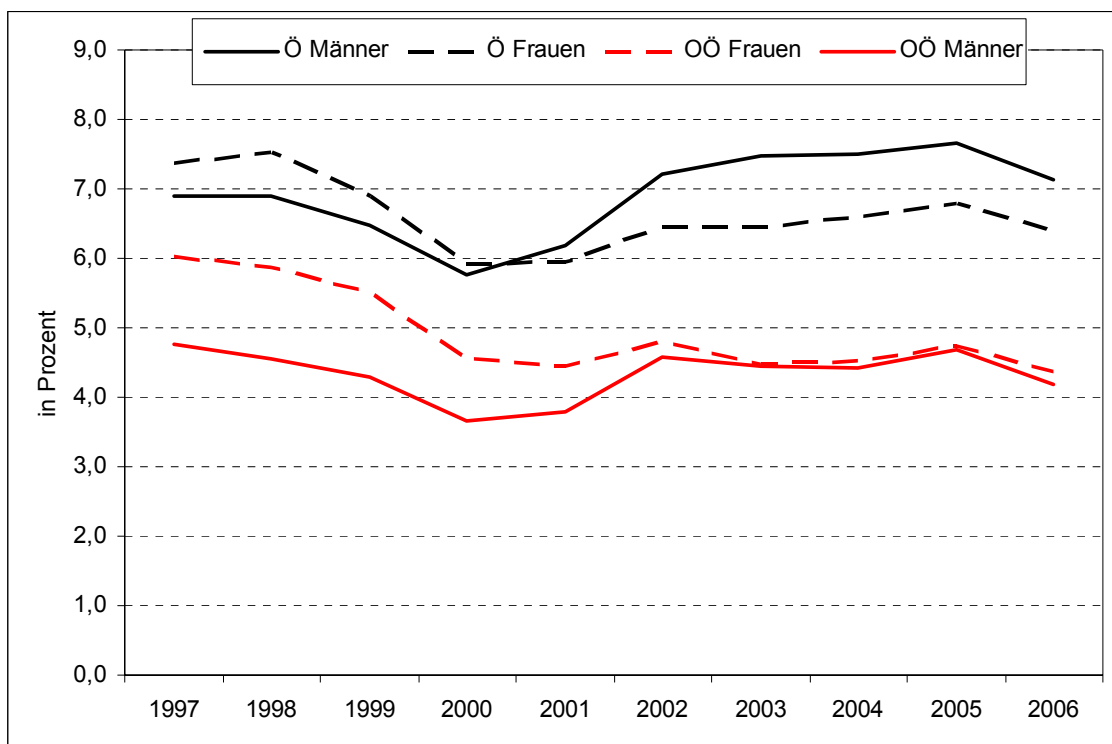


Quelle: Ambweb; eigene Berechnungen; \*) Arbeitslosenquote nach nationaler Messung



Die geschlechtsspezifische Analyse der Arbeitslosenquoten zeigt, dass sowohl Frauen als auch Männer von der positiven Arbeitsmarktperformance des oberösterreichischen Arbeitsmarkts profitieren (Abbildung 6). Für beide Geschlechter liegt die Arbeitslosenquote deutlich unter dem Bundesdurchschnitt. Auch hier gilt, dass sich die Differenz zum Bundeswert tendenziell vergrößert. Die Werte für Frauen weisen dabei eine höhere Differenz als die der Männer auf. Jedoch liegt in Oberösterreich die Arbeitslosenquote der Frauen – mittlerweile nur noch knapp – oberhalb der der Männer, während sich im Bundesgebiet die Positionen vertauscht haben. Hier sind seit 2001 Männer mit einer etwas höher liegenden Arbeitslosenquote konfrontiert. Somit war für Frauen in Oberösterreich der Rückgang der Arbeitslosenquoten im Untersuchungszeitraum wesentlich stärker ausgeprägt (1,6 Prozentpunkte) als für Männer (0,6 Prozentpunkte).

**Abbildung 6: Arbeitslosenquoten\*) (Frauen-Männer)**  
**Entwicklung und Vergleich**

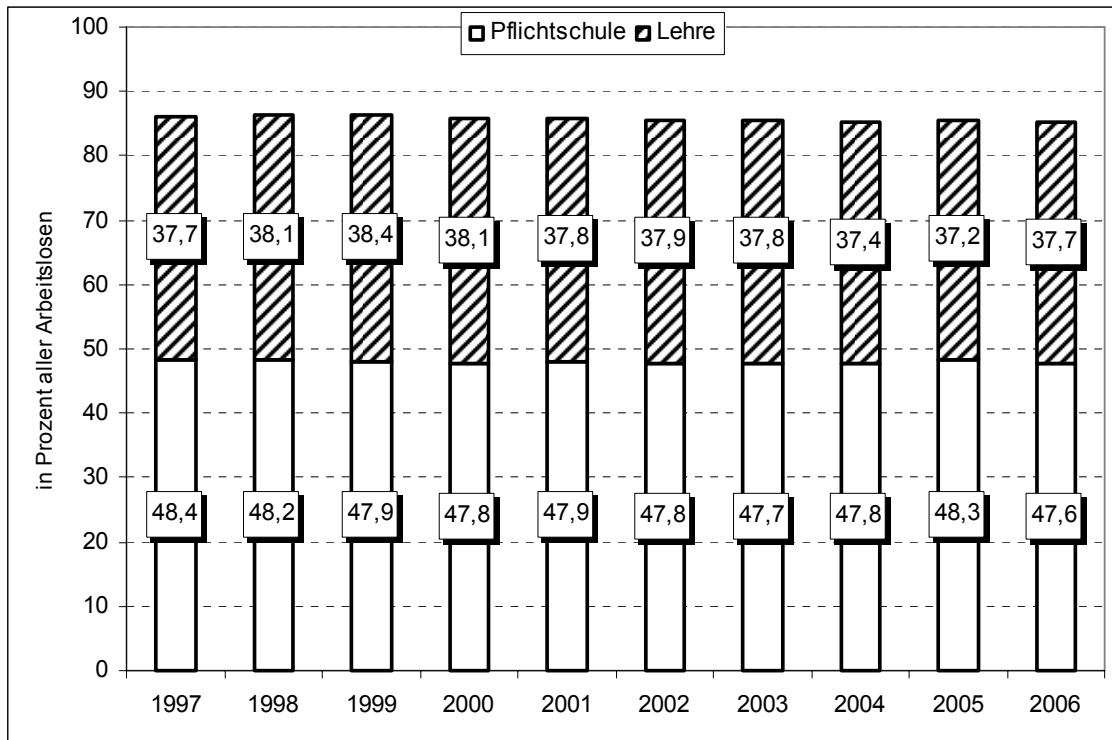


Quelle: Ambweb; eigene Berechnungen; \*) Arbeitslosenquote nach nationaler Messung

Werden die vorgemerkten Arbeitslosen in Oberösterreich nach dem Bildungsstand differenziert betrachtet (Abbildung 7), so zeigt sich, dass das Risiko der Arbeitslosigkeitsbetroffenheit stark mit dem Bildungsstand korreliert. Fast jede/r zweite/r Arbeitslose in Oberösterreich hat nur die Pflichtschule absolviert und somit keine Berufsausbildung vorzuweisen. Etwas mehr als ein Drittel kann zwar auf eine einschlägige Berufsausbildung zurückgreifen, jedoch „nur“ auf dem Niveau eines Lehrabschlusses. Im Zeitverlauf betrachtet bleiben die Bildungsanteile der vorgemerkten Arbeitslosen weitgehend stabil, wenngleich der Pflichtschulanteil leicht im Abnehmen begriffen ist. Er hat sich seit 1997 um 0,8 Prozentpunkte verringert.

Für Österreich zeigt sich im Untersuchungszeitraum eine gegenteilige Entwicklung. Der Anteil an Arbeitslosen mit Pflichtschulabschluss steigt an (von 1997: 44,0% auf 2006: 46,8%) und der mit Lehrabschluss nimmt deutlich ab (von 1997: 39,7% auf 2006: 35,5%). Außerdem ist der Anteil von vorgemerkten Arbeitslosen mit über dem Lehrabschluss liegenden Ausbildungen in Österreich um insgesamt drei Prozentpunkte höher (OÖ, 2006: 14,7%; Ö, 2006: 17,7%).

**Abbildung 7: Vorgemerkte Arbeitslose nach Bildungsstand**  
**Entwicklung in Oberösterreich**



Quelle: Ambweb; eigene Berechnungen

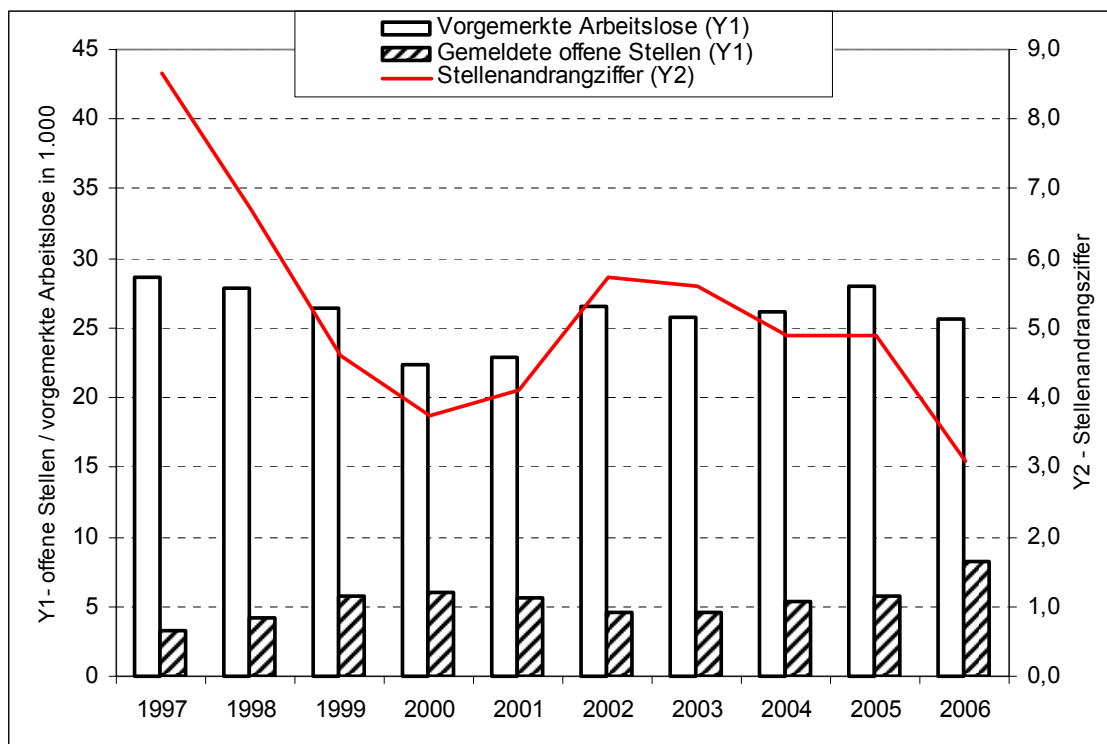
### 2.3 Gemeldete offene Stellen und Stellenandrang

Die Zahl der von oberösterreichischen Unternehmen an das AMS gemeldeten offenen Stellen bewegt sich, konjunkturell bedingt, weitgehend gegenläufig zur Zahl der in Oberösterreich vorgemerkten Arbeitslosen (Abbildung 8). Das ist natürlich kein oberösterreichisches Spezifikum, sondern trifft in gleicher Weise auch auf den Entwicklungsverlauf des gesamten Bundesgebietes zu (Abbildung 9). Dementsprechend ähnlich stellt sich auch das Entwicklungsmuster der Stellenandrangziffer – also der Verhältniszahl von vorgemerkten Arbeitslosen und gemeldeten offenen Stellen – dar.

Kamen 1997 in Oberösterreich noch etwa acht Arbeitslose auf eine offene Stelle, so halbierte sich diese Zahl bis zum Jahr 2000, um dann in den beiden nachfolgenden Jahren wieder anzusteigen. Ab 2002 setzte dann wieder ein Rückgang ein, der zwischen 2005 und 2006 besonders markant ausfiel, sodass der oberösterreichische Ar-

beitsmark mittlerweile eine sehr niedrige Stellenandrangsziffer (2006 lag diese nur mehr knapp über dem Wert 3) ausweist.

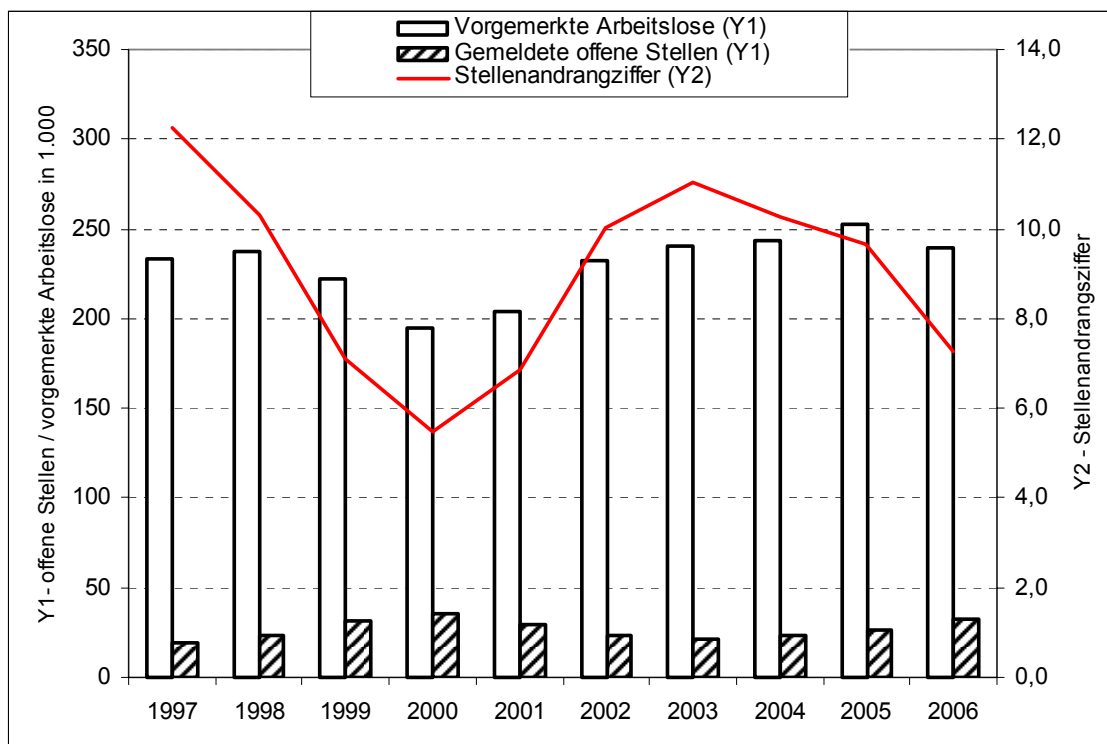
**Abbildung 8: Vorgemerkte Arbeitslose, gemeldete offene Stellen und Stellenandrangsziffer – Entwicklung in Oberösterreich**



Quelle: Ambweb; eigene Berechnungen

Verglichen mit dem gesamten Bundesgebiet ist zwar der Kurvenverlauf durchaus ähnlich, jedoch bewegt sich die Stellenandrangsziffer für Gesamtösterreich auf deutlich höherem Niveau. Im Untersuchungszeitraum war für das Bundesgebiet, ausgehend von zwölf Arbeitslosen pro offene Stelle im Jahr 1997, ebenfalls eine Halbierung des Wertes bis 2000 feststellbar. Die darauf folgende Phase des Wiederanstiegs dauerte jedoch im restlichen Bundesgebiet um ein Jahr länger und die Zuwächse fielen deutlich stärker aus. 2003 reichte die Stellenandrangsziffer in Österreich daher beinahe wieder an den Wert von 1997 heran. Bis 2006 war dann aber ebenfalls ein starker Rückgang feststellbar. Trotzdem ist die Stellenandrangsziffer in Österreich mit einem Wert von 7,3 im Jahr 2006 mehr als doppelt so hoch wie im Bundesland Oberösterreich.

**Abbildung 9: Vorgemerkte Arbeitslose, gemeldete offene Stellen und Stellenandrangziffer – Entwicklung in Österreich**



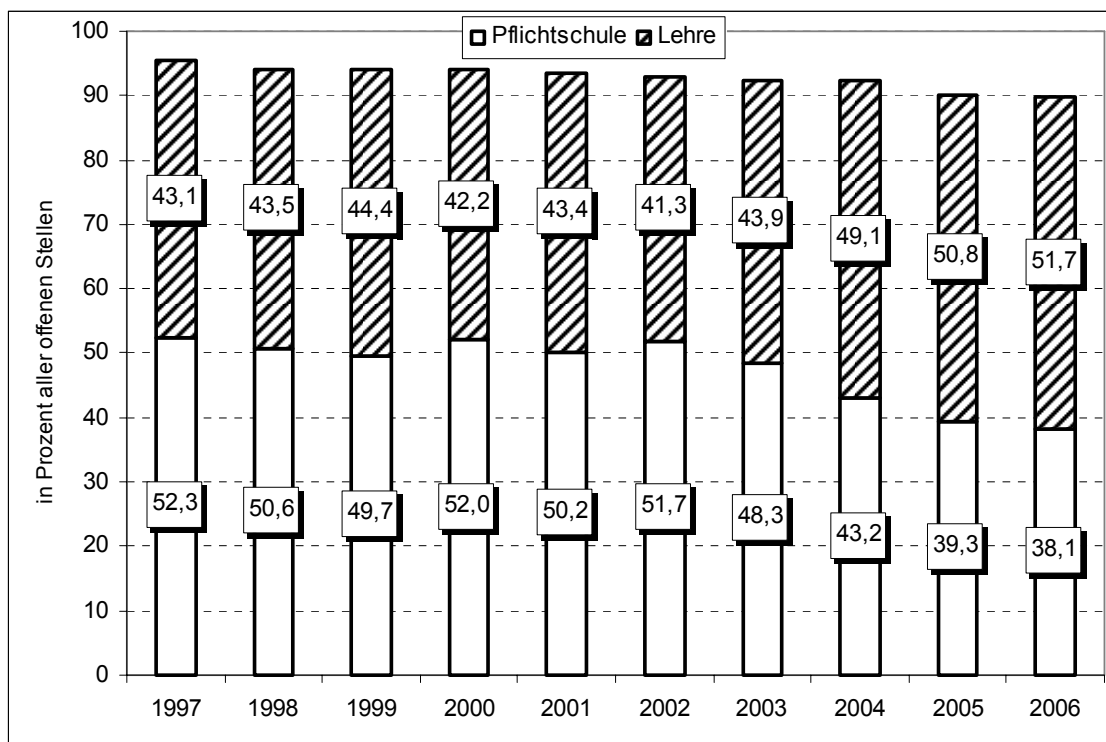
Quelle: Ambweb; eigene Berechnungen

Werden die gemeldeten offenen Stellen nach Bildungsanforderung unterschieden (Abbildung 10), so zeigt sich vorerst ein den vorgemerkten Arbeitslosen durchaus ähnliches Muster. Neun von zehn der in Oberösterreich gemeldeten offenen Stellen sind für Personen mit abgeschlossener Pflichtschule oder absolvierter Lehre ausgeschrieben. Der Anteil der Lehre nimmt im Zeitverlauf allerdings deutlich zu (von 1997: 43,1% auf 2006: 51,7%), während der Anteil an Stellen ohne formaler Qualifikationsanforderungen stark zurückgeht (von 1997: 52,3% auf 2006: 38,1%). Diese Entwicklung hat zur Folge, dass sich die Bildungsstruktur von vorgemerkten Arbeitslosen und gemeldeten offenen Stellen tendenziell immer stärker unterscheidet. Im Jahr 2006 hatten nur 37,7% der in Oberösterreich gemeldeten Arbeitslosen einen Lehrabschluss absolviert, während 51,7% der offenen Stellen eine derartige Qualifikation voraussetzten. Das ist zwar insofern kein Problem, als 2006 noch mehr als drei mal so viele vorgemerkte Arbeitslose wie offene Stellen zu verzeichnen waren und somit nach wie vor eine ausreichende Anzahl an potentiellen BewerberInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung zur Verfügung standen. Jedoch könnten sich bei kontinuierlicher Weiterentwicklung des Trends die Jobperspektiven für Arbeitslose ohne abgeschlossene Berufsausbildung deutlich verschlechtern.

Ein Vergleich mit dem gesamten Bundesgebiet liefert nur wenig zusätzliche Erkenntnisse. Sowohl Struktur als auch Entwicklungsverlauf sind sehr ähnlich, wenngleich der

Anteil an offenen Stellen ohne Qualifikationsanforderungen etwas höher (2006: 40,2%) und der Anteil mit gefordertem Lehrabschluss etwas niedriger (2006: 48,6%) liegt.

**Abbildung 10: Offene Stellen nach Bildungsanforderung**  
Entwicklung in Oberösterreich



Quelle: Ambweb; eigene Berechnungen

Werden nun abschließend die Daten über vorgemerkte Arbeitslose und gemeldete offene Stellen jeweils nach vereinfachten Bildungskategorien zusammengeführt, so können qualifikationsspezifische Stellenandrangsziffern für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt gebildet werden. Diese sind der Abbildung 11 zu entnehmen.

Als erstes fallen hier natürlich die erstaunlich hohen Werte in der Residualkategorie<sup>1</sup> auf. Vergegenwärtigt man sich aber, dass im Jahr 1997 von den 3.314 in Oberösterreich als offen gemeldeten Stellen nur insgesamt 154 in den über der Lehre angesiedelten Qualifikationskategorien ausgeschrieben waren, so können die massiven Abweichungen leicht erklärt werden. Während also noch Mitte der 1990er Jahre höherqualifizierte Stellen nur selten offiziell gemeldet wurden, suchen oberösterreichische Unternehmen mittlerweile – insbesondere in den Qualifikationsbereichen BMS und BHS – durchaus auch über die Wege und mit Unterstützung des AMS. Die Stellenandrangsziffer in diesem Bildungssegment ging somit fast ausschließlich als Folge der

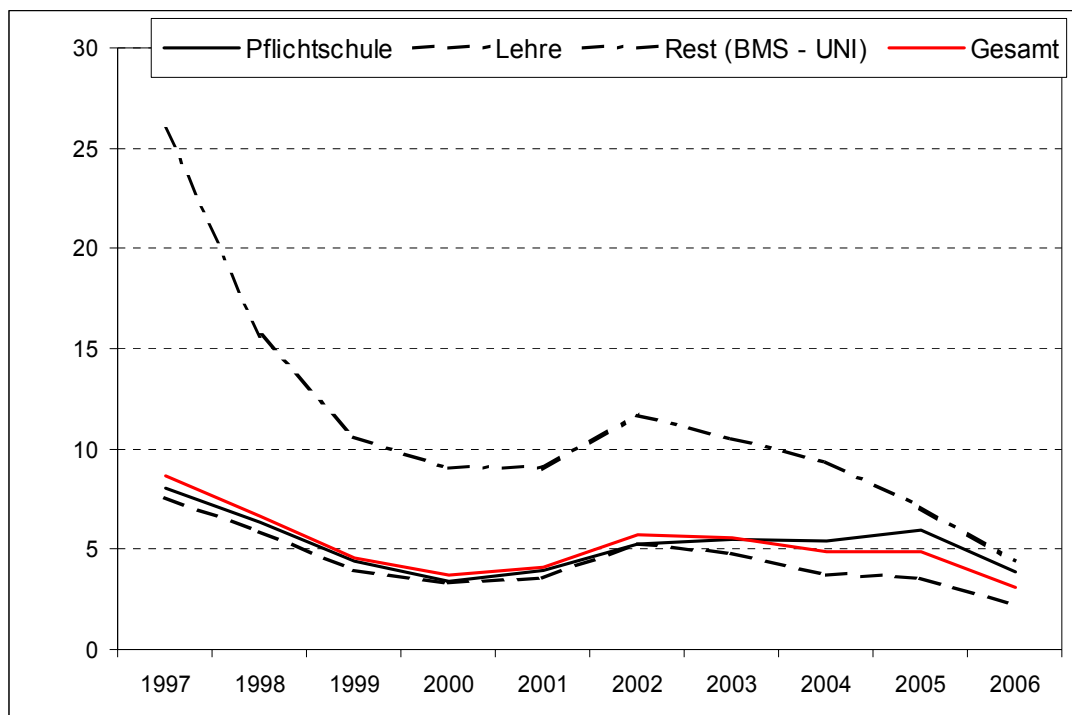
<sup>1</sup> Alle Qualifikationsebenen oberhalb der Lehre wurden in der Kategorie „Rest“ zusammengefasst.

massiven Zunahmen bei den gemeldeten offenen Stellen zurück und liegt mittlerweile mit einem Wert von 4,4 (2006) nur noch knapp über dem Durchschnitt (2006: 3,1).<sup>2</sup>

Während sich also die Stellenandrangziffer für höhere Bildungssegmente im Zeitverlauf dem Durchschnittswert stark angenähert hat, entwickeln sich die Stellenandrangziffern für die Bereiche Pflichtschule und Lehre tendenziell leicht auseinander. Lagen die beiden Werte bis 2002 noch innerhalb eines sehr engen Korridors (mit einer maximalen Differenz von 0,5), so zeigen sich insbesondere bei den letzten drei abgetragenen Jahreswerten schon deutlich sichtbare Unterschiede (2005 betrug die Differenz der beiden Werte 2,4). Mittlerweile liegt die Stellenandrangziffer für die Bildungsstufe Pflichtschule mit einem Wert von 3,8 (2006) merklich über der der Lehre (2006: 2,2).

Die Entwicklung der qualifikationsspezifischen Stellenandrangziffern für das gesamte Bundesgebiet verlief weitgehend analog, jedoch – wie oben in aggregierter Form schon dargestellt – auf jeweils höherem Niveau. Außerdem fallen die Differenzen zwischen den einzelnen qualifikationsspezifischen Stellenandrangziffern stärker aus. 2006 lag die Stellenandrangziffer für den Bereich Pflichtschule in Österreich mit einem Wert von 8,4 deutlich über der für den Bereich Lehre (2006: 5,3).

**Abbildung 11: Stellenandrangziffern nach Bildung**  
**Entwicklung in Oberösterreich**



Quelle: Ambweb; eigene Berechnungen

<sup>2</sup> Zu den Einschaltgraden (Anteil der offenen Stellen, die beim AMS gemeldet werden) siehe auch Kapitel 3.

### 3 Mismatch-Indikatoren – Konzeptionelle Fragen und Bewertungskriterien

Mismatch-Indikatoren sollen den Mismatch, d.h. das gleichzeitige Auftreten von Arbeitslosigkeit und unbesetzten Stellen, erfassen bzw. festhalten, wieweit der Arbeitsmarkt vom optimalen Matching von Angebot und Nachfrage entfernt ist. Seit den 1980er Jahren wurden verschiedene Mismatch-Indikatoren entwickelt, die auf unterschiedlichen Vorstellungen über die zentralen Steuerfaktoren der Anpassungsvorgänge und das Zusammenspiel einzelner Matching-Komponenten beruhen. Sie knüpfen mehr oder weniger stark am Konzept der Beveridge-Kurve an und streichen unterschiedliche Matching-Faktoren (Qualifikation, Information, Lohn etc.) heraus. Die Gründe für den Mismatch können in der fehlenden geographischen, beruflichen oder qualifikatorischen Mobilität der Arbeitssuchenden liegen, es können aber auch Probleme durch unvollkommene Information und mangelnde Koordination oder Präferenzen der suchenden Unternehmen bezüglich der Eigenschaften potenzieller KandidatInnen auftreten (Petrongolo, Pissarides 2001).

Zentrale Idee des Mismatch-Konzeptes ist es, dass der Arbeitsmarkt kein homogener Markt, sondern in unterschiedliche Segmente geteilt ist und zwischen diesen Teilarbeitsmärkten unzureichende Anpassungsprozesse stattfinden. So können trotz bestehender Massenarbeitslosigkeit unbesetzte offene Stellen existieren. Diese Gleichzeitigkeit kann persistent sein, wenn arbeitslose Stellenbewerber auf Dauer andere Fähigkeits-, Lohn- oder Regionalprofile aufweisen, als sie von den Unternehmen am Arbeitsmarkt gefordert werden (Entorf 2001, 11). Eine gewisse Koexistenz von (Such-)Arbeitslosigkeit und offenen Stellen ist unvermeidlich, weil Arbeitslose und ArbeitgeberInnen Zeit benötigen, um unter bestehenden Vakanzen den besten „Match“ zu finden. Doch die Indizien für eine steigende und persistente Mismatch-Arbeitslosigkeit setzt die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik unter Druck. Dafür ist es wichtig, mehr über Relevanz, Erscheinungsformen und Erklärungen des Mismatch, d.h. das Nebeneinander von schwer einsetzbaren Arbeitslosen und offenen Stellen zu wissen.

Die unterschiedlichen Konzepte und Indikatoren zur Mismatch-Arbeitslosigkeit ergeben sich aus unterschiedlichen Vorstellungen über die Wirkungsweise des Arbeitsmarktes. Genauso wenig wie es unterschiedliche Vorstellungen über die die zentralen Steuerungsmechanismen des Arbeitsmarktes (nachfragebedingte, lohnbedingte Arbeitslosigkeit etc.) gibt, besteht auch keine Einigkeit darüber, welche Faktoren in einen Mismatch-Indikator eingehen sollen, was der richtige Mismatch-Indikator ist. Die Diskussion über Mismatch-Indikatoren folgt einer unterschiedlichen Definition von Mismatch-Arbeitslosigkeit. Mismatch-Arbeitslosigkeit hat in Lehrbüchern kaum einen eigenen Platz, sondern wird bei anderen und dabei unterschiedlichen Typen von Arbeitslosigkeit mitbehandelt. So wird Mismatch als Ursache struktureller Arbeitslosigkeit gesehen, bei friktioneller Arbeitslosigkeit mitbehandelt, als Überbegriff von struktureller und frikti-

oneller Arbeitslosigkeit oder als persistente Verschärfung von friktioneller Arbeitslosigkeit gesehen (Entorf 2001).

Betrachtet man die Entwicklungen der Mismatch-Diskussionen, so scheinen theoretische Debatten (in Journals, Dissertationen) unterschiedliche Wege zu gehen. Während in der wissenschaftlichen Diskussion Matching-Funktionen weiterentwickelt werden, um Friktionen zwischen Angebot und Nachfrage möglichst genau zu modellieren, werden in Arbeitsmarktanalysen von internationalen oder nationalen Organisationen (OECD, IAB) weiterhin Beveridgekurven oder ältere Mismatch-Indikatoren verwendet, um damit Veränderungen über die Zeit bzw. Unterschiede zwischen Ländern zu beobachten, auch wenn diese vielfach kritisiert werden.

Neben diesen konzeptionellen oder methodischen Aspekten der Mismatch-Indikatoren stellt sich aber auch die Frage, mit welchen Daten Mismatch gemessen werden kann. Beide Seiten des Arbeitsmarktes sind empirisch nur ungenau erfassbar. Die registrierte Arbeitslosigkeit des AMS liefert ein verzerrtes Bild über das für den Arbeitsmarkt zusätzlich zur Verfügung stehende Arbeitsangebot. Aber auch Befragungsdaten, etwa durch die Arbeitskräfteerhebung, beinhalten Verzerrungen durch versteckte Arbeitslosigkeit, Arbeitslose in Schulungen oder Antwortverzerrungen der Befragten.

Noch kritischer sind die beim AMS registrierten offenen Stellen zu werten, da sie nur einen Teil der offenen Stellen wiedergeben, da nur jene Vakanzen erfasst sind, die beim Arbeitsamt gemeldet werden. Ein Vergleich der offenen Stellen des AMS Österreich und der Printmedien zeigt, dass Angebote im Bereich Büro, Lehr- und Kulturberufe, sowie TechnikerInnen und unternehmensbezogene Dienstleistungen beim AMS unterrepräsentiert sind (Affenzeller et al. 2003). Erfahrungsgemäß hängt die Einschaltung des AMS von der Qualifikation ab, indem Arbeitsplätze mit geringeren Qualifikationsanforderungen eher über das AMS besetzt werden und damit eher gemeldet werden als Arbeitsplätze mit höheren Qualifikationsanforderungen. Beim Vergleich der Zahl der offenen Stellen und der Arbeitslosen ist überdies zu beachten, dass Arbeitslose über den Wohnsitz regional anders zugeordnet werden als die Vakanzen (Betriebsstandort).

Betrachtet man den Einschaltgrad, d.h. den Anteil der erfassten offenen Stellen des AMS genauer, so zeigen sich noch weitere Verzerrungen.<sup>3</sup> So ist die regionale Zuordnung bei überregional tätigen Betrieben (z.B. Lebensmittelhandelsketten) schwierig, verhalten sich Betriebe bei der Meldung von offenen Stellen teilweise taktisch (z.B. um eine Arbeitserlaubnis für einen bestimmten ausländischen Arbeiter zu bekommen) oder ergeben sich Verzerrungen, weil Stellen durch Leihfirmen doppelt gemeldet werden. Weitere Ungenauigkeiten ergeben sich daraus, dass bereits besetzte Stellen beim AMS teilweise noch als vakant gemeldet sind (vgl. auch Schmid/Wagner/Weinböner

---

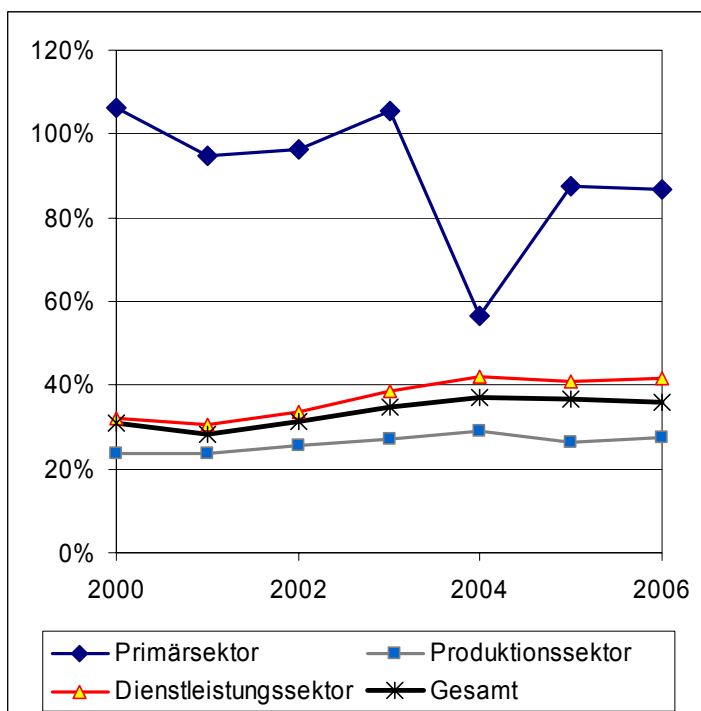
<sup>3</sup> Der Einschaltgrad sind die Abgänge aus der Arbeitslosigkeit (das sind die vom AMS vermittelten plus die vom Betrieb – nach der AMS-Meldung – selbst gefundene Mitarbeiter) dividiert durch die neugegründeten Dienstverhältnisse (welche aus HV-Daten herausgerechnet werden, wobei das Berechnungsverfahren lt. AMS immer wieder verfeinert/verändert wird).



2002) und dass Vakanzen durch die Beziehung von Personalleasingunternehmen mehrfach gemeldet werden. Diese Unschärfen können auf niedrig-aggregierter Ebene zu unplausiblen Daten führen, z.B. zu Einschaltungsgraden von über 100% im Primärsektor (vgl. Abbildung 12).

Problematisch sind diese Ungenauigkeiten der Daten, wenn damit systematische Verzerrungen der Daten einhergehen, wie dies eine genauere Betrachtung der Einschaltquoten veranschaulicht. Abbildung 12 zeigt, dass die Einschaltgrade im Zeitverlauf tendenziell gestiegen sind, aber je nach Wirtschaftssektor unterschiedliche Quoten und Entwicklungen aufweisen. Insgesamt liegt der Einschaltgrad des AMS für Oberösterreich im Jahr 2006 bei 36%. Die niedrigsten Werte bestehen im Produktionssektor mit 27%, im Dienstleistungssektor liegen sie bei 42%. Den höchsten Einschaltgrad, aber auch die stärksten Schwankungen zeigt der Primärsektor, wo in den letzten 7 Jahren Schwankungen zwischen 57% und 105% zu beobachten sind.

**Abbildung 12: Einschaltgrade im Zeitverlauf nach Wirtschaftssektor (Oberösterreich)**

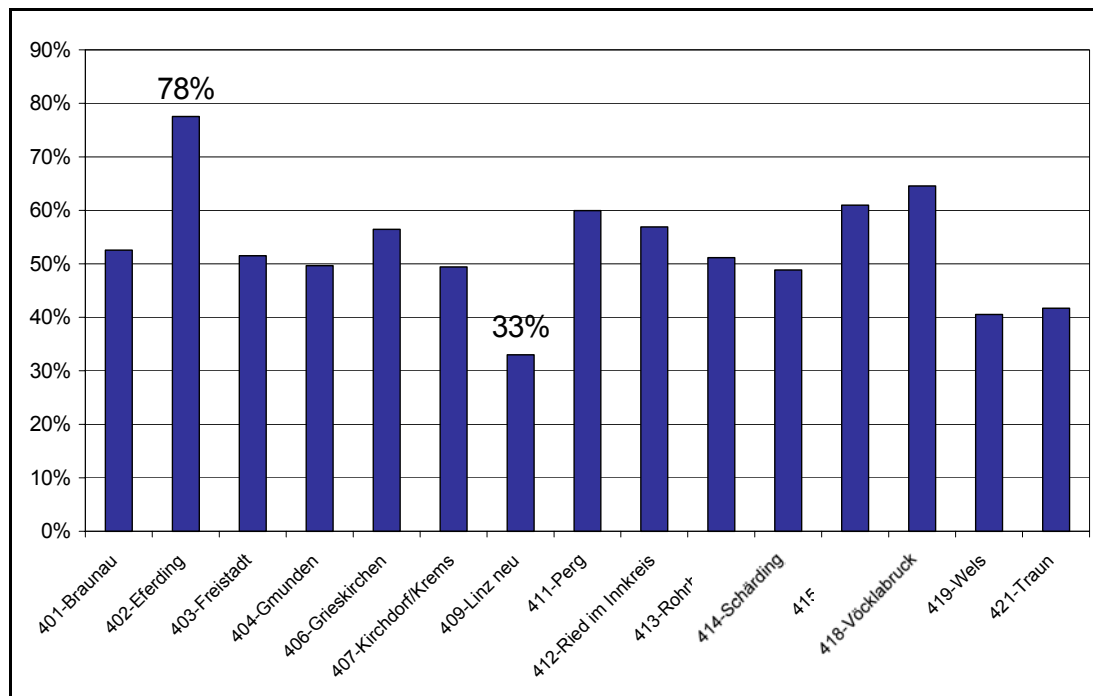


Quelle: AMS

Aus Tabelle 13 wird ersichtlich, dass die Einschaltgrade auch regional sehr unterschiedlich sind. Sie variieren nach den Regionalen Geschäftsstellen (RGS) zwischen 33% und 78%. Dies ist teils auf die unterschiedliche Wirtschaftsstruktur der Regionen zurückzuführen, teils aber auch auf die jeweilige RGS-Performance und ist in gewisser Weise auch ein Maß für ihre Effizienz. Damit ist es kaum möglich, all diese Verzerrungen der Daten, die letztlich aber die Ergebnisse mitbestimmen, zu korrigieren. Ein Ver-

gleich über die Zeit unterliegt damit der Annahme, dass sich die Einschaltquoten nicht wesentlich verändert haben.

**Abbildung 13: Einschaltgrade 2006 nach Bezirken**



Quelle: AMS

### 3.1 Kategorisierung und Beschreibung der Mismatch-Indikatoren

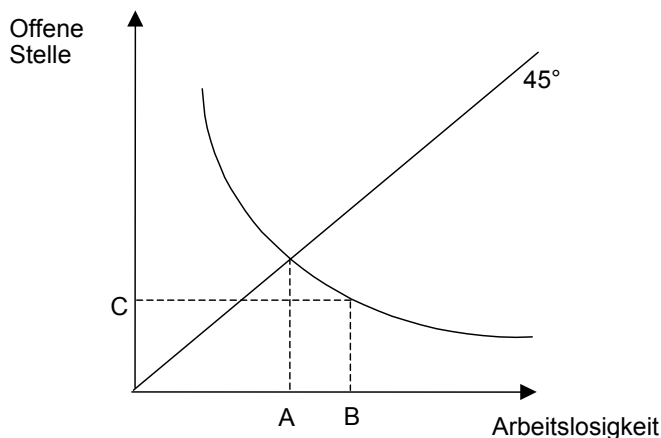
Vereinfachend können die in der Literatur am häufigsten beschriebenen Mismatch-Indikatoren entsprechend ihren zugrunde liegenden Logiken folgendermaßen unterschieden werden:

1. Mismatch-Indikatoren auf der Basis von intrasektoralen Ungleichgewichten bauen auf dem Prinzip der Beveridgekurve auf. Ziel ist es, die Differenz zwischen Vakanz- und Arbeitslosenquoten in den Arbeitsmarktsektoren zu minimieren.
2. Mismatch-Indikatoren auf Basis der Varianzen sektoraler Arbeitslosenquoten knüpfen am NAIRU-Konzept an und sollen die Varianz sektoraler Arbeitslosenraten minimieren – unter der Annahme, dass sektorale Reallöhne sektorale Arbeitslosenraten bestimmen.
3. Matching-Funktionen modellieren das gleichzeitige Auftreten von Arbeitslosigkeit und offenen Stellen und schätzen damit die Matching-Effizienz des Arbeitsmarktes.

### 3.1.1 MM, Mismatch-Indikatoren auf Basis intrasektoraler Ungleichgewichte

Mismatch wird hier als Abstand zwischen der Arbeitslosenrate und einer „optimalen“ Rate definiert, die dann erreicht ist, wenn das Verhältnis zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen in allen Mikromärkten gleich ist und somit die Einstellungen maximiert werden. Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage können aufgrund unterschiedlicher qualifikatorischer Anforderungen oder regionaler Diskrepanzen auseinander fallen. Nach dem Prinzip der Beveridgekurve soll für einen minimalen Mismatch die Differenz zwischen Vakanz- und der Arbeitslosenquoten in Arbeitsmarktsektoren minimiert werden.

Abbildung 14: Beveridge Kurve



Die Beveridgekurve stellt das Verhältnis offener Stellen zu Arbeitslosen im Zeitverlauf grafisch dar. Damit sind über den Zeitverlauf sowohl konjunkturelle Veränderungen (Verschiebung auf der Kurve) wie auch strukturelle Veränderungen (Verschiebung der Kurve) sichtbar: Eine Bewegung nach innen, zum Ursprung, bedeutet eine Verringerung des Mismatch auf dem Arbeitsmarkt, eine Bewegung weg vom Ursprung deutet auf eine strukturelle Verschlechterung hin. Auf der 45°-Linie ist die Zahl der offenen Stellen gleich jener der Arbeitslosen, was in diesem Modell als Gleichgewicht am Arbeitsmarkt angesehen wird, aber keinesfalls bedeuten muss, dass dieser Zustand als optimal zu bewerten ist (Franz 1987).

Der am häufigsten verwendete Indikator innerhalb dieser Gruppe wurde von Jackman/Roper (1987) entwickelt und wird folgendermaßen berechnet:

$$MM_{1a} = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{U_i}{U} - \frac{V_i}{V} \right|$$

$V_i$  die Anzahl der offenen Stellen im Sektor

$U_i$  die Anzahl der Arbeitslosen im Sektor  $i$

$U$  und  $V$  sind die Gesamtzahl der Arbeitslosen bzw. offenen Stellen

$MM_{1a}$  misst den Anteil der Arbeitslosen, die zwischen den Arbeitsmarktsektoren ausgetauscht werden müssten, um eine gleichmäßige Verteilung des Stellenandrangs zu erreichen. Aufgrund seiner Spezifikation streuen die Werte zwischen 0 und 1, wobei  $MM_{1a}=0$  einen perfekten Match und  $MM_{1a}=1$  vollständiges aneinander vorbeilaufen von Angebot und Nachfrage darstellen. Die ‚Sektoren‘ oder Teilarbeitsmärkte können unterschiedlich definiert werden, z.B. nach Berufen, Regionen oder Qualifikationen.

Für diesen Indikator liegen zahlreiche Variationen vor, teilweise Variationen, die ebenfalls von Jackman und Roper verwendet wurden. So wird häufig auf die Halbierung der Summen der intersektoralen Ungleichgewichte verzichtet oder eine multiplikative Beziehung zwischen den Vakanzen und Arbeitslosen der Teilarbeitsmärkte angenommen. So hat der folgende Indikator von Jackman/Roper eine ähnliche Aussagekraft wie der erste Mismatch-Indikator, aber ist etwas gestauchter.

$$\text{Jackman/Roper (1987): } MM_{1b} = 1 - \sum_i \left( \frac{U_i}{U} * \frac{V_i}{V} \right)^2$$

Der Vorteil dieses Indikators liegt vor allem bei seiner Anschaulichkeit und Nachvollziehbarkeit. Mit dem Anknüpfen an verbreiteten Ansätzen von Stellenandrangziffer und Beveridgekurve ist er auch leicht nachvollziehbar und gibt das Konzept der Mismatch-Arbeitslosigkeit anschaulich wieder. Er ist zwischen verschiedenen Regionen gut vergleichbar, vorausgesetzt es sind Daten in entsprechender Qualität vorhanden. Dieser Indikator ist anschaulich, einfach zu interpretieren und relativ unkompliziert fortführbar. Allerdings erfordert  $MM_{1a}$  Vakanzdaten, die – wie weiter oben schon erläutert – oft verzerrt sind.

### 3.1.2 $MM_2$ Mismatch-Indikatoren auf Basis der Varianzen sektoraler Arbeitslosenraten

Mismatch-Indikatoren auf Basis der Varianzen sektoraler Arbeitslosenraten knüpfen am NAIRU-Konzept an. Sie verfolgen eine Minimierung der Varianz sektoraler Arbeitslosenraten unter der Annahme, dass sektorale Reallöhne sektorale Arbeitslosenraten bestimmen.

Die *non acceleration inflation rate of unemployment* (NAIRU, deutsch: Arbeitslosenquote, bei der sich die Inflation nicht beschleunigt) ist ein aus der (modifizierten) Phillipskurve abgeleitetes wirtschaftstheoretisches Konzept, das den Zusammenhang zwischen Veränderung von Nominallöhnen und Arbeitslosigkeit verfolgt. Sie umschreibt also eine „natürliche“ Arbeitslosenquote, bei der keine Inflationsbeschleunigung durch Arbeitsmarktungleichgewichte, d.h. durch zu hohe Durchsetzungskraft der Lohnforderungen der ArbeitnehmerInnen, zu erwarten ist.

Die jeweiligen Arbeitslosenquoten der Teilarbeitsmärkte werden mit der theoretisch minimalen Arbeitslosenrate, die im Gleichgewichtszustand gegeben wäre, verglichen und deren Varianz berechnet. Auch hier haben sich unterschiedliche Indikatoren her-

ausgebildet, wobei wir hier wiederum den am häufigsten verwendeten Indikator voranstellen.

Dieser Indikator geht auf Jackman/Layard/Savouri (1991) zurück:

$$MM_{2a} = \frac{1}{2} Var\left(\frac{u_i}{u}\right)$$

$u_i$  ist die Arbeitslosenquote für den Sektor  $i$   
 $u$  ist die Arbeitslosenquote insgesamt

Dieser Mismatch-Indikator beschreibt die prozentuelle Erhöhung der Arbeitslosigkeit aufgrund struktureller Ungleichgewichte gegenüber der Gleichgewichtsarbeitslosigkeit.  $MM_{2a}$  ist 0 wenn sämtliche sektorale Arbeitslosenquoten mit der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosenquote übereinstimmen. Die Koexistenz von Arbeitslosen und offenen Stellen ist auch im Gleichgewicht möglich, wenn intersektorale Migrationsbewegungen mit keinem individuellen Nutzengewinn verbunden sind.

Unter Annahme der Unabhängigkeit struktureller Ungleichgewichte können für  $MM_{2a}$  Mismatch-Koeffizienten aufaddiert werden – tatsächlich bildet diese Summe jedoch die Obergrenze für Mismatch, während der reale Wert darunter liegt.

Auch bei diesem Indikator gibt es wiederum zahlreiche Variationen, die teilweise aus einfachen Veränderungen bestehen, indem z.B. auf die Halbierung der Varianz verzichtet wird, zum Teil die Vergleichswerte für die Arbeitslosenraten der Teilsegmente variieren. Spezifisch angeführt wird hier der von der OECD verwendete Mismatch-Indikator, der einen Mittelwert der Arbeitslosenraten verwendet:

$$OECD \text{ Employment Outlook } 1992: MM_{2b} = Var(u_i) = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n (u_i - \bar{u})^2$$

$u_i$  ist die Arbeitslosenquote für den Teilarbeitsmarkt  $i$   
 $\bar{u}$  ist der Mittelwert der Arbeitslosenraten

Ochsen (2004) verwendet die Arbeitslosenquote der Hochqualifizierten als Bezugspunkt, wenn er den qualifikatorischen Mismatch berechnet:

$$Ochsen (2004): MM_{2c} = \frac{1 - u_H}{1 - u}$$

$u_H$  ist die Arbeitslosenquote der Hochqualifizierten

Von Jackman, Layard und Savouri (1991) wurde ein Leading-Sektor als Bezugspunkt verwendet. Unter der Annahme, dass es einen „Leading Sektor“ gibt und dieser zugleich der Sektor mit der geringsten Arbeitslosigkeit ist, gilt, dass alle Abweichungen der Gesamt-Arbeitslosigkeit von der Arbeitslosigkeit im Leading Sektor auf strukturelle Faktoren zurückzuführen sind. Im Hintergrund steht die Vorstellung, dass die Lohnhöhe im Leading Sektor die dortige Arbeitslosenrate bestimmt und damit zugleich auch die Lohnhöhe und die Arbeitslosenraten in den anderen Sektoren.

Jackman/Layard/Savouri (1991):  $MM_{2d} = \log u - \log u_L$

Wie  $MM_{1a}$  ist  $MM_{2a}$  zwischen verschiedenen Regionen gut vergleichbar, wenn Daten in entsprechender Qualität vorhanden sind. Auch dieser Indikator ist einfach zu interpretieren und unkompliziert zu berechnen. Da in die Berechnung dieses Indikators die Vakanzen nicht eingehen, leidet die Validität des Indikators nicht unter den Verzerrungen durch unterschiedliche Einschaltquoten. Auf der anderen Seite leidet dadurch aber auch die Anschaulichkeit des Indikators.

### 3.1.3 $MM_3$ Matching-Funktionen

Matching-Funktionen beschreiben analog zu den Produktionsfunktionen den Strom neugeschaffener Arbeitsverhältnisse als eine Funktion der Bestände an Arbeitsuchenden und offenen Stellen. Damit kann das gleichzeitige Auftreten von Arbeitslosigkeit und unbesetzten Stellen modelliert werden, ohne näher auf die Ursachen dieser Friktionen einzugehen. Der Strom neu geschaffener Beschäftigungsverhältnisse wird als eine Funktion der Bestände an Arbeitsuchenden und offenen Stellen beschrieben, wobei offen bleibt, wie diese Inputfaktoren zu neuen Stellenbesetzungen führen. Im Gegensatz zum häufigen Gebrauch von Matching-Funktionen in theoretischen Beiträgen sind die empirischen Untersuchungen zu dem von ihnen beschriebenen Zusammenhang relativ spärlich und beschränken sich hauptsächlich auf die gesamtwirtschaftliche Ebene.

Als Funktionsspezifikation wird meist eine Cobb-Douglas Darstellung der Matching-Funktion verwendet.

Entorf (1996):  $H = mf(V, U) \Rightarrow m_t(U_t, V_t) = AU_t^\alpha V_t^\beta$

Die Anzahl der Einstellungen (H) wird in Abhängigkeit von der Arbeitslosenzahl (U) und der Anzahl der Vakanzen (V) gesehen, die als Matching-Effizienz (m) dargestellt wird.  $\alpha$  und  $\beta$  sind dabei die Elastizitäten der Neueinstellungen  $m_t$  im Hinblick auf Bestand an Arbeitsuchenden  $U$  und offenen Stellen  $V$  zum Zeitpunkt  $t$ . Die relative Größe der Elastizitäten  $\alpha$  und  $\beta$  gibt Aufschluss über das relative Gewicht von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage bei der Schaffung von neuen Stellen. Im Fall von konstanten Skalenerträgen – die meistens angenommen werden, aber nicht unbestritten sind – addieren sich die Elastizitäten auf 1.

Mit Zeitreihendaten (indiziert mit  $t$ ) oder auch mit Querschnittsdaten (indiziert mit  $i$ ), bzw. mit Nutzung beider Arten von Variation, kann die Matching-Funktion geschätzt werden. Dies wird normalerweise in einem linearen Modell beschrieben, das eine Konstante  $C$ , einen Zeittrend  $T$  und evtl. andere Kontrollvariablen wie Berufsgruppen-, Alters- oder Ausbildungsindikatoren enthält:

$$\ln m_{it} = C + \alpha \ln U_{it} + \beta \ln V_{it} + \gamma Z_{it} + \xi T + \varepsilon_{it}$$

Die Verwendung aggregierter Daten, wie dies hier vorgestellt wurde, impliziert einen einzigen Arbeitsmarkt in der gesamten Volkswirtschaft und ignoriert, dass dieser aus

verschiedenen geographisch, qualifikatorisch oder anhand sonstiger Charakteristika definierten Teilarbeitsmärkten besteht. Jüngere Beiträge schätzen Matching-Funktionen auf verschiedenen Ebenen und entlang verschiedener Dimensionen der Disaggregation.

Variationen dieser Mismatch-Funktion finden sich z.B. bei Ochsén (2003) oder Entorf (1996, 2001) zur Schätzung des Mismatch über den Zeitverlauf für Deutschland oder bei Sheikh (1999) für Österreich.

Der Vorteil dieser Mismatch-Funktionen liegt zweifellos darin, dass in die Modellierungen z.B. als Kontrollvariablen unterschiedliche Einflussfaktoren einfließen können und damit ein relativ gutes Abbild des Mismatch bilden. Doch diesem Vorteil stehen zahlreiche Nachteile gegenüber. So bleibt letztlich offen, wie Inputfaktoren zu neuen Stellenbesetzungen führen – Matching-Funktionen bleiben eine Blackbox hinsichtlich der Ursachen der Friktionen am Arbeitsmarkt. Hinsichtlich Datenerfordernisse sind auch hier Arbeitslosenquoten und offene Stellen die Kerngrößen und variieren je nach Spezifikation. Problematisch erweisen sich Matching-Funktionen aber vor allem hinsichtlich ihrer Nachvollziehbarkeit und damit der zukünftigen Fortschreibungsmöglichkeit sowie regionaler Vergleichbarkeit.

### **3.2 Auswahl der verwendeten Mismatch-Indikatoren für die empirische Analyse**

Die Auswahl der verwendeten Mismatch-Indikatoren für die empirischen Berechnungen für Oberösterreich erfolgte in Absprache mit den Auftraggebern. Folgende Bewertungskriterien wurden für die Auswahl verwendet:

1. Vergleichbarkeit mit anderen Regionen: Für die Beurteilung des Ausmaßes der Indikatoren ist ein Vergleich mit anderen Regionen interessant. Wieweit eine Vergleichbarkeit besteht, ist von institutionellen und datentechnischen Aspekten abhängig.
2. Anschaulichkeit oder Nachvollziehbarkeit der Indikatoren: Wieweit können Veränderungen der Indikatorenwerte auf einzelne Aspekte zurückgeführt werden und ist ihre Entwicklung erklärbar?
3. Fortführbarkeit für Zukunft: Um Entwicklungen über eine längere Zeit beobachten zu können und damit einen nachhaltigen Nutzen aus den Indikatoren zu ziehen, ist es wichtig, dass die Indikatoren weiterberechnet werden können – sowohl was Nachvollziehbarkeit als auch Datenverfügbarkeit betrifft.
4. Datenverfügbarkeit und Datenqualität: Dies erwies sich nach Sichtung möglicher Daten als zentrales Auswahlkriterium.

Als Datenquellen für die Mismatch-Indikatoren stehen in erster Linie Registerdaten von AMS und vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger zur Verfügung, sowie der Mikrozensus (MZ) der Statistik Austria. Das Online-Datenbankabfragesystem BALI

(Budget-, Arbeitsmarkt- und Leistungsbezugsinformationen) des BMWA greift ebenfalls auf diese Quellen zu und kombiniert sie gegebenenfalls mit den Bevölkerungsdaten der Statistik Austria. Für die Berechnung der Arbeitslosenquote nach Arbeitsmarktbezirken muss die Fortschreibung der Berufstätigen nach Arbeitsmarktbezirken durch das Österreichische Institut für Raumplanung (ÖIR) herangezogen werden.

In der Tabelle im Anhang ist umfassend aufgeschlüsselt, welche für die Berechnung von Mismatch-Indikatoren potentiell relevanten Daten mit welcher Qualität und für welchen Zeitraum vorhanden sind. Außerdem wird ersichtlich, welche Differenzierungen (z.B. Region und Qualifikation) parallel möglich sind.

Bei aller Problematik, die bei der Verwendung von AMS-Daten vorhanden ist (siehe weiter oben, sowie in den Tabellen im Anhang), weisen sie doch einen großen Vorteil auf: es sind Registerdaten, die nicht auf einer Stichprobe basieren und somit keinen Stichprobenfehler aufweisen, d.h. es sind prinzipiell auch detailliertere Analysen möglich. Die Mikrozensus-Daten sind hingegen mit einem nicht unerheblichen Stichprobenfehler behaftet, der eine Analyse auf niedrig aggregierter Ebene unmöglich macht. Zudem gibt es mit der Umstellung des MZ 2004 einen Datenbruch.

Zu beachten ist weiters, dass eine Mischung unterschiedlicher Datenquellen nur dann möglich ist, wenn die verwendeten Kategorien überführbar sind. Dies ist beispielsweise möglich zur Berechnung der Arbeitslosenquoten nach Bildung. Bei den Berufen besteht hingegen keine Kompatibilität.

Für die empirischen Berechnungen wurden Mismatch-Funktionen angesichts des Wunsches der Fortführbarkeit der Berechnungen in der Zukunft durch die Arbeiterkammer ausgeschlossen. Da die Vor- und Nachteile der beiden anderen Indikatorengruppen, d.h. der Mismatch-Indikatoren auf Basis intrasektoraler Ungleichgewichte nach Jackman-Roper (1987, hier als  $MM_1$  ausgewiesen) und auf Basis der Varianzen sektoraler Arbeitslosenraten nach Layard, Nickel, Jackman (1991, hier als  $MM_2$  ausgewiesen) unterschiedlich verteilt sind und keiner der Indikatoren „vollkommen“ ist, wurde zunächst sowohl  $MM_1$  und  $MM_2$  berechnet und zwar jeweils in der erstgenannten Spezifikation, d.h.  $MM_{1a}$  und  $MM_{2a}$ .



### 3.3 Mismatch in Oberösterreich auf Basis von Mismatch-Indikatoren

In den empirischen Analysen wird die zeitliche Entwicklung des Indikators für die letzten zehn Jahre verfolgt, d.h. von 1997 bis 2006. Untersucht werden regionaler Mismatch, Qualifikations-, Berufs- und Branchenmismatch. Die Entwicklung des Indikators in Oberösterreich wird jeweils jener von Gesamtösterreich gegenübergestellt (ausgenommen regionaler Mismatch, der nur für Oberösterreich berechnet wurde).

Bei der Berechnung der Mismatch-Indikatoren wurden nicht nur unterschiedliche Indikatoren und in der Konsequenz unterschiedliche Datenquellen (AMS-Daten, Daten des Mikrozensus der Statistik Austria, Daten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger) verwendet sowie unterschiedliche Variablen (z.B. zuletzt ausgeübter Beruf oder Berufswunsch) miteinander verglichen. Darüber hinaus wurde bei den verwendeten Variablen auch die Anzahl der Kategorien variiert, da Mismatch-Werte von Fallzahlen bzw. der Anzahl der verwendeten Kategorien abhängen können und daher nur bedingt vergleichbar sind (Ochsen 2004).

#### 3.3.1 Beveridgekurve

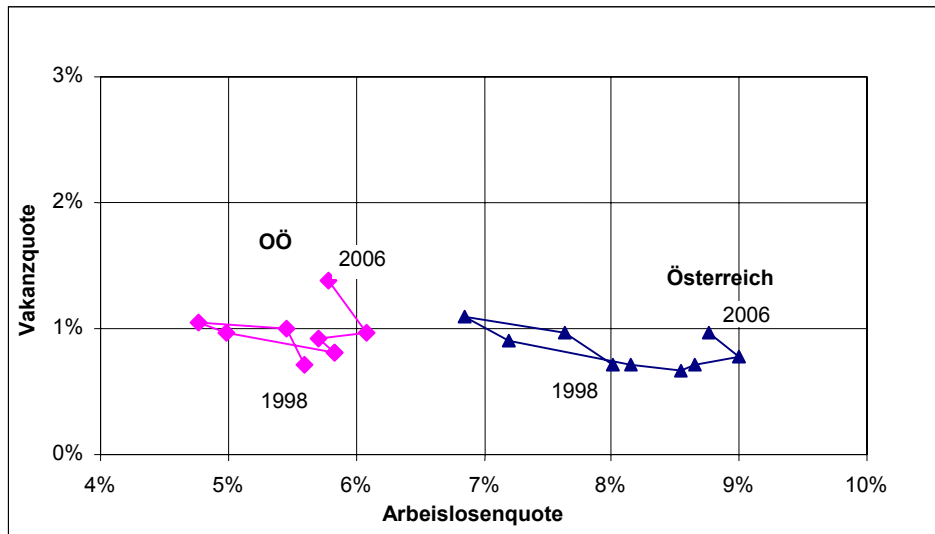
Die Beveridgekurve stellt das Verhältnis von Arbeitslosen und offenen Stellen dar und erlaubt damit einen ersten Blick auf die Entwicklung des Mismatch. Konjunkturbewegungen sind als Links-Rechts-Bewegungen zu werten, Verschiebungen der Kurven nach innen oder nach außen zeigen hingegen eine Veränderung des Mismatch an.

Betrachtet man die Entwicklung der Beveridgekurve für Oberösterreich zwischen 1998 und 2006, so zeigen sich zunächst primär konjunkturelle Veränderungen: Zwischen 1998 und 2000 erfolgt eine Bewegung nach links – also in Richtung eines zunehmend ausgeglichenen Verhältnisses von Arbeitslosen und offenen Stellen.<sup>4</sup> In den Jahren 2000 bzw. 2001, wo auch die Arbeitslosenquoten am niedrigsten sind, ist die Annäherung am größten. In den Folgejahren steigt die Diskrepanz dann wieder weiter an. Etwa ab dem Jahr 2003 kommt es zu einer Auswärtsbewegung, d.h. es ist eine strukturelle Verschlechterung des Arbeitsmarktes gegeben.

---

<sup>4</sup> Man bleibt dabei aber weiterhin deutlich von einem Ausgleich von offenen Stellen und Arbeitslosen entfernt – hier gilt die 45°-Linie nicht als Gleichgewicht, weil unterschiedliche Skalen für Arbeitslosenquote und Vakanzquote verwendet wurden. Im Zeitraum 1993 bis 1996, der hier nicht mehr abgebildet ist, erfolgte hingegen eine Verschiebung der Beveridgekurve nach innen, d.h. eine Verringerung des Mismatch.

**Abbildung 15: Beveridgekurve  
Entwicklung in Oberösterreich und Österreich <sup>5</sup>**



Quelle: AMS – eigene Berechnungen

Die Beveridge-Kurven für Oberösterreich und Gesamtösterreich zeigen dabei einen ähnlichen Verlauf. Allerdings liegt die Österreichkurve deutlich weiter rechts, was auf ein schlechteres Verhältnis von Arbeitslosen und Vakanzen hindeutet. Dies ist auf die um zwei bis drei Prozentpunkte höhere Arbeitslosenquote und auf die im Schnitt etwas niedrigere Vakanzquote in Österreich zurückzuführen. Insgesamt signalisiert die Beveridge-Kurve für Oberösterreich einen geringeren Mismatch, da diese deutlich näher zum Ursprung liegt; es sind aber auch hier Verschlechterungen seit 2003 sichtbar.

### 3.3.2 Regionaler Mismatch

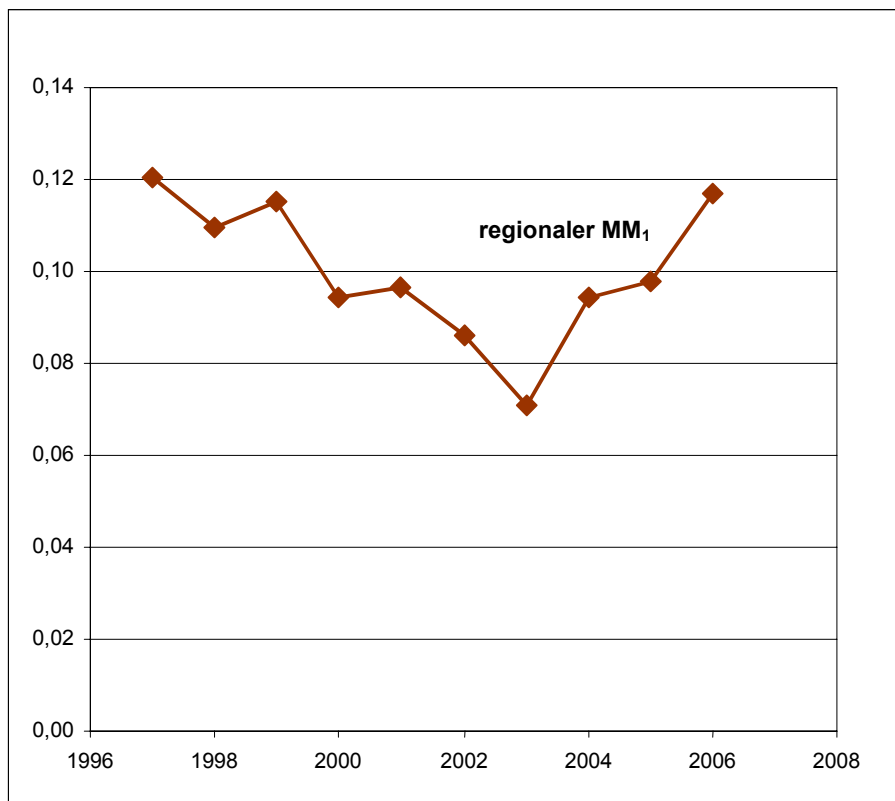
Soll eine offene Stelle besetzt werden, muss der Arbeitgeber nach einem oder einer geeigneten InteressentIn für die Vakanz suchen. Auf der anderen Seite stehen ArbeitsanbieterInnen auf der Suche nach einem akzeptablen Arbeitsplatz. Sind die arbeitgebenden Betriebe und die Arbeitsuchenden in unterschiedlichen Regionen beheimatet, bedarf es für ein erfolgreiches Matching räumlich mobile Arbeitskräfte oder mobile Arbeitsplätze. Aufgrund der Pendlerbewegungen wird Oberösterreich als ein Land mit sehr hoher Mobilität charakterisiert (Fritz et al. 2006). Dementsprechend niedrig sind daher die Erwartungen hinsichtlich des regionalen Mismatch.

Tatsächlich sind die Werte für den regionalen Mismatch sehr gering. Im Jahr 2006 müssten nach unserem Indikator rund 12% der Arbeitslosen den Arbeitsmarktbezirk wechseln, um den Mismatch zu reduzieren.  $MM_1$  schwankt während der letzten zehn

<sup>5</sup> In die Berechnung der Arbeitslosenquote gingen hier nicht nur die als arbeitslos vorgemerkten Personen ein, sondern auch vorgemerkte Arbeitslose in Schulungsmaßnahmen.

Jahre zwischen 0,06 und 0,12 (Abbildung 16). Bis zum Jahr 2003 zeigt sich hierbei ein sinkender Trend, seither steigt der Mismatch-Indikator aber wieder stark an.<sup>6</sup>

**Abbildung 16: Regionaler Mismatch  $MM_1$  – Bezirke (14)  
Entwicklung in Oberösterreich**



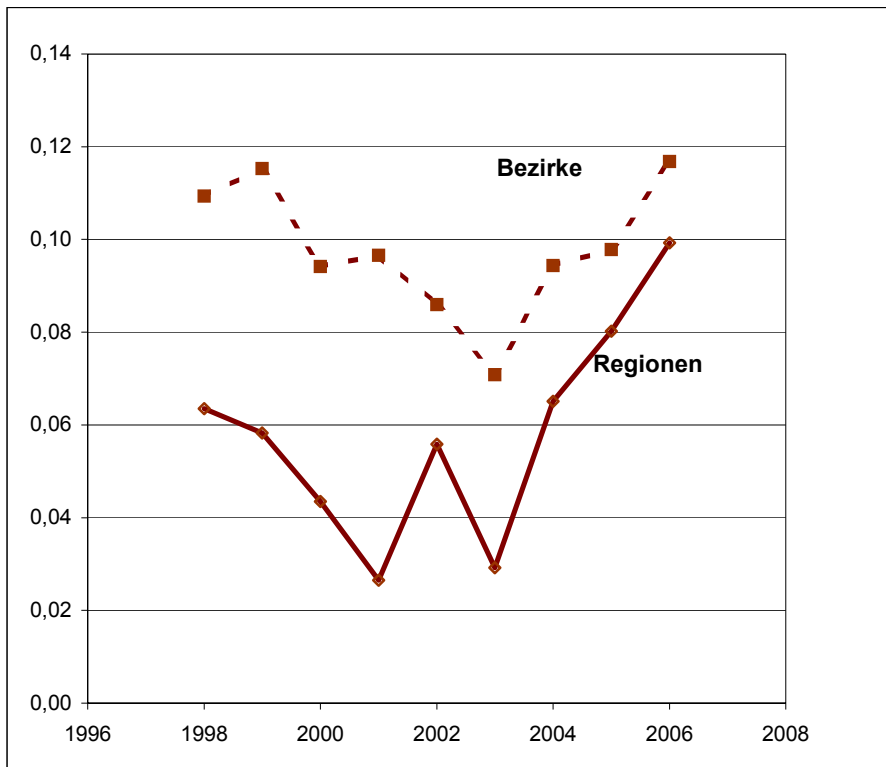
Quelle: AMS – eigene Berechnungen

Bezirksgrenzen sind aber künstliche Grenzen, die häufig durch Pendlerbewegungen überschritten werden. Daher wurden zur Berechnung des regionalen Mismatch die Bezirke zu drei Wirtschaftsregionen, die ähnliche Wirtschaftsstrukturen bilden, zusammengefasst, nämlich Zentralraum, Industrieregion und Randgebiete.<sup>7</sup>

<sup>6</sup> Für den regionalen Mismatch war es möglich, arbeitslose SchulungsteilnehmerInnen zu den ausgewiesenen Arbeitslosen hinzuzurechnen. Die hier ausgewiesenen Werte beinhalten die SchulungsteilnehmerInnen.

<sup>7</sup> Details siehe Anhang, S.105.

**Abbildung 17: Regionaler Mismatch  $MM_1$  – Regionen (3) und Bezirke (4) Entwicklung in Oberösterreich**



Quelle: AMS – eigene Berechnungen

Wie erwartet sind die ausgewiesenen Mismatch-Werte auf Basis der drei Regionen prinzipiell etwas kleiner. 1996 bis 1999 sind die Mismatch-Indikatoren deutlich niedriger mit Werten zwischen 0,06 und 0,02. Unterschiede im Verlauf ergeben sich zu Beginn dieses Jahrtausends, wo starke Schwankungen gegeben sind. Diese Schwankungen können folgendermaßen erklärt werden: Im Zentralraum (Linz/Traun, Wels, Eferding) ist der Vakanzanteil höher als der Arbeitslosenanteil. So sind im Jahr 2006 50% aller Vakanzen von Oberösterreich im Zentralraum gemeldet, aber nur 40% der oberösterreichischen Arbeitslosen stammen aus diesem Raum. In den Jahren 2000, 2001 und 2003 näherten sich die Vakanzanteile des Zentralraums an die Arbeitslosenanteile an, was den Wert für den ohnehin geringen regionalen Mismatch noch weiter verringerte. Seit 2003 zeigt sich, ähnlich wie beim regionalen Mismatch auf Bezirksbasis, eine stark steigende Tendenz.

Der Indikator  $MM_2$ , der auf Bezirksebene nicht berechenbar ist,<sup>8</sup> bleibt bei der Differenzierung nach drei Regionen verschwindend klein mit Werten unter 0,01 und wird daher nicht weiter berücksichtigt.

<sup>8</sup> Eine Berechnung des regionalen Mismatch nach Bezirken ist mit Mikrozensusdaten aufgrund der geringen Fallzahlen unmöglich.

Bei der Berechnung des regionalen Mismatch ist noch anzumerken, dass die Frauenbeschäftigungsquote in manchen ländlichen Bezirken sehr niedrig ist. Damit unterschätzt die Arbeitslosenquote das Arbeitsangebot der Frauen ganz wesentlich, da ein Teil der nicht-beschäftigten und nicht-arbeitslosen Frauen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung steht, sich jedoch mangels Leistungsanspruch nicht beim AMS meldet. Da Frauen aufgrund von Betreuungsverantwortung oft weniger mobil sind, wird der regionale Mismatch von den Indikatoren systematisch unterschätzt.

Insgesamt weisen die Mismatch-Indikatoren für Oberösterreich einen geringen regionalen Mismatch auf. Dies wird auch in der Studie von Fritz et al. (2006) durch den Vergleich von regionalen Mismatch-Indikatoren nach Bundesländern bestätigt: Nur die kleinen Bundesländer Salzburg und Vorarlberg weisen noch geringere räumliche Mismatch-Komponenten aus. Trotz seiner Größe scheinen in Oberösterreich relativ geringe räumliche Diskrepanzen zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage zu bestehen. Entsprechend den Daten aus der Volkszählung 2001 ist Oberösterreich nach Wien das Land mit der höchsten Pendlerquote und gilt Linz nach Wien als größtes Einpendlerzentrum Österreichs (Biffi, Leoni 2005). Der regionale Mismatch ist in Oberösterreich zwischen 2003 und 2006 aber doch erheblich gestiegen.

### 3.3.3 Bildungsmismatch

Stimmt das qualifikatorische Profil zwischen Arbeitssuchenden und freien Stellen nicht überein, spricht man von Qualifikationsmismatch. Auch wenn dieser in unterschiedlicher Gestalt auftreten bzw. auf verschiedene Ursachen zurückgehen kann (keine, unzureichende oder ungeeignete Ausbildung, zu wenig Berufserfahrung, mangelnde Soft Skills und Überqualifizierung), wird der Qualifikationsmismatch vielfach auf Basis des formalen Bildungsabschlusses thematisiert. Auch hier wird der Qualifikationsmismatch anhand des geforderten bzw. von den Arbeitslosen mitgebrachten höchsten Bildungsabschlusses operationalisiert – exakter sollte man hier also von einem „Bildungsmismatch“ sprechen.

Für die Berechnung von  $MM_1$  mittels AMS-Daten ist eine Differenzierung nach 13 Bildungskategorien möglich, die Arbeitslose und offene Stellen nach Bildungsjahren und grob nach Bildungsinhalten differenziert.<sup>9</sup>

Die Entwicklung von  $MM_1$  zeigt für Oberösterreich zwischen 1996 und 2003 einen relativ konstanten Verlauf. Danach steigt der Mismatch-Indikator steil an und erreicht 2006 einen Wert von 0,19, d.h. knapp 20% oder jedeR fünfte Arbeitslose müsste seinen/ihren Bildungsabschluss verändern, um ein ausgeglichenes Verhältnis von Vakanzen und offenen Stellen zu erreichen.

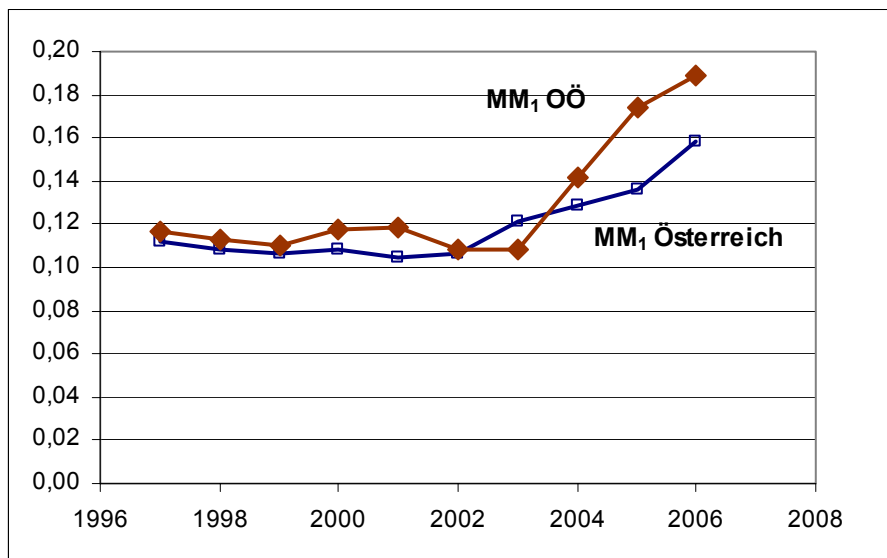
Oberösterreich zeigt dabei einen ähnlichen Bildungsmismatch wie Gesamtösterreich, allerdings mit etwas stärkeren Schwankungen. So bleibt für Österreich der Bildungs-

---

<sup>9</sup> Die genauere Differenzierung ist in den Tabellen 45 ff. im Anhang ersichtlich.

mismatch bis zum Jahr 2002 ebenfalls mit Werten etwas über 0,10 unverändert und steigt dann ein Jahr früher, aber mit geringeren Steigungen an.

**Abbildung 18: Bildungsmismatch  $MM_1$  – höchster Bildungsabschluss (13)  
Entwicklung in Oberösterreich und Österreich**

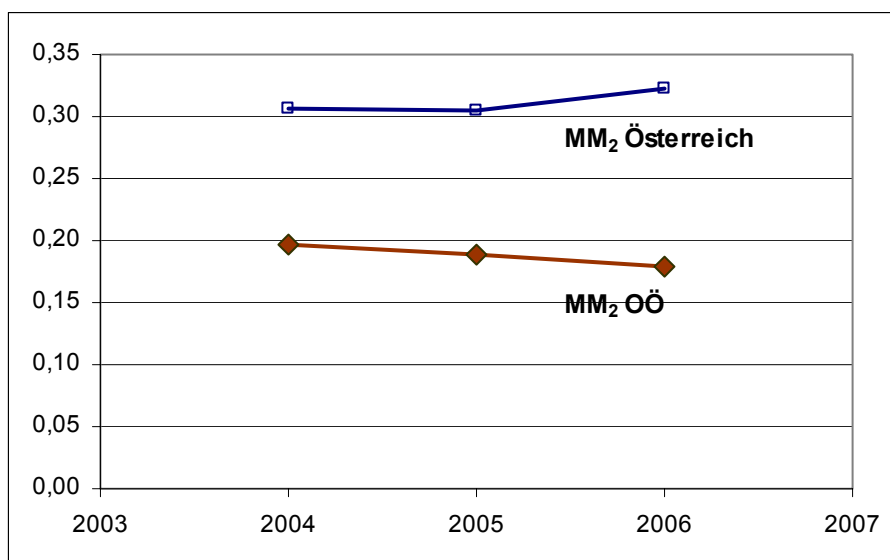


Quelle: AMS – eigene Berechnungen

Betrachtet man die Ungleichgewichte von offenen Stellen und Arbeitslosen in den nach Bildungsabschluss differenzierten Teilsegmenten, so zeigen sich die stärksten Differenzen bei den Pflichtschul- und LehrabsolventInnen (Tabelle 47 im Anhang). Letztere sind seit 2004 auf über 0,1 gestiegen, sind also für den steilen Anstieg des Bildungsmismatch hauptverantwortlich. Zuletzt bezogen sich 51% aller Vakanzen auf LehrabsolventInnen, im Jahr 2003 waren es noch 44% (der Anteil der LehrabsolventInnen unter den arbeitslosen OberösterreicherInnen blieb im selben Zeitraum hingegen in etwa konstant bei 36 – 37%). Dies deutet darauf hin, dass der viel zitierte Facharbeitermangel größer wird. Allerdings ist die Gesamtzahl der Arbeitslosen mit Lehrabschluss noch immer mehr als doppelt so hoch wie die Zahl der offenen Stellen dieser Bildungskategorie. Die Nachfrage steigt nur in spezifischen Qualifikationen im Facharbeiterbereich. Im Gegenzug begann der in den Jahren zuvor langsam zurückgehende Vakanzanteil für PflichtschulabsolventInnen ab dem Jahr 2004 rascher zu sinken. Die Nachfrage nach IngenieurInnen ist seit 2003 besonders stark gestiegen. Während sich im Jahr 2003 noch 2,4% der Vakanzen auf HTL-AbsolventInnen bezogen, waren es drei Jahre später schon 5,6%. Zuletzt übertraf die Zahl der Vakanzen für diesen Qualifikationssektor schon die Zahl der Arbeitslosen (Stellenandrangsziffer von 0,69).

Anders verläuft die Entwicklung des Bildungsmismatch nach  $MM_2$ <sup>10</sup>: Während er für Gesamtösterreich zwischen 2004 und 2006 leicht steigt, sinkt er in Oberösterreich tendenziell. Erklärbar ist dies durch ein anderes Mismatch-Konzept hinter dem Indikator  $MM_2$ : Er misst die Streuung der einzelnen sektoralen Arbeitslosenquoten. Die mit Abstand höchste Arbeitslosenquote ist in Oberösterreich wie in Gesamtösterreich bei den PflichtschulabsolventInnen zu finden. Die Höhe dieses ‚Ausreißers‘ bestimmt die Höhe von  $MM_2$  wesentlich mit. Im Jahr 2006 lag die Arbeitslosenquote für diese geringqualifizierte Gruppe in Gesamtösterreich bei 15,5%, in Oberösterreich hingegen nur bei 6,0%. Daher ist in Oberösterreich der Bildungsmismatch gemessen mit  $MM_2$  auch deutlich kleiner als im restlichen Bundesgebiet. Ähnlich wie bei  $MM_1$  müssten für ein ausgeglicheneres Verhältnis der Arbeitslosenquoten knapp ein Fünftel der Arbeitslosen ihr Bildungsniveau verändern – in Österreich ist dies knapp ein Drittel.

**Abbildung 19: Bildungsmismatch  $MM_2$  – höchster Bildungsabschluss (8)  
Entwicklung in Oberösterreich und Österreich**



Quelle: Mikrozensus, AMS– eigene Berechnungen

Der Bildungsmismatch ist zwar höher als der Regionalmismatch, aber kleiner als dies die großen Unterschiede der Arbeitslosenquoten nach Bildung vermuten lassen würden. Eine Einschätzung des Bildungsmismatch für Oberösterreich erscheint aber schwierig, weil die Indikatoren  $MM_1$  und  $MM_2$  unterschiedliche Entwicklungsverläufe und Relationen zwischen Oberösterreich und Österreich zeigen.  $MM_2$  ist stärker an das Niveau der Arbeitslosenquote gebunden und spiegelt damit die Entwicklungen und Unterschiede zwischen Oberösterreich und Gesamtösterreich wider. Nach  $MM_1$  ist für

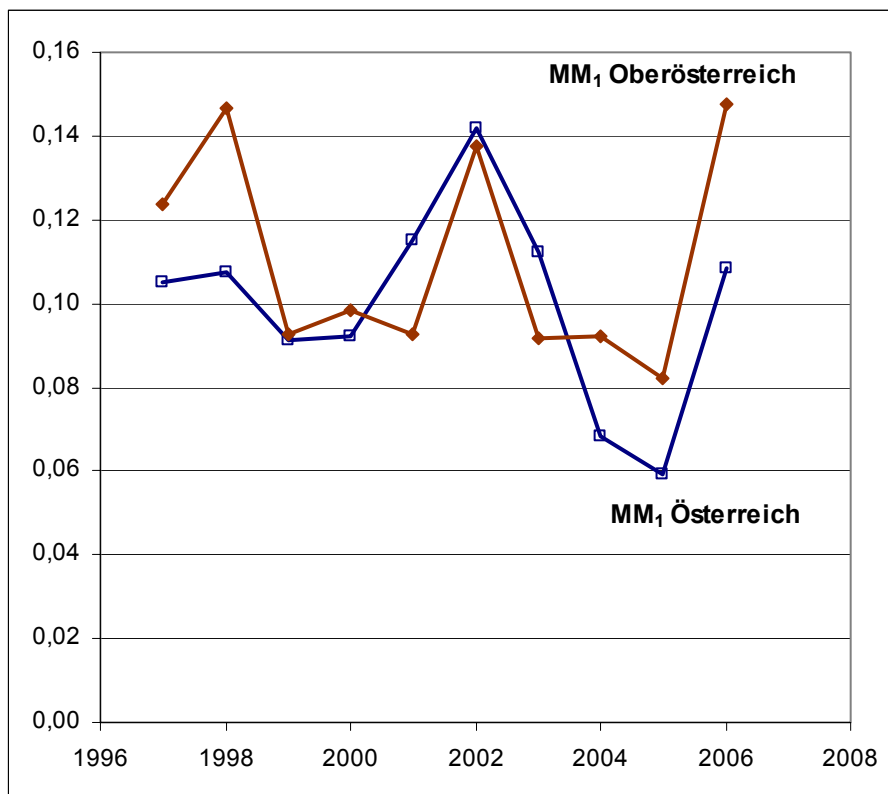
<sup>10</sup>  $MM_2$  wurde wegen der Umstellung des MZ im Jahr 2004 und des dadurch entstandenen Datenbruchs erst ab 2004 berechnet.

Oberösterreich ein auch im Vergleich zu Österreich noch stärkerer Anstieg des Bildungsmismatch zu verzeichnen, der für Handlungsbedarf zur Gegensteuerung dieses Mismatch spricht.

### 3.3.4 Berufsmismatch

Ein zweiter Qualifikationsaspekt betrifft die berufliche Qualifikation gemessen nach angebotenen und nachgefragten Berufen. Die in den AMS-Daten enthaltenen Berufsabteilungen (siehe Anhang, S.109) sind primär an einer sektoralen und weniger an einer hierarchischen Berufsverteilung orientiert und korrelieren damit kaum mit den vorher beschriebenen Bildungsstufen. Beispielsweise umfasst die Berufsabteilung „Dienstleistungen“ sehr heterogene Bildungsstufen. Die politische Debatte zum Arbeitskräftemangel, die auf spezifische Berufe konzentriert ist, führt zur Vermutung, dass der Berufsmismatch höher sein sollte als andere Mismatch-Arten.

**Abbildung 20: Berufsmismatch ( $MM_1$ ) – zuletzt ausgeübter Beruf (7)  
Entwicklung in Oberösterreich und Österreich**



Quelle: AMS – eigene Berechnungen



Der Berufsmismatch für Oberösterreich, gemessen durch  $MM_1$ <sup>11</sup>, bewegt sich in der Größenordnung des Bildungsmismatch, zeigt aber wesentlich deutlichere Schwankungen. Während die Mismatch-Werte großteils zwischen 0,08 und 0,10 schwanken, gibt es drei Ausreißer nach oben: Ein erster Anstieg erfolgt 1997, ein zweiter 2002 – in beiden Fällen also zu einem Zeitpunkt, zu dem auch die Arbeitslosenquote hoch war. Der letzte Anstieg nach 2005 tritt hingegen mit einer allgemein entspannteren Arbeitsmarktlage auf. Damit erreicht der Mismatch 2006 seinen höchsten Wert mit 0,15, d.h. rund 15% der Arbeitslosen müssten ihren Beruf ändern, um ein ausgeglichenes Verhältnis von Vakanzen und Arbeitslosen zu erreichen.

Die Entwicklung der Mismatch-Indikatoren verläuft für Oberösterreich und Österreich nahezu parallel. Österreich weist dabei aber längerfristige Schwankungen auf, zeigt beispielsweise nicht nur im Jahr 2002 höhere Mismatch-Werte, sondern auch 2001 und 2003. Seit 2004 ist entsprechend dieser Indikatoren der Berufsmismatch für Österreich geringer als jener für Oberösterreich.

Ein genauerer Blick auf die verwendeten Daten zeigt, dass die Arbeitslosenanteile der Berufsgruppen zwischen den Jahren kaum variieren, wohl aber die Berufsgruppenanteile der offenen Stellen. D.h. die Veränderungen von  $MM_1$  ergeben sich primär durch Veränderungen der nachgefragten Berufsgruppen. Bezüglich der Bewegungen am Arbeitsmarkt ist die Berufsgruppe „Industrie/Gewerbe“ die größte Gruppe. Im Jahr 1998 stieg der Anteil an offenen Stellen, die der Berufsgruppe „Industrie/Gewerbe“ zugeordnet wurden, auf 57%, sank im Jahr 2002 auf 40% und stieg im Jahr 2006 wieder auf 56% an. Diesen Extremwerten standen jeweils ein relativ konstanter Anteil Arbeitsloser in diesen Berufen (zwischen 45% und 48%) gegenüber. D.h. es sorgen hier sowohl relative Nachfragespitzen als auch relative Nachfrageschwächen für einen Anstieg des Mismatch-Indikators  $MM_1$ . Für Gesamtösterreich ist – wenn auch auf niedrigerem Niveau – in den Jahren 2002 und 2006 dasselbe Phänomen zu beobachten.

Das Suchverhalten und die Entscheidung, eine angebotene Stelle zu akzeptieren, hängen wohl weniger vom zuletzt ausgeübten Beruf ab als vom gewünschten Beruf. Vergleicht man den zuletzt ausgeübten Beruf mit dem gewünschten Beruf (Abbildung 21) so ergeben sich zwischen diesen beiden Kategorien der Berufsabteilungen Abweichungen zwischen 2% (Industrie, Handwerk) und 13% (Technische Berufe). Beispielsweise haben rund 50.000 Arbeitslose zuletzt in Dienstleistungsberufen gearbeitet, aber nur 46.000 Arbeitslose weisen als Wunschberuf einen Dienstleistungsberuf auf.<sup>12</sup> Geht man auf die detaillierteren Berufsobergruppen des AMS, so ist eine Flucht aus Fremdenverkehrsberufen festzustellen und auch bei den Metall- und Elektroberufen sind die ausgewiesenen Anteile gewünschter Berufe niedriger. Deutlich höher ist der Anteil der gewünschten gegenüber den zuletzt ausgeübten Berufen bei Lehr- und Kulturberufen,

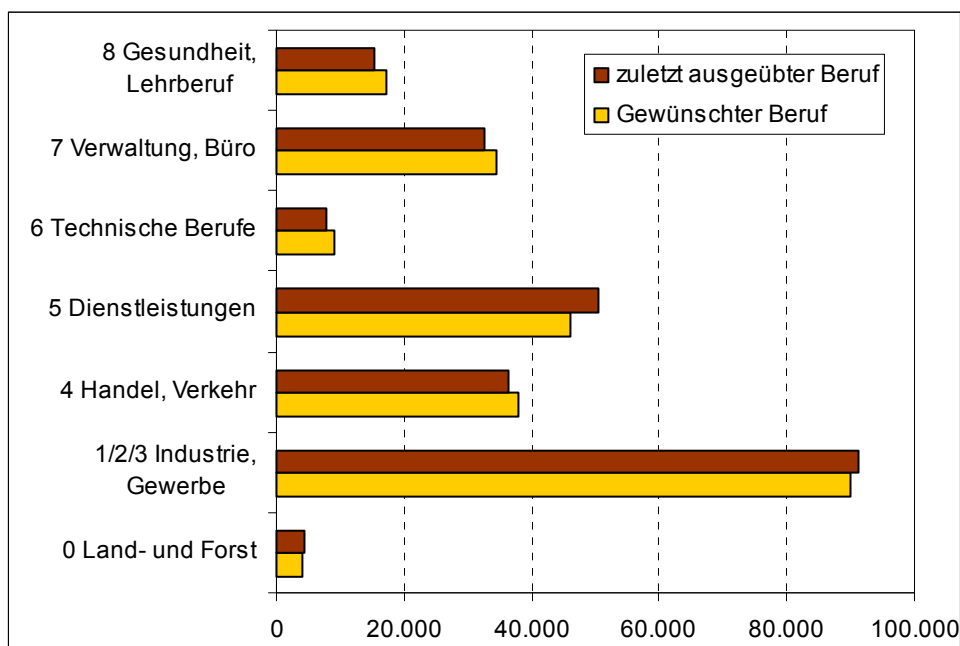
---

<sup>11</sup> Da keine Arbeitslosenquoten nach Berufen berechnet werden können, kann der Berufsmismatch nur nach  $MM_1$  berechnet werden.

<sup>12</sup> Ob das auf individueller Ebene auch gilt, kann auf Basis der vorhandenen – aggregierten – Daten nicht festgestellt werden.

Gesundheitsberufen, Büroberufen und bei Hilfsberufen. Daher wird die Analyse des Berufsmismatch auch auf Basis der gewünschten Berufe dargestellt, was allerdings erst ab 2003 möglich ist.

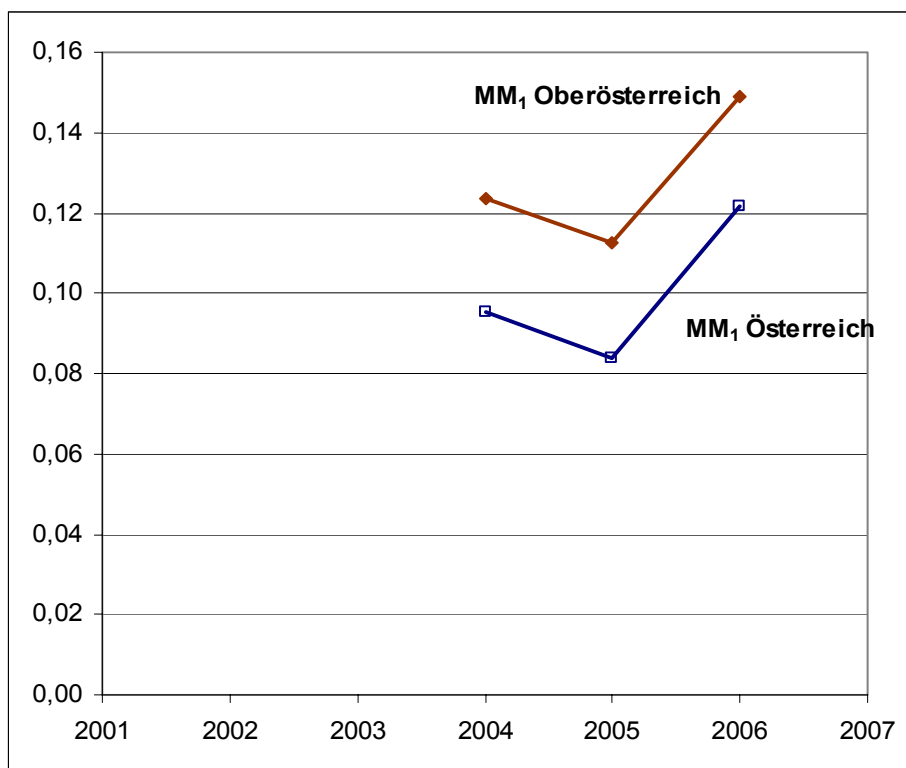
**Abbildung 21: Vergleich zuletzt ausgeübter und gewünschter Beruf der beim AMS vorgemerkten Arbeitslosen (Österreich, 2006)**



Quelle: AMS – eigene Darstellung

In Abbildung 22 ist nun der Berufsmismatch zwischen gewünschtem Beruf der Arbeitslosen und den beim AMS nachgefragten Berufen dargestellt. Im Vergleich zu Abbildung 20 ist der Mismatch-Indikator nach Berufswunsch 2004 und 2005 etwas größer, der Anstieg im Jahr 2006 ist jedoch etwas weniger dramatisch. Rund 11% der oberösterreichischen Arbeitskräfte sollten demnach für ein ausgeglicheneres Verhältnis von Arbeitslosen und offenen Stellen den Beruf wechseln. Für Oberösterreich ist dieser Berufsmismatch durchgehend höher mit Werten zwischen 0,11 und 0,15.

**Abbildung 22: Berufsmismatch  $MM_1$  – Berufswunsch (7)**  
**Entwicklung in Oberösterreich und Österreich<sup>13</sup>**



Quelle: AMS – eigene Darstellung

Entgegen den Erwartungen ist der Berufsmismatch nicht größer als der Bildungsmismatch. Er weist dabei deutlich stärkere Schwankungen auf, die auf eine hohe Konjunkturagibilität der Indikatoren hinweisen. Und unabhängig davon, ob der zuletzt ausgeübte oder gewünschte Beruf verwendet wird, zeigt sich wiederum ein Anstieg des Mismatch im Jahr 2006.

### 3.3.5 Branchenmismatch

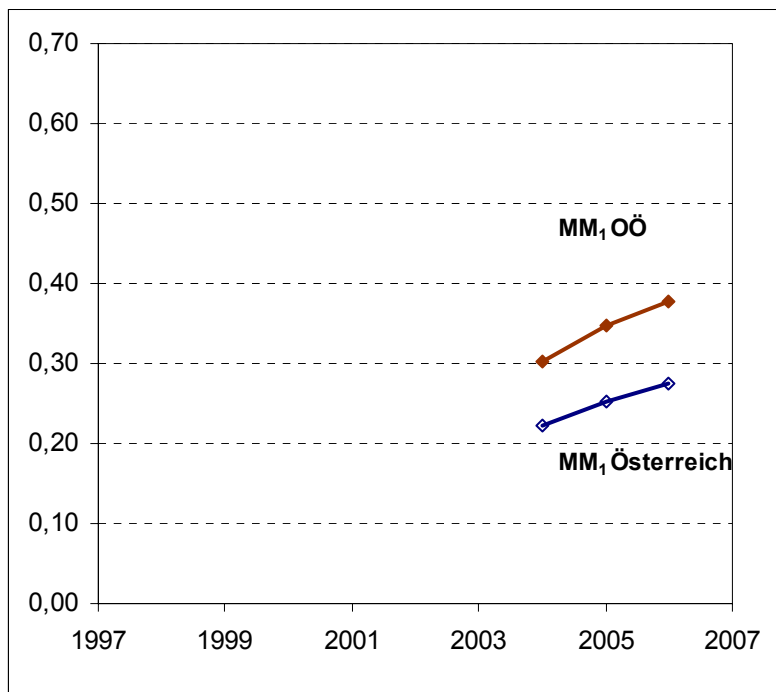
Die nachgefragten Qualifikationen hängen aber auch von den strukturellen Veränderungen der Wirtschaft ab. Dieser Strukturwandel wird über die Veränderung der Wirtschaftssektoren (primärer, sekundärer und tertiärer Sektor) bzw. über Wirtschaftsbranchen sichtbar.<sup>14</sup> Insofern kann auch der Branchenmismatch als qualifikationsspezifischer Mismatch interpretiert werden.

<sup>13</sup> Arbeitslose inklusive Personen in Schulung.

<sup>14</sup> Wirtschaftsbranchen werden sowohl in den Daten des AMS wie auch des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger nach ÖNACE-Wirtschaftsabschnitten zusammengefasst (siehe auch Anhang, S.112f).

Der durch  $MM_1$  dargestellte Branchenmismatch stellt der Personalnachfrage nach Branche die Arbeitslosen nach ihrer Herkunftsbranche gegenüber (vgl. Abbildung 23). Da Vakanzdaten nach Branchen erst ab dem Jahr 2004 bestehen, beschränkt sich der abgebildete Mismatch  $MM_1$  auf den Zeitraum zwischen 2004 und 2006. Dabei wird deutlich, dass der Branchenmismatch im Vergleich zu den bisher beschriebenen Mismatch-Indikatoren die höchsten Werte annimmt und über den beobachteten Zeitverlauf steigt: Die Werte liegen zwischen 0,30 und 0,38, d.h. im Jahr 2006 sollten 38% der Arbeitslosen die Branche wechseln, um ein ausgeglichenes Verhältnis von Arbeitsangebot und –nachfrage zu schaffen. Die Branchenmismatch-Werte sind in Oberösterreich um ein Drittel bis fast um die Hälfte höher als in Gesamtösterreich.

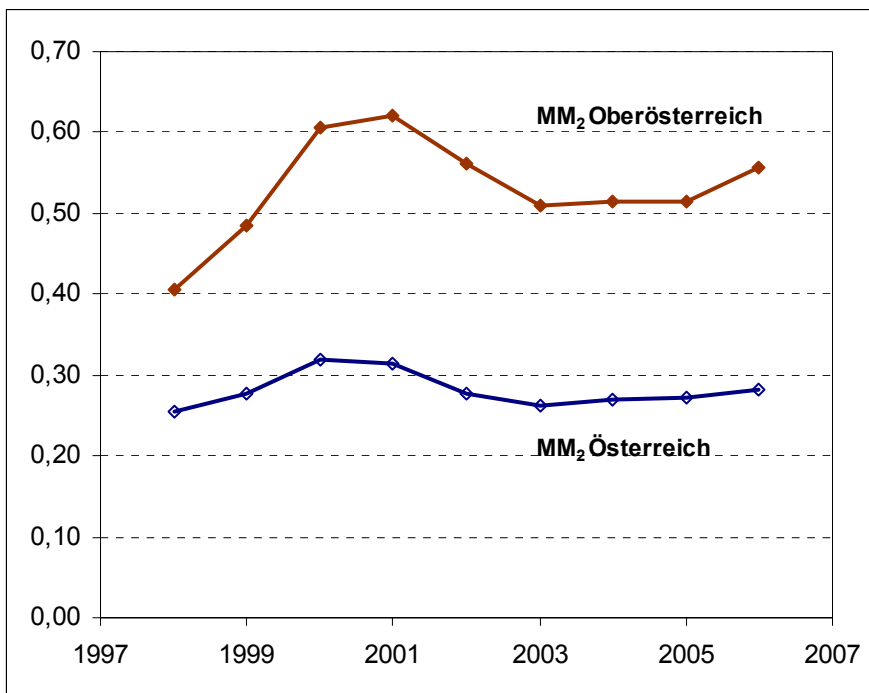
**Abbildung 23: Branchenmismatch  $MM_1$  – Wirtschaftsabschnitt (15)**  
**Entwicklung in Oberösterreich und Österreich**



Quelle: AMS – eigene Darstellung

Um die Entwicklung des Branchenmismatch über einen längeren Zeitraum zurückverfolgen zu können, kann der Mismatch-Indikator auf Basis der Varianzen der Arbeitslosenraten der einzelnen Branchen ( $MM_2$ ) herangezogen werden. Auch dabei sind die Werte für Oberösterreich deutlich höher und ist ein tendenzieller Anstieg in den letzten Jahren zu beobachten (vgl. Abbildung 24). Hier ergeben sich aber noch deutlich höhere Werte: So sollten im Jahr 2006 mehr als die Hälfte aller oberösterreichischen Arbeitskräfte für eine Reduzierung des Mismatch die Branche wechseln. In den Jahren 2000 und 2001, also zu einer Zeit wo Beschäftigungsquoten stiegen und Arbeitslosenquoten relativ niedrig waren, lag der Branchenmismatch noch darüber. Diese Konjunkturschwankungen sind auch für Gesamtösterreich sichtbar, jedoch in einem deutlich geringeren Ausmaß.

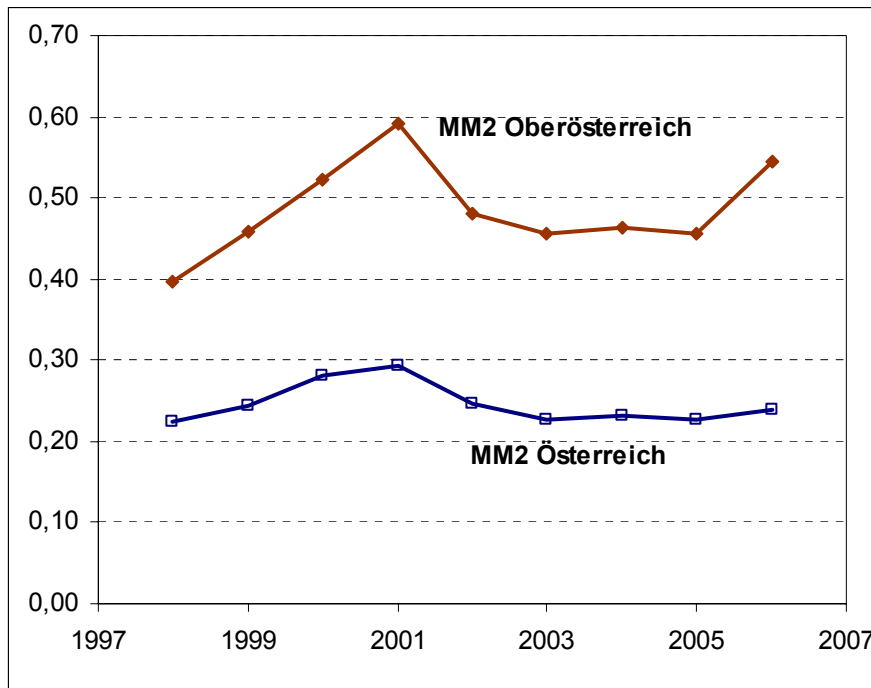
**Abbildung 24: Branchenmismatch  $MM_2$  – Wirtschaftsabschnitt (15)**  
**Entwicklung in Oberösterreich und Österreich**



Quelle: AMS, Statistik Austria – eigene Darstellung

Um den hohen Branchenmismatch Oberösterreichs gegenüber Gesamtösterreich abzusichern, sollen im folgenden statistische Verzerrungen durch die Abhängigkeit von Fallzahlen oder der Anzahl der verwendeten Kategorien ausgeschlossen werden, indem die Anzahl der Kategorien variiert wird. Eine Zusammenfassung der verwendeten 15 Kategorien zu 8 Wirtschaftsabschnitten brachte allerdings keine wesentliche Veränderung (Abbildung 25). Sowohl der Kurvenverlauf als auch die Höhe des Mismatch bleibt annähernd gleich.

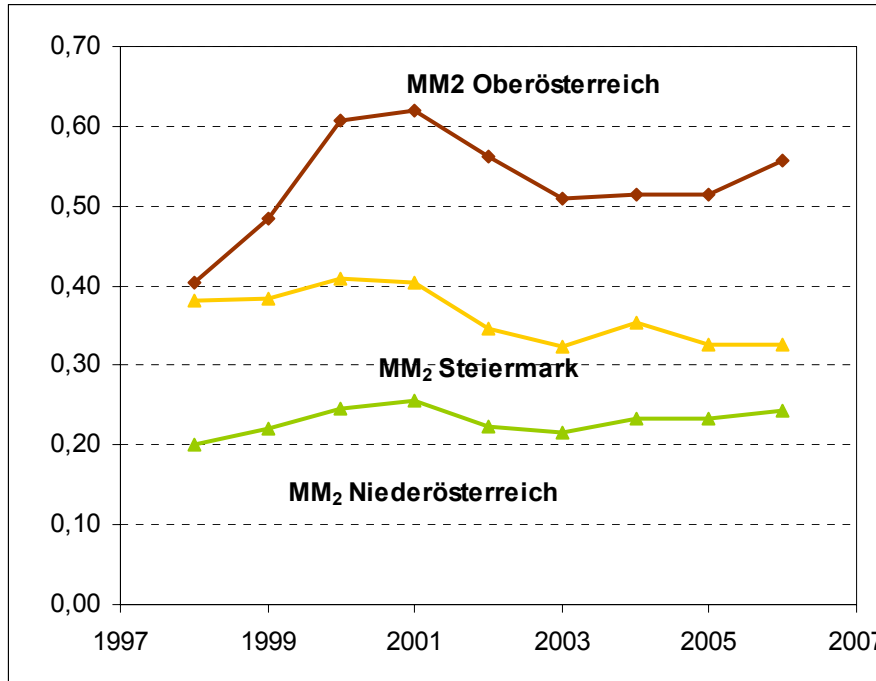
**Abbildung 25: Branchenmismatch  $MM_2$  – Wirtschaftsabschnitt (8 Kategorien)  
Entwicklung in Oberösterreich und Österreich**



Quelle: AMS, Statistik Austria – eigene Darstellung

In einem weiteren Schritt wurden die oberösterreichischen Werte mit den Ergebnissen für Niederösterreich und Steiermark verglichen, um Bundesländer mit ähnlicher Größe bzw. Wirtschaftsstruktur einzubeziehen (Abbildung 26). Der Branchenmismatch von Niederösterreich verläuft annähernd gleich wie jener von Gesamtösterreich und ist dabei durchgehend um ca. 0,05 niedriger. Demgegenüber ist der Branchenmismatch der Steiermark deutlich höher. Auch in der Steiermark wirkt sich der Strukturwandel durch Abbau von „alten“ Industriebetrieben und Tertiärisierung stark auf den Branchenmismatch aus. Über den Zeitverlauf sinkt der Branchenmismatch tendenziell und ist nach ähnlich hohen Werten 1998 im Jahr 2006 um mehr als 20% niedriger als in Oberösterreich.

**Abbildung 26: Branchenmismatch  $MM_2$  – Wirtschaftsabschnitt (15)**  
**Entwicklung von Oberösterreich im Vergleich zu**  
**Steiermark und Niederösterreich**



Quelle: AMS – eigene Darstellung

Die weiteren Vergleiche des Branchenmismatch bestätigten also den Befund des hohen Branchenmismatch in Oberösterreich. Um dieses Ergebnis näher erklären zu können, werden im Folgenden die Teilkomponenten des Mismatch  $MM_2$  miteinander verglichen, d.h. die Arbeitslosenquoten nach Branchen. Die mit deutlichem Abstand höchste Arbeitslosenquote nach Branche ist in Oberösterreich im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zu finden (14,5% gegenüber 4,3% am gesamten Arbeitsmarkt). Dieser ‚Ausreißer‘ ist für den hohen Mismatch-Wert  $MM_2$  verantwortlich. Saisonbedingt ist die Arbeitslosigkeit in dieser Branche im Sommer niedriger (11,2% im Juli 2006), dementsprechend ist auch der  $MM_2$ -Wert für diesen Monat etwas kleiner (0,41 gegenüber dem Ganzjahreswert von 0,56). Nichtsdestotrotz bleibt die Arbeitslosenquote im Beherbergungs- und Gaststättenwesen ein negativer Ausreißer und sorgt für einen hohen Mismatch-Wert. Der Mismatch in der Branche, die sich tatsächlich in einer sehr hohen Arbeitslosenquote bei einer hohen Vakanzquote äußert, in Verbindung mit der weiter oben festgestellten Flucht aus den Fremdenverkehrsberufen sind Indizien, die auf problematische Arbeitsbedingungen und/oder zu niedrige Löhne (versteckter Lohnmismatch) und somit auf einen Handlungsbedarf hinweisen.

Anders sind die Erklärungen für den hohen Branchenmismatch  $MM_1$ . Der hohe Wert dieses Indikators wird durch die hohe Zahl der Vakanz im ÖNACE Abschnitt K verursacht. Dies ist ein gemischter Wirtschaftsabschnitt mit den Branchen Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Datenverarbeitung und Datenbanken, For-

schung und Entwicklung sowie Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen.

Während in Oberösterreich insgesamt die durchschnittliche Zahl der Vakanzen zwischen 2004 und 2006 um 55% gestiegen ist, ist sie im Wirtschaftsabschnitt K um 92% gestiegen. Zuletzt wurden schon 46% der offenen Stellen aus dem Wirtschaftsabschnitt K gemeldet, während nur 8% der Arbeitslosen aus diesem Bereich kamen. Im Jahr 2006 standen im Schnitt 2.089 Arbeitslose, die aus diesem Wirtschaftsabschnitt in die Arbeitslosigkeit übertraten, 3.838 offenen Stellen gegenüber (Stellenandrangziffer 0,54). Hier scheint man auf den ersten Blick von einem Fachkräftemangel sprechen zu dürfen. Diese Einschätzung relativiert sich erheblich, wenn man sich die ÖNACE 2003 Unterklassen zum Wirtschaftsabschnitt K genauer ansieht (vgl. Tabelle 64 im Anhang). Denn 96% der offenen Stellen kommen aus den unternehmensbezogenen Dienstleistungen. Dort sind neben einigen Hochqualifizierten Branchen wie Rechtsberatung, Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung, Architektur- und Ingenieurbüros auch Branchen zu finden, die eher geringqualifiziertes Personal beschäftigen, wie Werbemittelverbreitung, Callcenter sowie Fensterputzerei und Raumpflege.

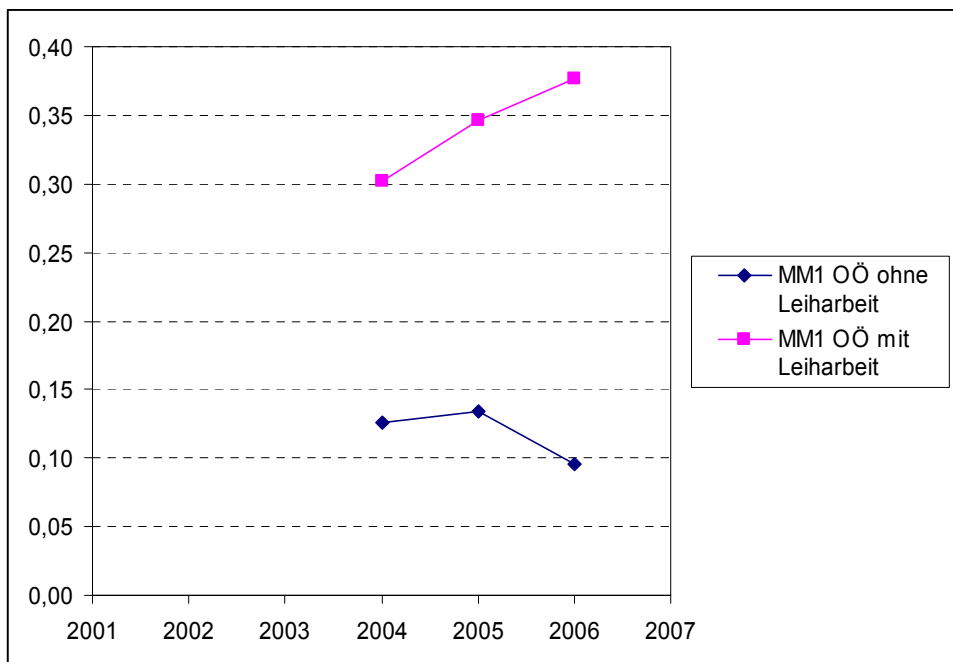
Auch Personalleasingunternehmen sind unter den unternehmensbezogenen Dienstleistungen eingeordnet. Wenn diese für ihre Kunden offene Stellen beim AMS melden, scheinen die Vakanzen unter den unternehmensbezogenen Dienstleistungen auf, egal für welche Branche Personal vermittelt wird. Zusätzlich tritt hier das Problem von Doppelmeldungen auf, wenn nämlich der personalsuchende Betrieb parallel Vakanzen beim AMS meldet (wenngleich die Meldung wohl in einem anderen Wirtschaftsabschnitt registriert wird). Die Doppelmeldungen können zu Drei- und Vierfachmeldungen werden, falls der personalsuchende Betrieb gleich mehreren Personalleasingfirmen für dieselbe Stelle Suchaufträge gibt.

Auf Ebene der Unterklassen sind keine Arbeitsmarktdaten mehr öffentlich verfügbar. Eine Sonderauswertung des DWH durch das AMS macht jedoch sichtbar, dass tatsächlich 89% der Vakanzen aus den unternehmensbezogenen Dienstleistungen von Personalleasingunternehmen angemeldet werden bzw. 40% aller oberösterreichischen Vakanzen 2006 von Personalleasingfirmen gemeldet wurden. Dabei liegt der Anteil der Leiharbeit an der Gesamtbeschäftigung in Oberösterreich bei nur 2,3%.

Unter der Annahme, dass die personalsuchenden Unternehmen grundsätzlich nicht nur Personalverleiher mit der Personalsuche beauftragen, sondern auch selbst eine Vakanzmeldung beim AMS vornehmen, kann der Branchenmismatch unter Weglassung der ÖNACE Unterklasse 745 (Gewerbsmäßige Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften) neu berechnet werden. Wie in Abbildung 27 zu sehen ist, reduziert sich der Branchenmismatch (berechnet nach  $MM_1$ ) erheblich. Die Schwankungen des neu berechneten Mismatch sind zu einem großen Teil auf die Arbeitsmarktbewegungen in der Sachgüterindustrie zurückzuführen.



**Abbildung 27: Branchenmismatch – Analyse mit/ohne Personalverleiher (ÖNACE 745)**



Quelle: AMS – eigene Darstellung

Durch die Analyse des Branchenmismatches mittels zwei verschiedener Indikatoren konnten verschiedene Problembereiche des oberösterreichischen Arbeitsmarktes sichtbar gemacht werden. Das gleichzeitige Auftreten von offenen Stellen und arbeitslosen Personen, wie es im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zu finden ist, wurde beim MM<sub>1</sub>-Indikator nicht angezeigt, obwohl in diesen Indikator sowohl Vakanzen als auch Arbeitslosenzahlen eingehen.<sup>15</sup> Der MM<sub>2</sub>-Indikator schlug hingegen wegen der hohen Arbeitslosenquote in dieser Branche an. Der massive Arbeitskräftemangel bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen wird hingegen bei MM<sub>2</sub> überhaupt nicht sichtbar, erklärt aber die Entwicklung von MM<sub>1</sub>. Letztlich sind wohl beide Aspekte, wie auch der starke Strukturwandel, von dem Oberösterreich betroffen ist, verantwortlich für den hohen Branchenmismatch.

### 3.4 Zusammenfassung

Mismatch-Indikatoren beschreiben Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt, indem qualifikationsbedingte Diskrepanzen, gemessen durch formale Bildungsabschlüsse, Berufszweige und Wirtschaftszweige sowie regionale Diskrepanzen über die Zeit beschrieben werden. Hier wurden nicht zuletzt aus Gründen der Anschaulichkeit und Nachvollziehbarkeit der Mismatch-Indikator nach Jackman/Roper (1987), der den Mismatch auf

<sup>15</sup> Das Problem wurde nicht erkannt, weil sich die Anteile an der Gesamtarbeitslosigkeit und den Gesamtvakanzen nicht sehr stark unterscheiden.

Basis der Differenzen zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen in den einzelnen Sektoren misst (in der Studie als  $MM_1$  bezeichnet) und der Indikator von Jackman/Layard/Savouri (1991), der die Varianz der Arbeitslosenquoten der Teilarbeitsmärkte berechnet (in der Studie als  $MM_2$  bezeichnet) aufgegriffen. Während regionaler, Qualifikations- und Berufsmismatch aus Datengründen besser, weil weiter zurückreichend, mit  $MM_1$  berechnet werden können, ist der Branchenmismatch auch durch  $MM_2$  kalkulierbar und dabei auch für eine längere Zeitreihe.

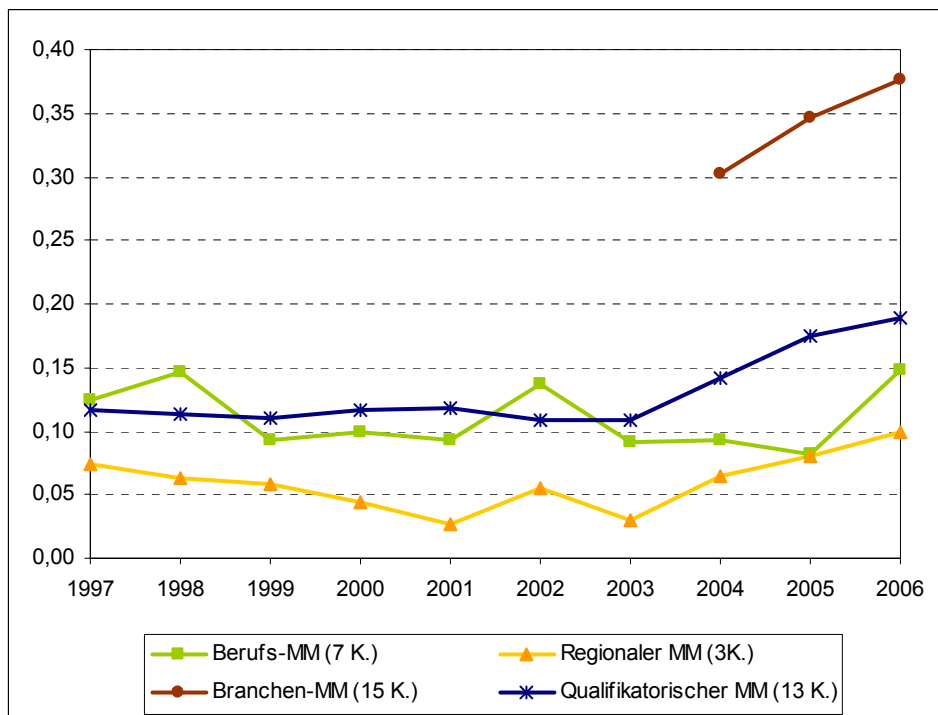
Die Relation von offenen Stellen und Arbeitslosen in den einzelnen Sektoren, die durch den hier größtenteils verwendeten Mismatch-Indikator von Jackman/Roper (1987) abgebildet wird (in der Studie als  $MM_1$  bezeichnet) stellt einen einfach zu handhabenden Indikator für qualifikationsbedingten Mismatch dar. Dieser Indikator beinhaltet aber aus zwei Gründen Verzerrungen: Erstens, spiegeln die gemeldeten offenen Stellen nicht den gesamten Qualifikationsbedarf wieder. Zweitens, sind offene Stellen nicht nur wegen mangelnder Qualifikation, sondern auch wegen schlechter Arbeitsbedingungen (Einkommen, Flexibilitätsansprüche etc.) schwer zu besetzen. Hinzu kommt noch, dass die Werte dieser Indikatoren erheblich von den verwendeten Daten abhängen. Dies betrifft nun nicht nur die Datenquellen und deren Validität, sondern auch die Anzahl der verwendeten Kategorien und den Beobachtungsraum, denn Mismatch-Werte werden auch durch Fallzahlen bzw. durch die Anzahl der verwendeten Kategorien bestimmt.

Die empirischen Ergebnisse der Mismatch-Indikatoren weisen dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt im Vergleich zu Gesamtösterreich ein grundsätzlich gutes Ergebnis aus, was auch durch niedrigere Arbeitslosigkeit und hohe Beschäftigungszuwächse sichtbar ist. Auch die grafische Gegenüberstellung von Arbeitslosenquoten und Vakanzquoten weist Oberösterreich als einen besser funktionierenden Arbeitsmarkt aus, indem die Beveridgekurven deutlich näher zum Ursprung liegen.

Bei der Betrachtung der Mismatch-Indikatoren zeigen sich aber doch Herausforderungen für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt:

- Im Vergleich der unterschiedlichen Mismatch-Indikatoren weist der Branchenmismatch deutlich höhere Werte auf als die anderen. Während regionaler, Berufs- und Bildungsmismatch im Jahr 2006 bei Werten zwischen 0,10 und 0,19 liegen, also weniger als ein Fünftel der Arbeitslosen Region, Beruf oder Bildungsabschluss ändern sollte, um ein über die Sektoren ausgeglichenes Verhältnis von offenen Stellen und Arbeitslosen zu schaffen und damit den Mismatch zu minimieren, betrifft dies beim Branchenmismatch immerhin mehr als ein Drittel der Arbeitslosen.
- Nahezu alle Mismatch-Indikatoren deuten auf einen Anstieg des Mismatch in den letzten Jahren hin. Besonders deutlich zeigt sich dies bei dem an sich niedrigen regionalen Mismatch, aber auch bei dem in Oberösterreich außerordentlich hohen Branchenmismatch. Beim Berufsmismatch scheint der Anstieg seit 2005 hingegen eher im Bereich der allgemeinen Schwankungen zu liegen. Der Anstieg des Bildungsmismatch von  $MM_1$  wird durch den zweiten berechneten Indikator  $MM_2$  eher relativiert.

Abbildung 28: Vergleich der sektoralen Mismatches in Oberösterreich (MM<sub>1</sub>)



Quellen: AMS, Hauptverband der Sozialversicherungsträger – eigene Berechnungen

## 4 Interviews mit Arbeitssuchenden

Parallel zur sekundärstatistischen Untersuchung der Mismatchproblematik des oberösterreichischen Arbeitsmarktes wurden für die vorliegende Studie Hintergründe, Motivstrukturen und Problembereiche von Arbeitssuchenden durch Face-to-face-Interviews analysiert. Mismatchindikatoren fokussieren, nicht zuletzt auch bedingt durch datentechnische Restriktionen, vor allem auf „konventionelle“ Ursachen des Mismatch. Durch Befragung von Arbeitssuchenden sowie – im nachfolgenden Abschnitt dargestellt – von Unternehmen können auch seltener untersuchte Hintergründe, wie beispielsweise die Wichtigkeit von so genannten „Softskills“, unterschiedliche Arbeitszeitvorstellungen, Zusatzqualifikationen oder versteckte Diskriminierung näher beleuchtet werden.

### 4.1 Wer wurde befragt?

Insgesamt wurden 61 Interviews mit arbeitssuchenden Personen aus den Regionen Braunau, Traun, Vöcklabruck und Wels durchgeführt. Der Zugang zu den interviewten Personen erfolgte zum einen über Berufsorientierungskurse des AMS-Oberösterreich und zum anderen vor Ort, bei den jeweiligen Regionalgeschäftsstellen des AMS.

Hinsichtlich der Zusammensetzung der Stichprobe ist anzumerken, dass auf Arbeitssuchende im unteren Qualifikationssegment fokussiert wurde.<sup>16</sup> Wie aus Tabelle 1 ersichtlich, wurden 32 Arbeitssuchende ohne formale Berufsausbildung (4 Personen ohne und 28 mit Pflichtschulabschluss) sowie 29 Arbeitssuchende mit zumindest Lehrabschluss (davon 2 Personen mit Meisterprüfung, 4 Personen mit einem Abschluss einer Berufsbildenden Mittleren Schule sowie 3 Personen mit Maturaabschluss) befragt. Bezüglich des Qualifikationsstandes der Befragten ist anzumerken, dass die befragten Frauen einen höheren Anteil (64,5%) an Unqualifizierten als die Männer (40,0%) aufweisen.

---

<sup>16</sup> Insgesamt wurde vor der Erhebung folgende Verteilung bzw. Quotierung der Stichprobe angestrebt:  
 Linz /Traun (15), Braunau (15), Vöcklabruck (15), Wels (15)  
 50% Männer, 50% Frauen  
 50% Unqualifizierte, 50% Personen mit Lehrabschluss (kann auch BMS oder Meisterprüfung sein)  
 Metall (mind. 5), Elektro (mind. 5), Holz (mind. 5), Handel (mind. 5), Büro (mind. 5)

**Tabelle 1: Höchste abgeschlossene Schulbildung**

	Anzahl	Anteil
keine APS	4	6,6%
APS	28	45,9%
Lehre	20	32,8%
Meister	2	3,3%
BMS	4	6,6%
Matura	3	4,9%
Gesamt	61	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

55 der 61 befragten Arbeitssuchenden verfügten über eine österreichische Staatsbürgerschaft. Die Altersstruktur der Befragten ist Tabelle 2 zu entnehmen.

**Tabelle 2: Alter**

	Anzahl	Anteil
20 – 25 Jahre	13	21,3%
25 – 34 Jahre	10	16,4%
35 – 44 Jahre	15	24,6%
45 – 54 Jahre	17	27,9%
älter als 54 Jahre	6	9,8%
Gesamt	61	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

## 4.2 Branche und Beruf

Es wurde 31 Frauen und 30 Männer interviewt, die zuletzt in 18 verschiedenen Branchen gearbeitet haben (siehe Tabelle 3). 30 Personen gaben an, einen Beruf erlernt zu haben. Dieses Ergebnis korrespondiert weitgehend mit den Angaben über die höchste abgeschlossene Schulbildung (29 Personen mit zumindest Lehrabschluss). Die von den Befragten erlernten Berufe waren breit gestreut – insgesamt wurden 24 verschiedene Berufe genannt – und etwa die Hälfte davon können als Dienstleistungsberufe bezeichnet werden (siehe Tabelle 4). Frauen und Männern differenziert betrachtet, zeigen sich die „typischen“ geschlechtsspezifischen Branchen- und Berufsmuster. Frauen haben einen höheren Anteil in den Bereichen Büro, Gastronomie und Handel, Männer sind hingegen verstärkt in den Bereichen Bau, Transport und Holz/Metall vertreten.

Werden die erlernten Berufe mit den zuletzt ausgeübten Berufen korreliert, so zeigt sich, dass nur für weniger als die Hälfte (10) der befragten Personen eine Übereinstimmung besteht, somit 14 Personen mittlerweile in anderen als den erlernten Berufen tätig sind. Eine etwas höhere Übereinstimmung ist zu finden zwischen dem zuletzt ausgeübtem Beruf und dem Beruf, in dem die letzte Bewerbung stattfand – für 36 der

befragten Personen herrscht hier weitgehende Deckungsgleichheit. Werden schließlich alle drei Berufsvariablen in Zusammenhag gebracht, verbleiben lediglich 7 von 61 Personen mit einer kontinuierlichen Berufskarriere (d. h. keiner Veränderung in der Berufsangabe). Insgesamt lässt sich also festhalten, dass ein Großteil der befragten Arbeitssuchenden im Laufe ihres Erwerbsarbeitslebens bereit war bzw. sich dazu veranlasst sah, in einem anderen Beruf als dem ursprünglich erlernten bzw. im zuletzt ausgeübten zu arbeiten.

**Tabelle 3: Branche**

	Anzahl	Anteil
Bau	5	8,2%
Büro	5	8,2%
Chemie	2	3,3%
EDV	1	1,6%
Elektro	3	4,9%
Fahrschule	1	1,6%
Gastgewerbe	6	9,8%
Handel	10	16,4%
Holz	4	6,6%
KFZ	1	1,6%
Land- und Forstwirtschaft	1	1,6%
Maschinenherstellung	1	1,6%
Metall	6	9,8%
Reinigung	5	8,2%
Textil	2	3,3%
Transport	4	6,6%
Versicherung	1	1,6%
Werbung	3	4,9%
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

**Tabelle 4: Erlerner Beruf**

	Anzahl	Anteil
Keinen Beruf erlernt	31	50,8%
Autolackierer	1	1,6%
Bürokauffrau	3	4,9%
Dipl. Krankenschwester	1	1,6%
EDV-Techniker	1	1,6%
Einzelhandelskauffrau	1	1,6%
Elektromechaniker	1	1,6%
Glaser	1	1,6%
Großhandelskaufmann	1	1,6%
Installateur	1	1,6%
Kaufmännischer Angestellter	1	1,6%
KFZ Mechaniker	1	1,6%
Koch	1	1,6%
Konditorin	2	3,3%
Kunststofftechniker	1	1,6%
Lager Logistiker	1	1,6%
Landwirt	1	1,6%
Elektroniker	1	1,6%
Schlosser	1	1,6%
Schneiderin	1	1,6%
Schriftsetzer	1	1,6%
Installateur	1	1,6%
Systemgastronomie-fachfrau	1	1,6%
Technischer Zeichner	1	1,6%
Tischler	4	6,6%
<b>Gesamt</b>	<b>61</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

### 4.3 Erwerbsunterbrechung

Fast alle befragten Personen hatten „Erfahrung“ mit einer länger andauernden Episode der Arbeitsuche. Aus Tabelle 5 ist ersichtlich, dass mehr als die Hälfte zur Zeit der Befragung bereits über sechs Monate lang Arbeit suchte, mehr als ein Viertel sogar länger als ein Jahr. Die befragten Frauen weisen einen höheren Anteil im Bereich „2 bis 12 Monate arbeitsuchend“, Männer hingegen im Bereich „über 12 Monate arbeitsuchend“ auf. Alle Befragten hatten sich zumindest schon einmal um eine Stelle beworben und somit von Erfahrungen aus dem Arbeitsuchprozess zu berichten.

**Tabelle 5: Vormerkdauer**

	Anzahl	Anteil
<b>bis 2 Monate</b>	1	1,6%
<b>2 - 6 Monate</b>	29	47,5%
<b>6 - 12 Monate</b>	15	24,6%
<b>über 12 Monate</b>	16	26,2%
<b>Gesamt</b>	61	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Hinsichtlich der Anzahl der bislang erlebten Erwerbsunterbrechungen teilt sich die Grundgesamtheit auf drei etwa gleichgroße Gruppen auf (Tabelle 6). Ungefähr ein Drittel (19 Personen) war zum Zeitpunkt der Befragung zum ersten Mal arbeitsuchend. Für ein weiteres Drittel (19 Personen) war es die zweite Arbeitslosigkeitsepisode und weitere 20 Personen waren schon zum wiederholten Mal von Arbeitslosigkeit betroffen. Wird bezüglich Geschlecht differenziert, so zeigen sich nur geringe Unterschiede. Bei Frauen ist der Anteil jener, die schon öfter als zweimal arbeitsuchend waren, etwas höher.

**Tabelle 6: Bisherige Arbeitslosenepisoden**

	Anzahl	Anteil
<b>1 mal</b>	19	32,8%
<b>2 mal</b>	19	32,8%
<b>öfter als 2 mal</b>	20	34,5%
<b>Gesamt</b>	58	100,0%
<b>k. A.</b>	3	–

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Die Zahl der Bewerbungsversuche pro Person variierte zwar stark, mehr als zwei Drittel der befragte Personen gab aber an, sich zumindest schon zehnmal beworben zu haben. Bewerbungsversuche führen jedoch nur selten zu Vorstellungsgesprächen. Wenn die von den Befragten angegebene Anzahl der Bewerbungsversuche in Relation zur Anzahl der angegebenen Vorstellungsgespräche gesetzt wird, so zeigt sich, dass im Durchschnitt nur jeder sechste Bewerbungsversuch in diesem Sinne erfolgreich ist. Eine Jobzusage wurde freilich noch seltener beobachtet. Von allen 61 Interviewten konnten nur 2 Personen über eine in Aussicht gestellte Anstellung berichten. Insgesamt

samt betrachtet dokumentiert dieses Ergebnis also, dass Arbeitsuchprozesse – zumindest in den untersuchten Qualifikationssegmenten – in vielen Fällen länger andauern, wiederholt auftreten, von einer über längere Zeit anhaltenden Erfolglosigkeit begleitet sind und somit den arbeitssuchenden Personen eine sehr hohe Frustrationstoleranz abverlangen.

#### 4.4 Informationsstand über offene Stellen

Da in der gängigen Literatur zu Mismatch-Problemen am Arbeitsmarkt häufig Informationsmismatch, also ein nicht Zusammenfinden von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage aufgrund unvollkommener Information, als Ursache genannt wird, wurden in den Interviews Fragen zum Informationsstand der arbeitssuchenden Personen über die zu besetzenden offenen Stelle einbezogen.

Informationen über offene Stellen wurden von den Befragten vorwiegend (von mehr als zwei Drittel) über Stelleninserate in Medien bezogen. Das AMS wurde hingegen nur eher selten als erste Anlaufstelle für ausgeschriebene Stellen genannt. Informationen aus dem Bekanntenkreis sowie vereinzelt auch aus dem Internet werden ebenfalls eher selten genutzt (siehe Tabelle 7).

**Tabelle 7: Informationsquelle für offene Stellen**

	Anzahl	Anteil
<b>AMS</b>	8	13,1%
<b>Inserate</b>	41	67,2%
<b>Bekannte</b>	5	8,2%
<b>Sonstige Quellen</b>	7	11,5%
<b>Gesamt</b>	61	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Eine weitere Fragestellung der Erhebung zielte darauf ab, Art und Anzahl der Informationen, welche die arbeitssuchenden Personen zum Zeitpunkt der Bewerbung hatten, zu ermitteln. Dabei wurde davon ausgegangen, dass insbesondere Arbeitsort, -zeit und -aufgaben sowie die verlangte Qualifikation und das zu erzielende Gehalt von Interesse sind. Für den Fall möglicher weiterer wichtiger Informationsbedürfnisse wurde die Kategorie „sonstige Informationen“ angeboten. Tabelle 8 zeigt, dass die überwiegende Mehrheit der Befragten bereits bei der Bewerbung wusste, wo sich der Arbeitsort befinden wird (59 Personen), welche Arbeitszeiten der neue Job erfordern wird (50 Personen) und welche Arbeitsaufgaben auf sie zukommen werden (50 Personen). Beinahe zwei Drittel der Befragten (39 Personen) wussten auch über die Qualifikationsanforderungen der offenen Stelle Bescheid. Lediglich hinsichtlich der zukünftigen Gehaltsmöglichkeiten ist die Informationslage eher ungewiss – nur etwa ein Viertel der Befragten hatte zum Zeitpunkt der Bewerbung eine konkrete Information über das zu erwartende Gehalt.



**Tabelle 8: Informationen über die offene Stelle zum Zeitpunkt der Bewerbung (Mehrfachantworten)**

	Anzahl	Anteil
verlangte Qualifikation	39	63,9%
Aufgaben	50	82,0%
Gehalt	16	26,2%
Arbeitsort	59	96,7%
Arbeitszeit	50	82,0%
sonstige Informationen	5	8,2%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Werden alle fünf Informationsvariablen<sup>17</sup> miteinander verknüpft ausgewertet (siehe Tabelle 9), so zeigt sich, dass deutlich mehr als der Hälfte aller Befragten (36 Personen) zumindest vier von fünf möglichen Jobinformationen schon während der Bewerbung geläufig waren. Weitere 14 Personen waren zumindest über drei von fünf möglichen Jobcharakteristika informiert. Umgekehrt hatten insgesamt nur zwei Personen einen sehr geringen Informationsstand bezüglich der möglichen neuen Arbeitstelle – d.h. keine bzw. nur eine von fünf Jobinformation(en) war(en) bekannt.

**Tabelle 9: Anzahl der Informationen über die offene Stelle zum Zeitpunkt der Bewerbung**

	Anzahl	Anteil
0	1	1,6%
1	1	1,6%
2	9	14,8%
3	14	23,0%
4	27	44,3%
5	9	14,8%
<b>Gesamt</b>	61	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Auch der Informationsstand der BewerberInnen nach dem abgeschlossenen Bewerbungsverfahren ist in der vorliegenden Untersuchung von Interesse. In den Interviews wurde daher danach gefragt, wie allfällige Ablehnungen zu Stande gekommen sind und wie diese kommuniziert wurden. Tabelle 10 führt an, wie viele der befragten Arbeitssuchenden aus dem jeweiligen Grund abgelehnt wurden.

52 Personen waren zumindest einmal damit konfrontiert, dass eine ihrer Bewerbungen vom Unternehmen abgelehnt wurde. Sehr oft (bei 47 Personen) trat aber auch die Situation ein, dass eine Rückmeldung des Unternehmens auf die Bewerbung gänzlich

<sup>17</sup> Die Residualkategorie „sonstige Informationen“ wurde nur insgesamt fünf Mal genannt und kann somit vernachlässigt werden.

ausblieb. Die BewerberInnen blieben also vollkommen im Unklaren über den Status ihrer Bewerbung. Nicht so häufig (von 22 Personen) wurde die angebotene Stelle von den Arbeitssuchenden selbst abgelehnt. Seltener, aber unerfreulich oft (19 Personen), waren die BewerberInnen damit konfrontiert, dass die vermeintlich offene Stelle bereits besetzt war.

**Tabelle 10: Ablehnungsgründe (Mehrfachantworten)**

	Anzahl	Anteil
<b>Bewerbung wurde vom Unternehmen abgelehnt</b>	52	85,2%
<b>keine Rückmeldung</b>	47	77,0%
<b>Stelle wurde von BewerberIn abgelehnt</b>	22	36,1%
<b>Stelle war schon besetzt</b>	19	31,1%
<b>sonstige Gründe</b>	6	9,8%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

## 4.5 Softskills

In Abschnitt 4.1 (Tabelle 1) wurde die „höchste abgeschlossene Schulbildung“ der Befragten analysiert, da diese ein wesentliches Selektionskriterium bei der Besetzung offener Stellen darstellt. Neben der formalen Qualifikation – so lautet zumindest eine gängige Hypothese im Zusammenhang mit Mismatchproblemen<sup>18</sup> – spielen aber sozial-qualifikatorische Kompetenzen, die so genannten „soft skills“ – also Qualifikationen wie Zuverlässigkeit, Team- und Kommunikationsfähigkeit etc. – eine mindestens ebenso wichtige Rolle. Im Gegensatz zur formalen Qualifikation, sind soft skills jedoch sehr schwierig zu erheben. In der Befragung wurde daher mittels einer bereits mehrfach getesteten Fragenbatterie versucht, die sozial-qualifikatorischen Kompetenzen der Arbeitssuchenden auf insgesamt sieben Dimensionen abzutesten<sup>19</sup>. Bei den Antworten ist allerdings mit positiven Verzerrungen aufgrund von sozialer Erwünschtheit sowie mit Fehleinschätzungen bedingt durch das unterschiedliche Selbstbewusstsein der befragten Arbeitssuchenden zu rechnen.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> Beispielsweise untersucht in: Christensen, B. (2001): Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 24 (3/91), 506–514.

<sup>19</sup> Dabei sind die sozial-qualifikatorischen Kompetenzen auch im weiteren Sinne zu verstehen. Unter anderem wurde hier neben den oben bereits angeführten Kompetenzen z.B. auch nach der körperlichen Leistungsfähigkeit gefragt.

<sup>20</sup> Bei der Auswertung der Befragung wurde nicht ausschließlich auf die Selbsteinschätzung der Befragten vertraut, sondern auch eine Art korrigierende „Kontrollvariable“ verwendet: Die von den InterviewerInnen in der zirka halbstündigen Interviewsituation gewonnene Einschätzung bezüglich der sozialen Kompetenzen der Befragten wurde ebenfalls festgehalten. Im Datenauswertungsverfahren wurden nun die Ergebnisse der Fragenbatterie zu den soft skills mit der „Kontrollvariable“ korreliert. Dabei zeigte sich, dass die Fremdwahrnehmung der InterviewerInnen in der Regel etwas kritischer war als die Ei-

Tabelle 11 gibt die Ergebnisse der Selbsteinschätzung bezüglich der sozialen Kompetenzen der Interviewten auf Ebene der abgefragten sieben Dimensionen wieder. Es fällt zuerst einmal die ausgesprochen positive Bilanz auf. Auch unter Einbeziehung der zuvor angesprochenen positiv abweichenden Tendenzen in der Selbstwahrnehmung, kann dieses Ergebnis sicherlich als überraschend gewertet werden. Es steht jedenfalls in Widerspruch zur gängigen These, wonach es, insbesondere dem unteren Qualifikationssegment des Arbeitskräfteangebots (bezogen auf die formale Bildung), an ausreichenden soft skills mangelt.

Werden die einzelnen Dimensionen im Vergleich betrachtet, so können durchaus unterschiedliche Ergebnisse beobachtet werden. Die eigenen sozialen Kompetenzen hinsichtlich Durchhaltevermögen, Selbständigkeit, Verlässlichkeit und Teamfähigkeit werden deutlich besser eingeschätzt als das Verständnis mit Vorgesetzten, sowie die eigene körperliche und psychische Belastbarkeit.

**Tabelle 11: Soft skills (Anteile)**

	„gut“	„eher gut“	„mittelmäßig“	Gesamt <sup>1)</sup>
<b>Durchhaltevermögen</b>	75,4%	14,8%	9,8%	100,0%
<b>Selbständigkeit</b>	75,4%	23,0%	1,6%	100,0%
<b>Verlässlichkeit</b>	90,2%	6,6%	1,6%	98,4%
<b>Verständnis mit Vorgesetzten</b>	63,9%	27,9%	6,6%	98,4%
<b>Verständnis mit ArbeitskollegInnen</b>	73,8%	26,2%	0,0%	100,0%
<b>Körperliche Leistungsfähigkeit</b>	45,9%	23,0%	19,7%	88,6%
<b>Psychische Leistungsfähigkeit</b>	39,3%	34,4%	21,3%	95,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007; <sup>1)</sup> Zur Erhebung der soft skills wurde eine fünfteilige Skala (gut – eher gut – mittelmäßig – eher schlecht – schlecht) verwendet. Die Differenz zwischen den in der Gesamtspalte angeführten Anteilen und 100% entfallen demnach auf die beiden, der Einfachheit halber nicht angeführten, unteren Kategorien (eher schlecht bzw. schlecht).

Wird hier weiter nach den Merkmalen Alter, Geschlecht und formale Qualifikation unterschieden, so können insbesondere folgende auffällige Abweichungen vom Durchschnitt festgestellt werden (Tabelle 12):

Frauen schätzen sich selbst als verlässlicher ein und haben mit Vorgesetzten deutlich weniger Probleme als Männer. Jedoch meinen sie bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben weniger selbständig vorgehen zu können und haben weniger Vertrauen in ihre psychische Belastbarkeit.

---

genwahrnehmung. In der überwiegenden Zahl der Fälle herrschte jedoch weitgehende Übereinstimmung in der Tendenz der Einschätzung der sozialen Kompetenzen. In nur insgesamt neun Fällen, war eine signifikante Abweichung der Selbst- von der Fremdwahrnehmung festzustellen. Die vorliegenden Ergebnisse können also durchaus als guter Näherungswert für die Einschätzung der soft skills der BewerberInnen verwendet werden, wenngleich in der Analyse immer mitgedacht werden muss, dass eine leicht positiv abweichende Tendenz impliziert ist.

Ältere Arbeitsuchende (ab 45 Jahren) schätzen sowohl ihre körperliche als auch psychische Belastbarkeit merklich schlechter ein als jüngere. In punkto Teamfähigkeit (insbesondere im Verständnis mit ArbeitskollegInnen) und Selbständigkeit bei der Erledigung von Arbeitsaufgaben übertreffen sie dagegen den Durchschnitt deutlich.

Anhand des Merkmals „formale Qualifikation“ lassen sich, mit Ausnahme des Durchhaltevermögens, wo sich Unqualifizierte merklich schlechter einschätzen, kaum auffällige Abweichungen vom Durchschnitt festmachen. Das ist zum einen möglicherweise darauf zurückzuführen, dass die befragten Personen innerhalb eines engen qualifikatorischen Segments lagen (Pflichtschule und Lehre). Zum anderen weist dieses Ergebnis aber erneut darauf hin, dass soft skills nicht zwangsläufig an den formalen Bildungsstand gekoppelt sind.

**Tabelle 12: Soft skills (signifikante Abweichungen vom Durchschnitt)**

	Arbeitsuchend Frauen	Ältere Arbeitsuchende (über 44 Jahre)	Arbeitsuchende mit Pflichtschulabschluss
Durchhaltevermögen	–	ϕ	–
Selbständigkeit	–	+	ϕ
Verlässlichkeit	+	ϕ	ϕ
Verständnis mit Vorgesetzten	+	ϕ	ϕ
Verständnis mit ArbeitskollegInnen	ϕ	+	ϕ
Körperliche Leistungsfähigkeit	ϕ	–	ϕ
Psychische Leistungsfähigkeit	ϕ	–	ϕ

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007; „ϕ“ Durchschnitt, „–“signifikant unterhalb des Durchschnitts; „+“ signifikant oberhalb des Durchschnitts.

## 4.6 Fortbildung

Abgesehen von der Primärausbildung (formale Berufsqualifikation) und den erlernten soft skills, sind berufliche Fortbildungsmaßnahmen der dritte qualifikationsbezogene Schlüssel, der bisweilen über Erfolg oder Misserfolg einer Bewerbung entscheidet. Tabelle 13 gibt Auskunft über die Fortbildungsfreudigkeit der befragten BewerberInnen. Etwas mehr als ein Drittel der Interviewten (22 Personen) gab an, in ihrem bisherigen Berufsleben keinerlei Fortbildungsmaßnahmen getätigt zu haben. Von den verbleibenden 39 Personen haben 11 Personen einmal und 28 Personen mehrmals eine zusätzliche berufliche Weiterbildung absolviert.

Wird nach der Art der beruflichen Fortbildung gefragt, so zeigt sich, dass das Gros der angeführten Fortbildungskurse in den Bereichen „EDV-Kurse“ (ECDL), „Staplerschein“ sowie „Ausbildung zur Lagerfachkraft“ (Logistikkurs) zuzuordnen ist. Es handelt sich also überwiegend um „gängige“, von diversen Fortbildungsinstitutionen en masse angebotene Maßnahmen, die auch vom AMS zumeist problemlos finanziert werden.

**Tabelle 13: Fortbildung**

	Anzahl	Anteil
eine Fortbildung	11	18,0%
mehrere Fortbildungen	28	45,9%
keine Fortbildung	22	36,1%
<b>Gesamt</b>	61	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Wird wiederum nach den Merkmalen Alter, Geschlecht und formale Qualifikation differenziert, ist die Qualifikationsvariable diejenige, welche die stärksten Abweichungen vom Durchschnitt evoziert. Befragte, die angaben, höchstens die Pflichtschule absolviert zu haben, weisen die niedrigste Bereitschaft für Fortbildungsmaßnahmen auf. Nur etwas mehr als die Hälfte gab hier an, zumindest einmal eine zusätzliche Ausbildung absolviert zu haben. Frauen weisen ebenfalls eine etwas unterdurchschnittliche Fortbildungsbeteiligung (18 von 31 Personen) auf. Das Alter der befragten Personen hat hingegen in der untersuchten Stichprobe keinen wesentlichen Einfluss auf die Weiterbildungserfahrung.

## 4.7 Arbeitszeit und Beschäftigungsform

Unterschiedliche Vorstellungen bezüglich der zu leistenden Arbeitszeit können dafür verantwortlich sein, dass Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage nicht übereinstimmen. Dabei wird in der Regel davon ausgegangen, dass die jeweiligen Arbeitsprozesse das Arbeitszeitvolumen bestimmen. Dementsprechend verbleibt der Anpassungsdruck – auf Grund des erhöhten Bedarfs nach arbeitszeitflexiblen Arbeitskräften – zumeist auf Seiten der ArbeitnehmerInnen. Wie es um die Arbeitszeitflexibilität der befragten Arbeitssuchenden steht, ist aus den nachfolgenden Tabellen ersichtlich.

Tabelle 14 gibt die Befragungsergebnisse bezüglich der Bereitschaft wieder, weniger bzw. mehr als üblich zu arbeiten. Insgesamt betrachtet sind mehr Befragte bereit, ihr Arbeitszeitvolumen zu erhöhen (27 Personen), als dieses zu reduzieren (22 Personen). Jedoch muss festgehalten werden, dass die Bereitschaft in beide Richtungen nicht besonders stark ausgeprägt ist.

Werden die beiden Fragestellungen kombiniert ausgewertet (Tabelle 15), verringert sich der Anteil der „arbeitszeitflexiblen“ Arbeitskräfte auf unter ein Fünftel der Befragten. Nur 11 Personen gaben an, damit einverstanden zu sein, bei Bedarf künftig sowohl weniger als auch mehr zu arbeiten, somit also in beide Richtungen flexibel zu sein. Mehr als doppelt so viele (23 Personen) lehnten es hingegen definitiv ab, ihre zukünftige Arbeitszeit auch nur in eine der beiden Richtungen zu verändern.

**Tabelle 14: Bereitschaft ...**

	weniger zu arbeiten		mehr zu arbeiten	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
ja	22	36,7	27	51,9
nein	38	63,3	25	48,1
<b>Gesamt</b>	60	100,0%	52	100,0%
k. A.	1	–	9	–

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

**Tabelle 15: Bereitschaft zur Veränderung der Arbeitszeit**

	Anzahl	Anteil
In beide Richtungen flexibel	11	18,0%
In eine Richtungen flexibel	27	44,3%
In keine Richtungen flexibel	23	37,7%
<b>Gesamt</b>	61	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Eine Differenzierung nach Geschlecht zeigt das erwartete Ergebnis, dass die befragten Männer eine deutlich höhere Bereitschaft haben, gegebenenfalls auch länger zu arbeiten und die befragten Frauen es sich öfter vorstellen können, ihre Arbeitszeit zu reduzieren. Müssen Kinderbetreuungspflichten ins Arbeitszeitkalkül miteinbezogen werden, so verringert sich die Arbeitszeitflexibilität der jeweiligen Person generell. Die Bereitschaft zur Arbeitszeitverlängerung nimmt jedoch deutlich stärker ab, als die zur Arbeitszeitverkürzung.

Insbesondere für die befragten Männer liegt ein wesentliches Motiv für die geringe Bereitschaft für Arbeitszeitverkürzung im daraus resultierenden geringeren Entgelt. Der vordringliche Beweggrund für die interviewten Frauen, Ansprüchen nach Arbeitszeitverlängerung gegenüber weniger aufgeschlossen zu sein, kann hauptsächlich mit ihren Kinderbetreuungspflichten erklärt werden. Die befragten Frauen ohne Kinderbetreuungspflichten weisen denn auch eine überdurchschnittlich hohe Bereitschaft auf, bei Bedarf ihre Arbeitszeit zu verlängern.

Flexibilitätsansprüche lassen sich nicht nur anhand der Arbeitszeitbedürfnisse, sondern auch an der Nachfrage nach unterschiedlichen Beschäftigungsformen festmachen. Auch daraus können Mismatchprobleme resultieren. Insofern interessiert in der vorliegenden Untersuchung auch die Einstellung der befragten Arbeitssuchenden zu unterschiedlichen – in der gängigen Arbeitsmarktliteratur oft unter dem Sammelbegriff „atypisch“ subsumierten – Beschäftigungsformen. In der Befragung der Arbeitssuchenden wurde daher ihre Bereitschaft zur Annahme atypischer Beschäftigungsformen abgetestet.

Tabelle 16 gibt einen Überblick über die Akzeptanz der vier wichtigsten atypischen Beschäftigungsformen. Eine zeitlich befristete Beschäftigung würde demnach von beinahe zwei Drittel der Befragten (39 Personen) angenommen werden. Schon deutlich

weniger als die Hälfte (24 Personen) wäre mit einer Leiharbeitsstelle einverstanden. Nur noch etwa ein Viertel (17 Personen) würde auch als freie/r DienstnehmerIn tätig werden. Eine geringfügige Beschäftigung könnte sich überhaupt nur ein Fünftel (13 Personen) vorstellen.

**Tabelle 16: Bereitschaft, eine ... anzunehmen**

	zeitlich befristete Beschäftigung		geringfügige Beschäftigung		Leiharbeitsstelle		Stelle als freie/r DienstnehmerIn	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>ja</b>	39	63,9%	13	21,3%	24	40,0	17	27,9%
<b>nein</b>	22	36,1%	48	78,7%	36	60,0	44	72,1%
<b>Gesamt</b>	61	100,0%	61	100,0%	60	100,0%	61	100,0%
<b>k. A.</b>	–	–	–	–	1	–	–	–

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Die Einstellung zu atypischen Beschäftigungsformen ändert sich nur wenig, wenn nach dem Geschlecht unterschieden wird. Ebenfalls nur geringe Abweichungen können für Personen mit Kinderbetreuungspflichten festgestellt werden. Wenn BewerberInnen Betreuungspflichten zu berücksichtigen haben, dann sinkt tendenziell ihre Bereitschaft für zeitlich befristete und geringfügige Beschäftigung. Auch Leiharbeit wird dann seltener als Möglichkeit in Betracht gezogen. Hingegen steigt die Attraktivität als freie/r DienstnehmerIn zu arbeiten.<sup>21</sup>

Wird danach differenziert, wie lange sich die befragte Person bereits in Arbeitslosigkeit befindet, so ist erst bei Personen mit einer Erwerbsunterbrechung von mehr als zwölf Monaten ein merkbarer „Effekt“ festzustellen. Erst diese „Untergruppe“ weicht deutlich von den Durchschnittswerten ab. Die Akzeptanz für alle vier genannten atypischen Beschäftigungsformen fällt hier merklich höher aus.

## 4.8 Lohn und Gehalt

Ein zentraler Faktor im Entscheidungsprozess über Annahme bzw. Ablehnung eines neuen Arbeitsverhältnisses ist zweifellos die Erwartung über das zukünftig zu erzielende bzw., aus der Sicht der Unternehmen, zu bezahlende Gehalt. In der Befragung der Arbeitssuchenden wurde daher nach den Lohnerwartungen im zukünftigen Job gefragt.

Tabelle 17 ist zu entnehmen, welche ungefähren Nettomonatseinkünfte die befragten Personen im zukünftigen Job erzielen möchten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich die dargestellten Lohnerwartungen nicht zwangsläufig auf Vollzeitstellen beziehen, da auch Personen befragt wurden, die sich für Teilzeitstellen beworben haben.

<sup>21</sup> Es ist anzumerken, dass die vorliegenden Ergebnisse bezüglich Personen mit Kinderbetreuungspflichten nur mit Vorsicht zu interpretieren sind. Die Abweichungen vom Durchschnitt sind hier vergleichsweise moderat.



Etwas mehr als zwei Drittel der Auskunft gebenden Befragten (40 Personen) wären mit einem Nettomonatseinkommen zufrieden, das unter € 1.250 liegt. Etwas weniger als die Hälfte aller Interviewten (27 Personen) ordnete sich in der Kategorie € 1.000 bis € 1.249 ein. Nur wenige Arbeitsuchende (9 Personen) schätzen ihren „Marktwert“ so hoch ein, dass sie glauben, Nettomonatseinkommen auch über € 1.499 erzielen zu können. Werden die unqualifizierten Personen (also Personen mit maximal Pflichtschulabschluss) separat betrachtet, so erhöht sich der Anteil der Arbeitsuchenden, die mit einem Nettomonatseinkommen von unter € 1.250 zufrieden wären, auf über vier Fünftel (25 von 30 Personen).

Insgesamt zeigt sich also eine – auch gemessen an den angebotenen formalen Qualifikationen – als durchaus moderat zu bezeichnende Erwartungshaltung bezüglich der zu erzielenden Einkommenshöhe.<sup>22</sup>

**Tabelle 17: Erwartungen bezüglich des zukünftigen Nettomonatseinkommens**

	Anzahl	Anteil	Anteil kumuliert
<b>unter 500</b>	6	10,3%	10,3%
<b>500 - 749</b>	4	6,9%	17,2%
<b>750 - 999</b>	3	5,2%	22,4%
<b>1000 - 1249</b>	27	46,6%	69,0%
<b>1250 - 1499</b>	9	15,5%	84,5%
<b>1500 - 1999</b>	5	8,6%	93,1%
<b>2000 und mehr</b>	4	6,9%	100,0%
<b>Gesamt</b>	58	100,0%	
<b>k. A.</b>	3	4,9%	–

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Neben dem erwarteten Einkommen wurde jeweils auch die letzte Bewerbungssituation in Hinblick auf Gehaltsdiskrepanzen näher beleuchtet (Tabelle 18). Diesbezüglich ist zuerst einmal festzuhalten, dass hier eine nennenswerte, wenngleich durchaus nachvollziehbare Anzahl an Auskunftsverweigerungen zur Kenntnis zu nehmen ist. 12 Personen zogen es vor, auf diese Frage keine Antwort zu geben. Von den verbleibenden 49 Auskunft gebenden Personen gaben deutlich weniger als die Hälfte (21 Personen) an, dass bei ihrer letzten Bewerbung keine Differenzen bezüglich der Gehaltsvorstellungen bestanden. Für mehr als die Hälfte (26 Personen) war jedoch das vom jeweiligen Unternehmen angebotene Gehalt zu niedrig. In nur 2 Fällen war das Unternehmen bereit, mehr als erwartet zu zahlen.

<sup>22</sup> Laut Angaben des Statistischen Jahrbuchs Österreich (2007) verfügten 60% der unselbständig Beschäftigten in Österreich im Jahr 2004 über ein Nettomonatseinkommen, das unter € 1.322 lag. Da das Statistische Jahrbuch nur Nettojahreseinkommen ausweist, wurde zur besseren Vergleichbarkeit folgende Annahme zugrunde gelegt:

$$\text{Nettomonatseinkommen} = \text{Nettojahreseinkommen} / 14$$



**Tabelle 18: Gehaltsvorstellungen bei der letzten Bewerbung**

	Anzahl	Anteil
<b>Gehaltsvorstellungen haben übereingestimmt</b>	21	42,9%
<b>Angebotenes Gehalt war geringer</b>	26	53,1%
<b>Angebotenes Gehalt war höher</b>	2	4,1%
<b>Gesamt</b>	49	100,0%
<b>k. A.</b>	12	–

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Die Bereitschaft, sich mit einem geringeren als dem erwarteten Gehalt im nächsten Job abzufinden, hält sich bei den Befragten in Grenzen (Tabelle 19). 25 Personen und damit der wesentlich geringere Anteil, gaben an, dafür unter Umständen bereit zu sein. Jedoch können sich das 36 Personen keinesfalls vorstellen. Werden in der Auswertung nun jene Personen, die angaben, dass ihnen bei ihrer letzten Bewerbung weniger Gehalt als erwartet angeboten wurde, hinsichtlich ihrer Bereitschaft für Lohneinbußen näher betrachtet, so zeigt sich, dass von den 26 Personen nur die Hälfte (13 Personen) bereit wäre, auch für weniger Gehalt zu arbeiten. Somit kann jedenfalls für 13 Personen angenommen werden, dass unüberbrückbare Gehaltsdifferenzen mit dem Unternehmen<sup>23</sup> – zumindest auch – dazu beigetragen haben, dass ein positiver Abschluss eines Arbeitsverhältnisses verhindert wurde.

**Tabelle 19: Bereitschaft für Lohneinbußen**

	Anzahl	Anteil
<b>ja</b>	25	41,0%
<b>nein</b>	36	59,0%
<b>Gesamt</b>	61	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

## 4.9 Räumliche Mobilität

Die räumliche Distanz zwischen Arbeits- und Wohnort ist ein weiteres Kriterium für die Auswahl von Jobangeboten. Im Gegensatz zu vielen zuvor behandelten Kriterien, liegt hier jedoch die Einschätzung, ob es sich „lohnt“, eine Stelle in weiterer Entfernung vom Wohnort anzunehmen, ausschließlich bei den BewerberInnen. Die tägliche oder wöchentliche Überwindung weiterer räumlicher Distanzen ist jedenfalls mit Kosten (Zeit, Transport, etc.) verbunden. Hinzu kommen strukturelle Fragen, wie die Verfügbarkeit von öffentlichen Verkehrsmitteln. Insofern ist es eine individuelle Ermessensfrage, ob

<sup>23</sup> Sofern davon ausgegangen wird, dass das jeweilige Unternehmen nicht bereit war, die Gehaltsforderungen der Bewerberin bzw. des Bewerbers zu erfüllen.

der aus einem Arbeitsverhältnis gezogene Nutzen den Aufwand einer längeren Anfahrtszeit rechtfertigt.

Im Fragebogen wurde ein Anfahrtsweg, der mehr als 30 Minuten pro Wegstrecke in Anspruch nimmt, als „länger“ definiert und eine allfällige Bereitschaft der BewerberInnen für einen längeren Anfahrtsweg zum Arbeitsort abgefragt.

Tabelle 20 zeigt, dass nur bei der Hälfte der Befragten (31 Personen) eine Bereitschaft, täglich länger als 30 Minuten pro Wegstrecke zum Arbeitsort zurückzulegen, besteht. Werden diese 31 Personen weiter gefragt, wie lange der Anfahrtsweg denn maximal betragen darf, damit die Stelle noch als attraktiv erscheinen würde, so lagen die Antworten etwa gleichverteilt im Bereich zwischen 45 und 60 Minuten.

**Tabelle 20: Bereitschaft für längeren Anfahrtsweg zum Arbeitsort**

	Anzahl	Anteil
ja	31	50,8%
nein	30	49,2%
<b>Gesamt</b>	61	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Jene Personen, die es ablehnten, länger als 30 Minuten zur Arbeit zu fahren, wurden nach dem Grund ihrer Ablehnung gefragt. In Tabelle 21 sind die wichtigsten Ursachen angeführt. Am öftesten (14 Personen) wurde die schlechte Anbindung ans öffentliche Verkehrsnetz genannt. Nahezu ebenso oft (12 Personen) wurde angeführt, dass kein Auto zur Verfügung steht. Bei den sonstigen Gründen, die von 16 Personen angeführt wurden, handelt es sich v. a. um finanzielle und familiäre Gründe.

**Tabelle 21: Hinderungsgrund für längeren Anfahrtsweg zum Arbeitsort (Mehrfachantworten)**

	Anzahl	Anteil
kein Auto zur Verfügung	12	40,0%
kein Führerschein	7	23,3%
schlechte Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz	14	46,7%
sonstige Gründe	16	53,3%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Auch die Bereitschaft im Wochentakt zu pendeln wurde in der Befragung abgetestet. Wie jedoch Tabelle 22 eindeutig zu entnehmen ist, löst die Vorstellung des wöchentlichen Pendelns weitgehend Ablehnung aus. Nur weniger als ein Drittel der Befragten (19 Personen) wäre bereit, für den nächsten Job auch im Wochentakt auszuwandern.

**Tabelle 22: Bereitschaft zum Pendeln im Wochentakt**

	Anzahl	Anteil
ja	19	31,1%
nein	42	68,9%
<b>Gesamt</b>	61	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Frauen zeigen eine deutlich geringere Mobilitätsbereitschaft als Männer. Nur etwa ein Drittel der befragten Frauen (10) wäre bereit, länger als 30 Minuten Anfahrtsweg in Kauf zu nehmen und nur sehr wenige (5 Personen) würden allenfalls auch wöchentlich pendeln. Weitgehend identische Ergebnisse werden erzielt, wenn die Frage der Kinderbetreuung mit der Mobilitätsbereitschaft in Zusammenhang gebracht wird – was allerdings kaum verwundert, liegt doch die Verantwortung für Kinderbetreuung überwiegend im Aufgabenbereich der (befragten) Frauen (siehe Abschnitt 4.10).

Hingegen erhöht Langzeitarbeitslosigkeit sowohl die Akzeptanz für weitere Anfahrtswege zum Arbeitsort (10 von 16 Befragten mit einer Arbeitslodenepisode von mehr als 12 Monaten) als auch die Bereitschaft zum Wochenpendeln (6 Personen).

Zusammenfassend weisen die Ergebnisse der Befragung bezüglich räumlicher Mobilität darauf hin, dass für manche Arbeitskräfte – ähnlich dem Fragenkomplex „Arbeitszeiten und Beschäftigungsform“ sind das v.a. Frauen mit Kinderbetreuungspflichten – Einschränkungen zu attestieren sind. Darüber hinaus kann aber den meisten befragten Personen ein gewisses Maß an Mobilitätsbereitschaft, zumindest innerhalb sinnvoller zeitlicher Grenzen, nicht abgesprochen werden. Insbesondere ist festzuhalten, dass zunehmender Problemdruck die Bereitschaft für weitere Wege deutlich erhöht.

## 4.10 Betreuungspflichten

Betreuungspflichten gegenüber Kindern bzw. sonstigen Familienangehörigen können mitunter Einschränkungen hinsichtlich der Verfügbarkeit am Arbeitsmarkt mit sich bringen. In einigen der bisherigen Auswertungen wurde die Variable „Kinderbetreuungspflicht“ bereits miteinbezogen. Im Folgenden soll nun ein genauerer Blick darauf geworfen werden, ob Betreuungspflichten tatsächlich als einschränkend empfunden werden und welcher Art diese Einschränkungen sind.

Tabelle 23 ist zu entnehmen, dass 19 der 61 befragten Arbeitssuchenden angaben, eine Betreuungspflicht für zumindest ein Kind zu haben. Die überwiegende Mehrheit (16 Personen) davon waren Frauen. Beinahe zwei Drittel aller Personen mit Kinderbetreuungspflichten (12 Personen) können zwar auf externe Betreuungsmöglichkeiten zurückgreifen, was allerdings nicht zwangsläufig heißt, dass dadurch keinerlei Beeinträchtigung bezüglich des Erwerbslebens bestehen würde.

**Tabelle 23: Kinderbetreuungspflichten**

	Anzahl	Anteil	Frauen	Frauenanteil	mit externer Betreuungsmöglichkeit	Anteil ext. Betreuungsmöglichkeit
<b>ja</b>	19	31,1%	16	84,2%	12	63,2%
<b>nein</b>	42	68,9%	–	–	–	–
<b>Gesamt</b>	61	100,0%	–	–	–	–

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Werden die Personen mit Betreuungspflichten von sonstigen Familienangehörigen (insgesamt 6 Personen) in die Auswertung miteinbezogen, so zeigt sich, dass von den insgesamt 22 Personen<sup>24</sup> mehr als zwei Drittel (15 Personen) Betreuungspflichten als Hindernis am Arbeitsmarkt empfinden (Tabelle 24). Wird weiter danach gefragt, welcher Art die Einschränkungen durch Betreuungspflichten sind, so zeigt sich, dass v.a. das limitierte Zeitbudget der Betreuungspflichtigen den zunehmenden Flexibilitätsansprüchen des Arbeitsmarktes entgegensteht – v.a. hinsichtlich Arbeitszeit, aber auch bezüglich Mobilität (Tabelle 25). So gaben denn auch 14 von 15 Personen an, dass sie Jobs nur dann annehmen können, wenn vorhersehbare und regelmäßige Arbeitszeiten garantiert werden können. Jeweils 12 Personen meinten, nur jeweils vor- oder nachmittags Teilzeit arbeiten zu können. Weitere 9 Personen wiesen auf die Problematik hin, nur dann eine Stelle annehmen zu können, wenn sich der Arbeitsort in der Nähe des Wohnortes befindet.

**Tabelle 24: Einschränkungen durch Betreuungspflichten**

	Anzahl	Anteil
<b>ja</b>	15	68,2%
<b>nein</b>	7	31,8%
<b>Gesamt</b>	22	100,0%
<b>k. A.</b>	1	–

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

**Tabelle 25: Art der Einschränkung durch Betreuungspflichten (Mehrfachantworten; n=15)**

	Anzahl	Anteil
<b>nur Teilzeitarbeit</b>	12	80,0%
<b>nur Vormittags- oder Nachmittagsarbeit</b>	12	80,0%
<b>nur regelmäßige Arbeitszeit</b>	14	93,3%
<b>nur, wenn Job in Wohnungsnähe</b>	9	60,0%
<b>sonstige Einschränkungen</b>	3	20,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

<sup>24</sup> 2 Personen gaben an, sowohl Kinder als auch sonstige Familienangehörige betreuen zu müssen. Eine Person wollte keine Angaben zu der Frage nach möglichen Einschränkungen durch Betreuungspflichten machen. Somit gibt es 22 Personen mit Angaben zu möglichen Einschränkungen durch Betreuungspflichten.

## 4.11 Gründe der Erfolglosigkeit

In einer das Interview abschließenden Fragenbatterie wurden die Arbeitsuchenden um ihre Einschätzung bezüglich der Ursachen für ihre Erfolglosigkeit bei Bewerbungen gebeten. Dabei wurde durch zwei unterschiedliche Fragestellungen versucht, zwischen „offiziellen“ (ausgesprochenen) und „latenten“ (vermuteten) Ablehnungsgründen zu unterscheiden.

Tabelle 26 gibt Auskunft über die wichtigsten offiziell genannten Ablehnungsgründe, mit denen die Befragten in ihren Bewerbungssituationen konfrontiert waren. Demnach war die für die Stelle nicht passende Qualifikation einer der beiden am häufigsten genannten Gründe (21 Personen) für das Nichtzustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses. Ebenso viele Befragte gaben an, dass aufgrund von unterschiedlichen Vorstellungen bezüglich der zu leistenden Arbeitszeit kein Beschäftigungsverhältnis eingegangen werden konnte. Dabei stand weniger die Frage, ob Teilzeit- oder Vollzeitverhältnis im Mittelpunkt – immerhin waren 50 der 61 BewerberInnen schon vor der Bewerbung darüber informiert, ob Teilzeit- oder Vollzeitarbeit verlangt wird (siehe Tabelle 8). Vielmehr waren Fragen bezüglich der Planbarkeit der Arbeitszeit – also z.B., ob Überstunden zu leisten sind bzw. wie stark Tages- und Wochenarbeitszeiten variieren – von zentralem Interesse. Oftmals stimmten die Anforderungen der Unternehmen an die zeitliche Flexibilität der BewerberInnen mit deren diesbezüglicher Bereitschaft bzw. Möglichkeiten nicht überein.

Weitere wichtige Ablehnungsgründe können in als zu weit empfundenen Arbeitsanfahrtswegen<sup>25</sup> (16 Personen) sowie in unterschiedlichen Gehaltsvorstellungen (14 Personen) gesehen werden. 9 Personen gaben an, aufgrund ihrer Kinderbetreuungspflichten abgelehnt worden zu sein. Hingegen sind unterschiedliche Vorstellungen bezüglich der Beschäftigungsform, mangelnde Sprachkenntnisse sowie als unattraktiv empfundene Tätigkeitsbereiche nur sehr selten genannte Gründe für das Nichtzustandekommen von Beschäftigungsverhältnissen.

Die unter „sonstige Gründe“ genannten Ablehnungen sind sehr vielfältig; mehrfach angeführt wurden Alter (dieser Grund wurde auch bei den latenten Ablehnungsgründen genannt, siehe weiter unten), fehlende Berufspraxis sowie gesundheitliche bzw. körperliche Einschränkungen.

Nach Geschlecht differenziert, sind deutliche Unterschiede nur in Bezug auf den Ablehnungsgrund „Kinderbetreuungspflichten“ und offenbar dadurch bedingt auch Probleme hinsichtlich unterschiedlicher Vorstellungen über Arbeitszeiten erkennbar.

---

<sup>25</sup> Das ist insofern bemerkenswert, als aus Tabelle 8 auch hervorgeht, dass beinahe alle Befragten (59 Personen) angaben, über den Arbeitsort vorab informiert gewesen zu sein und somit zumindest eine ungefähre Vorstellung über die Länge des Anfahrtsweges zum Arbeitsort hatten.

**Tabelle 26: „Offizielle“ Ablehnungsgründe  
(Mehrfachantworten)**

	Anzahl	Anteil	Anteilsdifferenz Frauen <sup>*)</sup>
<b>Gehaltsdifferenzen</b>	14	23,0%	-3,6%
<b>Arbeitszeitdifferenzen</b>	21	34,4%	4,3%
<i>und zwar: Teilzeit / Vollzeit (n=21)</i>	9	42,9%	23,8%
<i>und zwar: Planbarkeit der Arbeitszeit (n=21)</i>	17	81,0%	-6,0%
<b>falsche Beschäftigungsform</b>	5	8,2%	-1,7%
<b>falsche Qualifikation</b>	21	34,4%	-5,4%
<b>(Kinder)Betreuungspflichten</b>	9	14,8%	14,3%
<b>zu große Entfernung von Arbeits- und Wohnort</b>	16	26,2%	-3,6%
<b>Stelle war unattraktiv</b>	3	4,9%	-1,7%
<b>schlechte Deutschkenntnisse</b>	3	4,9%	-1,7%
<b>sonstige Gründe</b>	27	44,3%	-12,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007; <sup>\*)</sup> Anteilsdifferenz Frauen = Anteile Frauen – Anteile Durchschnitt

Werden die Arbeitsuchenden nach nicht unbedingt offen ausgesprochenen, aber vermuteten Ablehnungsgründen befragt (Tabelle 27), so zeigt sich, dass in den meisten Fällen (27 Personen) ein zu hohes Alter als Hinderungsgrund für eine erfolgreiche Bewerbung vermutet wird. 19 der 24 Personen, die diese Vermutung äußerten, ordneten sich der Altersgruppe „älter als 44 Jahre“ zu und sind also eventuell schon öfters von Altersdiskriminierung betroffen gewesen. Kinderbetreuungspflichten werden ebenfalls, jedoch in deutlich geringerem Ausmaß (12 Personen), als „heimlicher“ Ablehnungsgrund gesehen. Zwei von sechs befragten Personen mit nichtösterreichischer Staatsbürgerschaft vermeinten in ihrer Nationalitätszugehörigkeit einen nicht offen ausgesprochenen Ablehnungsgrund zu erkennen. Frauen vermuten wesentlich seltener aufgrund ihres Alters nicht angestellt zu werden, sehen allerdings einen gravierenden Nachteil im Fall allfälliger Kinderbetreuungspflichten.

Auffallend hoch sind die Nennungen in der Kategorie „sonstige Gründe“. 32 Personen und somit mehr als die Hälfte der Befragten gab an, dass Gründe, die noch näher zu beschreiben sind, ausschlaggebend waren, dass sie eine Stelle, für die sie sich bewarben, nicht antreten konnten. So viele Nennungen auf diese Kategorie entfielen, so unterschiedlich und breit gestreut sind auch die hier genannten Gründe. Einige Male wurden körperliche Einschränkungen als vermeintlicher Grund genannt. Von Frauen wurde öfters auch der Verdacht geäußert, dass sie eine Stelle nicht bekommen haben, weil sie nicht dezidiert ausschließen konnten bzw. wollten, noch Kinder zu bekommen. Hin und wieder wurde auch vermutet, dass andere Personen, die zeitlich flexibler sind, die Stelle bekommen haben. Bewerberinnen im Handel und der Gastronomie gaben vereinzelt an, dass sie vermuten, aufgrund ihrer äußerlichen Erscheinung („...mit dieser Konfektionsgröße hat man es in der Bekleidungsbranche halt schwer...“) nicht genommen worden zu sein.

**Tabelle 27: „Latente“ Ablehnungsgründe  
(Mehrfachantworten)**

	Anzahl	Anteil	Anteilsdifferenz Frauen <sup>*)</sup>
<b>Alter</b>	27	44,3%	-21,7%
<b>Staatsbürgerschaft</b>	2	3,3%	-0,1%
<b>Kinderbetreuungspflichten</b>	12	19,7%	19,0%
<b>sonstige Gründe</b>	32	52,5%	-4,1%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007; <sup>\*)</sup> Anteilsdifferenz Frauen = Anteile Frauen – Anteile Durchschnitt

Die hier angeführten Einschätzungen der BewerberInnen sind – insbesondere in Bezug auf vermutete latente Ablehnungsgründe – selbstverständlich subjektive Eindrücke. Nichtsdestotrotz vermitteln sie aber ein facettenreiches Bild darüber, wie die Bewerbungssituation auf Seite der Arbeitssuchenden wahrgenommen wird. Die hier gefundenen Ergebnisse passen auch weitgehend in die bislang abgeleiteten Befunde und liefern insofern eine weitere Bestätigung.

Zusammenfassend kann also festgestellt werden, dass Gehalts- und Arbeitszeitdifferenzen sowie zu große räumliche Distanzen zwischen Arbeits- und Wohnort maßgebliche Gründe sein können, die eine erfolgreiche Bewerbung verhindern. Auch unpassende Qualifikationen werden sehr oft als wesentlicher Hinderungsgrund für das Zustandekommen eines Beschäftigungsverhältnisses erlebt. Die Bezeichnung „unpassende Qualifikation“ meint hier jedoch nicht zwangsläufig „zu niedrige Qualifikation“. In einigen Fällen wurde auch Überqualifizierung vermutet, sowie hin und wieder hatten BewerberInnen auch schlichtweg die falsche Ausbildung für die ausgeschriebene Stelle.

Ein höheres Alter, ebenso wie auch allfällige Kinderbetreuungspflichten, dürften jedenfalls nicht gerade dazu führen, dass die Attraktivität der BewerberInnen am Arbeitsmarkt steigt. Vielmehr wird hier, vermutlich nicht ganz zu Unrecht, vermutet, dass mehr oder weniger versteckte Diskriminierung stattfindet.

## 4.12 Zusammenfassung

- Ein Großteil der befragten Arbeitssuchenden war im Laufe des Erwerbsarbeitslebens dazu bereit bzw. sah sich dazu veranlasst, in einem anderen Beruf als den ursprünglich erlernten bzw. im zuletzt ausgeübten zu arbeiten. Das kann als Indiz für eine hohe berufliche Flexibilität des Arbeitskräfteangebots gewertet werden.
- Arbeitsuchprozesse dauern – zumindest in den untersuchten Qualifikationssegmenten – in vielen Fällen länger an, treten wiederholt auf, sind zumeist von einer über längere Zeit anhaltenden Erfolglosigkeit begleitet und verlangen somit den arbeitssuchenden Personen eine sehr hohe Frustrationstoleranz ab.



- Die vorliegenden Ergebnisse der Befragung geben keine Hinweise darauf, dass am oberösterreichischen Arbeitsmarkt Informationsdefizite der Arbeitsuchenden einen bedeutsamen Erklärungsbeitrag für eine mögliche Mismatchproblematik liefern.
- Hinsichtlich soft skills ist zunächst festzuhalten, dass die Befragten in der Eigenwahrnehmung ihre sozialen Kompetenzen tendenziell leicht überschätzen oder anders formuliert: die Fremdwahrnehmung der InterviewerInnen war in der Regel etwas kritischer. In der überwiegenden Zahl der Fälle herrschte jedoch weitgehende Übereinstimmung in der Tendenz der Einschätzung der sozialen Kompetenzen.
- Auch unter Einbeziehung des Bias, der sich aufgrund einer etwas zu positiven Selbstwahrnehmung der Befragten ergibt, kann die gängige These, wonach es, insbesondere dem unteren Qualifikationssegment des Arbeitskräfteangebots (bezogen auf die formale Qualifikation), an ausreichenden soft skills mangelt, mit den vorliegenden Daten nicht bestätigt werden. Soziale Kompetenzen sind offenbar nicht zwangsläufig an den formalen Bildungsstand gekoppelt.
- Die Fortbildungsfreudigkeit der Befragten ist überdurchschnittlich hoch. Fast zwei Drittel der Interviewten hat zumindest einen Fortbildungskurs absolviert. Die in den Kursen vermittelten Qualifikationen sind hingegen nur selten auf einem Niveau angesiedelt, das einen wesentlichen Bewerbungsvorteil für die jeweilige Person ermöglichen würde.
- Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass es, aufgrund der in der Befragung sowohl bezüglich Arbeitszeit als auch bezüglich Beschäftigungsform festgestellten Präferenzen, zu Mismatchproblemen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt kommt. Das kann insbesondere dann der Fall sein, wenn relativ enge Rahmenbedingungen, wie z. B. Kinderbetreuungspflichten, die Möglichkeiten für flexible Handlungsspielräume verringern. Aber auch darüber hinaus deuten die Befragungsergebnisse darauf hin, dass auf Seiten der ArbeitnehmerInnen sowohl hinsichtlich Arbeitszeit als auch Beschäftigungsform klare Präferenzen bestehen, von denen nur ungern und oft nur aufgrund „hohen Problemdrucks“ (wie z. B. bei Langzeitarbeitslosigkeit) abgegangen wird.
- Gemessen an den angebotenen formalen Qualifikationen der Befragten, ist ihre Erwartungshaltung bezüglich der zu erzielenden Einkommenshöhe als durchaus moderat zu bezeichnen. Trotzdem sind mitunter deutliche Differenzen zwischen den Gehaltsvorstellungen von Unternehmen und Arbeitsuchenden festzustellen.
- Die vorliegenden Ergebnisse weisen also auf die Existenz von lohnbedingten Mismatch am oberösterreichischen Arbeitsmarkt hin, wenngleich eine quantitative Abschätzung des Problems auf Grundlage der vorhandenen Daten seriöser Weise nicht durchgeführt werden kann. Weiters ist anzumerken, dass der, die Problematik verursachende Beweggrund, eher nicht auf Seiten des Arbeitskräfteangebots zu suchen ist, liegen doch die Lohnerwartungen weitgehend unter dem in Österreich üblicherweise zu erzielenden Einkommen.
- Bezüglich der räumlichen Mobilität lassen sich für bestimmte Arbeitskräfte maßgebliche Einschränkungen attestieren. Ähnlich dem Fragenkomplex „Arbeitszeiten und Beschäftigungsform“ sind das v. a. Frauen mit Kinderbetreuungspflichten. Das trifft



selbst dann zu, wenn die Möglichkeit einer externen Betreuung besteht. Darüber hinaus kann aber den meisten befragten Personen ein gewisses Maß an Mobilitätsbereitschaft, zumindest innerhalb sinnvoller zeitlicher Grenzen, nicht abgesprochen werden. Insbesondere ist festzuhalten, dass zunehmender Problemdruck die Bereitschaft für weitere Arbeitsanfahrtswege deutlich erhöht.

## 5 Interviews mit Unternehmen

Ergänzend zur Sicht der Arbeitssuchenden, hat die Perspektive der Unternehmen einen zentralen Stellenwert, um eine umfassende Einschätzung allfälliger Mismatchproblematiken am Arbeitsmarkt zu erhalten. Es wurden daher zusätzlich zur Befragung Arbeitssuchender auch Unternehmen aus Oberösterreich zum Themenbereich „Besetzung offener Stellen“ interviewt.

### 5.1 Wer wurde befragt?

Für die vorliegende Untersuchung wurden die Personalverantwortlichen bzw. GeschäftsführerInnen von 60 Unternehmen aus Oberösterreich mittels fernmündlicher Interviews befragt. In der AMS-Jobdatenbank wurden oberösterreichische Unternehmen recherchiert, die eine offene Stelle im Qualifikationsbereich „keine abgeschlossene Berufsausbildung“ oder „Lehre bzw. abgeschlossene Berufsausbildung“ ausgeschrieben hatten (Tabelle 28). Sofern die genannte Stelle zumindest 4 Wochen nicht besetzt werden konnte und das Unternehmen auskunftsbereit war, wurde eine Befragung durchgeführt. Ergänzend wurde über die Ergebnisse der Befragung der Arbeitssuchenden ein Zugang zu Mitarbeiter suchenden Unternehmen erschlossen: Es wurden Betriebe kontaktiert, die von den Arbeitssuchenden genannt wurden und eindeutig zu identifizieren waren. Wenn diese eine offene Stelle länger als 4 Wochen nicht besetzen konnten und sich für die Befragung zur Verfügung stellten, wurden sie interviewt. Insgesamt 5 Unternehmen erfüllten diese Selektionskriterien.

**Tabelle 28: Gesuchte Qualifikation**

	Anzahl	Anteil
<b>APS – keine Berufsausbildung</b>	31	51,7%
<b>Lehre – Berufsausbildung</b>	29	48,3%
<b>Gesamt</b>	60	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Die interviewten Unternehmen lassen sich 17 unterschiedlichen Branchen zuordnen. Bei der Befragung der Unternehmen wurde analog zur Befragung Arbeitssuchender eine branchenspezifische Quote mit Schwerpunktsetzungen auf den Bereichen Metall, Elektro, Holz, Handel und Büro festgelegt. Die gesamte Branchenverteilung ist Tabelle 29 zu entnehmen.

Die von den befragten Unternehmen gesuchten Berufe streuten deutlich stärker als die Branchenverteilung der Unternehmen. Insgesamt waren Stellen für 36 unterschiedliche

Berufe ausgeschrieben. Die Verteilung der gesuchten Berufe ist aus Tabelle 30 ersichtlich.

**Tabelle 29: Branche des Unternehmens**

	Anzahl	Anteil
Arbeitskräfte-überlasser	2	3,3%
Bau	5	8,3%
Büro	6	10,0%
Chemie	2	3,3%
EDV	1	1,7%
Elektro	4	6,7%
Fleischverarbeitung	4	6,7%
Gastgewerbe	2	3,3%
Gesundheitsdienste	1	1,7%
Handel	9	15,0%
Holz	5	8,3%
Landwirtschaft	3	5,0%
Metall	8	13,3%
Personenbezogene Dienste	2	3,3%
Textil	3	5,0%
Tischlerei	1	1,7%
Transport	2	3,3%
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

**Tabelle 30: Gesuchter Beruf**

	Anzahl	Anteil
BarkeeperIn	1	1,7%
KranführerIn	1	1,7%
BerufskraftfahrerIn	2	3,3%
BlumenbinderIn	1	1,7%
BuchhalterIn	1	1,7%
Call-Center-AgentIn	3	5,0%
DreherIn	1	1,7%
EinkäuferIn	1	1,7%
EinrichtungsberaterIn	1	1,7%
Einzelhandels-kauf/mann/frau	4	6,7%
Elektroinstallations-technikerIn	4	6,7%
ElektronikerIn	1	1,7%
ElektrotechnikerIn	1	1,7%
FleischverarbeiterIn	3	5,0%
FleischverkäuferIn	1	1,7%
FriseurIn	1	1,7%
GärtnerfacharbeiterIn	3	5,0%
MasseurIn	1	1,7%
HandelsvertreterIn	1	1,7%
Hilfskraft	4	6,7%
KleidermacherIn	1	1,7%
KosmetikerIn	1	1,7%
KunststofftechnikerIn	1	1,7%
VerkäuferIn	6	9,9%
LederverarbeiterIn	1	1,7%
LogistikerIn	2	3,3%
Maschinenfertigungs-technikerIn	1	1,7%
ModellbauerIn	1	1,7%
NäherIn	1	1,7%
SchlosserIn	1	1,7%
SchweißerIn	1	1,7%
SekretärIn	1	1,7%
StuckateurIn	1	1,7%
TextilerzeugerIn	1	1,7%
TischlerIn	2	3,3%
ZimmererIn	2	3,3%
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Die regionale Verteilung der befragten Unternehmen wurde ebenfalls mit der Befragung Arbeitsuchender abgestimmt: Die Interviews wurden schwerpunktmäßig mit Betrieben aus den ausgewählten Bezirken Braunau, Linz/Traun, Vöcklabruck und Wels durchgeführt (Tabelle 31).

**Tabelle 31: Regionale Verteilung der Unternehmen**

	Anzahl	Anteil
<b>Braunau</b>	14	23,3%
<b>Freistadt</b>	2	3,3%
<b>Gmunden</b>	4	6,7%
<b>Kirchdorf</b>	1	1,7%
<b>Linz/Traun</b>	21	33,3%
<b>Perg</b>	1	1,7%
<b>Vöcklabruck</b>	10	16,7%
<b>Wels</b>	7	13,3%
<b>Gesamt</b>	60	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Bezüglich der Betriebsgröße – gemessen an der Anzahl der MitarbeiterInnen des Gesamtunternehmens – zeigt sich, dass Betriebe aller Größenklassen in der Befragung repräsentiert sind (Tabelle 32).

**Tabelle 32: Betriebsgröße (Anzahl der MitarbeiterInnen)**

	Anzahl	Anteil	Anteil kumuliert
<b>Kleinstbetriebe (1 - 5)</b>	11	18,3%	18,3%
<b>Kleinbetriebe (6 - 20)</b>	15	25,0%	43,3%
<b>Kleine Mittelbetriebe (21 - 50)</b>	8	13,3%	56,7%
<b>Mittelbetriebe (51 - 100)</b>	10	16,7%	73,3%
<b>Große Mittelbetriebe (101 - 250)</b>	6	10,0%	83,3%
<b>Großbetriebe (über 250)</b>	10	16,7%	100,0%
<b>Gesamt</b>	60	100,0%	

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Im Gegensatz zur Befragung der Arbeitsuchenden, in der nur selten die Auskunft verweigert wurde, zeigten sich viele der befragten Unternehmen deutlich weniger auskunftsfreudig. Etwa jeder zweite Interviewversuch wurde von Seiten der befragten Unternehmen verweigert. In weiteren 16 Fällen mussten die Interviews abgebrochen werden, da eine der beiden Filtervariablen („Stelle weniger als 4 Wochen offen“ bzw. „bislang keine Bewerbung“) schlagend wurde (Tabelle 33).

**Tabelle 33: Interviewabbruch (Filtervariablen)**

	Anzahl	Anteil
Stelle war weniger als 4 Wochen offen	10	62,5%
Stelle ist schon länger als 4 Wochen offen, aber bislang noch keine Bewerbung	6	37,5%
<b>Gesamt</b>	<b>16</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Von den 10 Stellen, die innerhalb eines Monats wiederbesetzt werden konnten, waren 7 für BewerberInnen ohne Berufsausbildung (APS) und 3 mit der Qualifikationsanforderung „abgeschlossene Lehre“ ausgeschrieben. 5 Jobs waren als Teilzeit- und 5 als Vollzeitstellen ausgeschrieben. Die jeweiligen Unternehmen sind vorwiegend in den Bereichen „Büro“ (Unternehmensbezogene Dienste) sowie Handel und Transport tätig.

Die anderen 6 Stellen, für die über längere Zeit keine Bewerbung erfolgte, waren zu jeweils der Hälfte für BewerberInnen ohne und mit Berufsausbildung ausgeschrieben. Nur eine Stelle davon war als Teilzeitstelle vorgesehen. Die Branchenverteilung der Unternehmen streut hier – mit Lederverarbeitung, Bau, Transport, Industrie und Holzverarbeitung – zwar weit, kann aber insgesamt als eher traditionell bezeichnet werden.

## 5.2 Besetzungsdauer

Mismatchprobleme liegen definitionsgemäß dann vor, wenn offene Stellen trotz ausreichendem Arbeitskräfteangebot über längere Zeit nicht besetzt werden können. Wie lange nun offene Stellen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt tatsächlich nicht besetzt werden können, war Ausgangspunkt der Fragestellungen für die Interviews der Unternehmen.

Wie Tabelle 34 zu entnehmen ist, waren 18 der insgesamt 60 ausgeschriebenen Stellen zum Zeitpunkt der Befragung bereits neu besetzt, 42 Stellen waren noch offen. Bemerkenswert ist die Tatsache, dass Betriebe mit über 50 Beschäftigten zu einem deutlich überdurchschnittlichen Anteil (34,6%) ihre offene Stelle zum Zeitpunkt des Interviews bereits besetzt hatten, hingegen Betriebe mit unter 20 Beschäftigten weit unter dem Durchschnitt (20,0%) lagen.

**Tabelle 34: Ist die Stelle mittlerweile schon besetzt?**

	Anzahl	Anteil
ja	18	30,0%
nein	42	70,0%
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>100,0%</b>

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Wird danach gefragt, wie lange die jeweilige Stelle unbesetzt blieb (Tabelle 35), so zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Unternehmen (10 von 18 Nennungen), die eine offene Stelle bereits wiederbesetzen konnten, schon innerhalb der ersten 4 Wochen ab Ausschreibung der Stelle erfolgreich waren. Ein weiteres Drittel der Unternehmen (6 Nennungen) konnte zumindest innerhalb von 6 Wochen eine passende Arbeitskraft finden. Nur 2 Unternehmen mussten einen länger als 8 Wochen dauernden Suchprozess in Kauf nehmen.

Anders stellt sich die Situation bei Unternehmen dar, die zum Zeitpunkt der Befragung bezüglich der Stellenbesetzung noch nicht erfolgreich waren. Hier verteilen sich die Nennungen relativ gleichmäßig auf die einzelnen zeitlichen Kategorien. Da der Suchprozess zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht abgeschlossen war, kann für diese Unternehmen zwar keine Aussage hinsichtlich der Gesamtdauer des Suchprozesses gemacht werden, jedoch zeigt sich ganz klar, dass mehr als ein Viertel dieser Unternehmen (12 Nennungen) Probleme hat, innerhalb von 2 Monaten eine offene Stelle zu besetzen.

Bei Betrachtung der Ergebnisse für alle 60 befragten Unternehmen kann zusammenfassend festgestellt werden, dass mindestens ein Viertel über längere Zeit andauernde Probleme bei der Besetzung offener Stellen hatte. Nach Unternehmensgröße differenziert, sind insbesondere die befragten Kleinunternehmen (weniger als 6 MitarbeiterInnen) sowie, zu einem etwas geringeren Anteil, auch Großbetriebe (mehr als 250 MitarbeiterInnen) mit längerfristigen Besetzungsproblemen konfrontiert. Hinsichtlich gesuchter Qualifikation und Beruf lassen sich keine auffälligen Unterschiede erkennen.

**Tabelle 35: Wie lange ist bzw. war die Stelle unbesetzt?**

	schon besetzt		noch offen	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
<b>4 Wochen</b>	10	55,6%	12	28,6%
<b>4 bis 6 Wochen</b>	6	33,3%	10	23,8%
<b>6 bis 8 Wochen</b>	0	0,0%	8	19,0%
<b>länger als 8 Wochen</b>	2	11,1%	12	28,6%
<b>Gesamt</b>	18	100,0%	42	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

### 5.3 Bewerbungssituation

Stellen können u. a. dann nicht besetzt werden, wenn keine ausreichende Anzahl an Bewerbungen vorliegt. Mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen (32 Nennungen) gab bei der Befragung jedoch an, über mehr als 5 Bewerbungen pro offene Stelle zu verfügen (Tabelle 36). Für diese Unternehmen fällt diese mögliche Ursache somit weg.

Die restlichen 28 Unternehmen hatten zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 1 und 5 Bewerbungen, im Durchschnitt etwa 3 Bewerbungen pro offene Stelle. Der Anteil der Unternehmen, die die Stelle erst seit 4 Wochen als offen gemeldet hatten, liegt mit 53,6% in dieser Kategorie weit über dem Durchschnitt. Es kann somit angenommen werden, dass die relativ geringe Anzahl an Bewerbungen weitgehend durch die kurze Ausschreibungszeit begründet ist und – wie die Beispiele der anderen Unternehmen zeigen – im Laufe der Zeit noch weitere Bewerbungen folgen werden.

Für Unternehmen mit längerfristigen Besetzungsproblemen („Stelle länger als 8 Wochen offen“) lässt sich zeigen, dass die Anzahl an Bewerbungen über dem Durchschnittswert liegt (deutlich höherer Anteil im Bereich „6 bis 10 Bewerbungen“). Somit ist die Nichtbesetzbarkeit nicht mit einem Mangel an BewerberInnen zu begründen.

**Tabelle 36: Wie viele Bewerbungen gab es?**

	Gesamt	
	Anzahl	Anteil
<b>1 bis 5</b>	28	46,7%
<b>6 bis 10</b>	17	28,3%
<b>11 bis 15</b>	4	6,7%
<b>mehr als 15</b>	11	18,3%
<b>Gesamt</b>	60	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Nach Sichtung der Bewerbungen luden etwa drei Viertel der Unternehmen 1 bis 5 Personen zu einem Bewerbungsgespräch ein (Tabelle 37). Das dürfte das übliche Prozedere bei der Besetzung offener Stellen sein. Nur Unternehmen, die über längere Zeit (länger als 8 Wochen) Probleme bei der Besetzung einer offenen Stelle haben, weichen von diesem Vorgehen ab und laden bis zu insgesamt 10 BewerberInnen zu Vorstellungsgesprächen ein. Auf mehr als 10 Personen wird nur sehr selten und ausschließlich von Großunternehmen zurückgegriffen.

**Tabelle 37: Wie viele Personen wurden zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen?**

	Gesamt	
	Anzahl	Anteil
<b>0</b>	1	1,7%
<b>1 bis 5</b>	43	71,7%
<b>6 bis 10</b>	12	20,0%
<b>11 bis 15</b>	2	3,3%
<b>mehr als 15</b>	2	3,3%
<b>Gesamt</b>	60	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Leicht unterschiedliche Wahrnehmungen bestehen hinsichtlich allfälliger Ablehnungsintentionen. Arbeitsuchende geben den Anteil der von den Unternehmen verantworteten Bewerbungsablehnungen höher an (Tabelle 10) als die Personalverantwortlichen der Unternehmen (Tabelle 38). Im Gegenzug sehen diese öfter die Motivation für eine Bewerbungsablehnung bei den BewerberInnen selbst.

Bemerkenswert ist diesbezüglich, dass Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Befragung die offene Stelle schon wiederbesetzt hatten, einen nur halb so hohen Anteil an Bewerbungsablehnungen von Seiten der BewerberInnen angaben, als die Unternehmen, die noch nicht erfolgreich waren. Hingegen weisen Unternehmen mit längerfristigen Besetzungsproblemen (länger als 8 Wochen) einen überdurchschnittlichen Anteil an Bewerbungsablehnungen von Seiten der BewerberInnen aus. Beide Ergebnisse können durchaus auch als Indiz für die jeweilige Attraktivität bzw. Unattraktivität der ausgeschriebenen Stelle gewertet werden.

**Tabelle 38: Wie oft wurden Bewerbungen von Seiten ... abgelehnt?**

	Gesamt	
	Anzahl	Anteil
des Unternehmens	45	76,3% <sup>1)</sup>
der BewerberInnen	31	54,4% <sup>2)</sup>

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007; <sup>1)</sup> n= 59 (k. A.: 1); <sup>2)</sup> n= 57 (k. A.: 3)

## 5.4 Suchstrategien

Befragt nach der jeweiligen Suchstrategie, zeigt sich neben dem auswahlbedingt nahe bei 100% liegenden Anteil in der Kategorie „AMS“, dass 6 von 10 befragten Unternehmen (36 Nennungen) auch mittels Jobinserte nach geeigneten Arbeitskräften suchen (Tabelle 39). Etwa ebenso viele greifen auf interne Kontakte bei der Personalsuche zurück. Jedoch gaben nur ein knappes Fünftel (11 Nennungen) an, Leiharbeitsfirmen zur Personalrekrutierung beizuziehen, wobei dies auf überproportional viele Großbetriebe (5 von 10 befragten Betrieben mit mehr als 250 MitarbeiterInnen) zutrifft.

Die Tatsache, dass Unternehmen trotz Nennung einer offenen Stelle an das AMS auch alternative Suchstrategien – insbesondere auch Jobinserte – einsetzen, kommt den Suchstrategien der Arbeitsuchenden weitgehend entgegen, verwenden doch zwei von drei Arbeitsuchenden Jobinserte als Informationsquelle über offene Stellen (Tabelle 7). Unternehmen, die offene Stellen über einen Zeitraum von mehr als acht Wochen nicht besetzen konnten, verwenden indes wesentlich seltener Jobinserte zur Arbeitskräftesuche. In diesen Fällen verringert sich möglicherweise die BewerberInnenvielfalt und es verkleinert sich somit die Chance, eine für die offene Stelle passende Arbeitskraft zu finden.



**Tabelle 39: Suchstrategien  
(Mehrfachantworten)**

	Gesamt	
	Anzahl	Anteil
<b>AMS</b>	57	95,0%
<b>Jobinserte Medien</b>	36	60,0%
<b>Leiharbeitsfirmen</b>	11	18,3%
<b>interne Kontakte</b>	37	61,7%
<b>sonstige Suchstrategie</b>	9	15,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

## 5.5 Soft Skills

Analog zur Befragung Arbeitsuchender, wurde in den Interviews mit Unternehmen das Thema „soft skills“ eingehend behandelt. Um eine möglichst hohe Vergleichbarkeit zu erreichen, wurden weitgehend deckungsgleiche Fragebatterien verwendet, wobei Unternehmen danach gefragt wurden, wie wichtig ihnen die jeweilige sozial-qualifikatorische Kompetenz der BewerberInnen ist.

Soft skills sind Unternehmen – das lässt sich am ersten Blick aus Tabelle 40 erkennen – ausgesprochen wichtig. Werden die Anteilswerte in den Kategorien „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ aufsummiert so schwanken die Ergebnisse zwischen 75,0% und 98,3% und liegen damit in mit den Befragungswerten der Selbsteinschätzung der Arbeitsuchenden durchaus vergleichbaren Wertebereichen. Insofern herrscht also Übereinstimmung zwischen BewerberInnen und Unternehmen bezüglich des Stellenwerts sozial-qualifikatorischer Kompetenzen. Auch die Rangordnung der einzelnen Kompetenzen stellt sich bei den Unternehmen sehr ähnlich dar. Durchhaltevermögen, psychische Leistungsfähigkeit, Verlässlichkeit und Selbstständigkeit sind die zu oberst gereihten Kompetenzen auf der soft skills – Skala der Unternehmen. Die hohen Werte in der Kategorie „psychische Leistungsfähigkeit“ unterscheiden sich jedoch auffallend von den Ergebnissen der Befragung Arbeitsuchender. ArbeitgeberInnen legen offensichtlich deutlich mehr Wert auf die psychische Belastbarkeit ihrer Arbeitskräfte, als diese – zumindest innerhalb der in der vorliegenden Studie untersuchten Subgruppe der niedrigqualifizierten Arbeitsuchenden – in der Lage sind zu erfüllen. Überraschender Weise wird hingegen die Wichtigkeit von Teamfähigkeit (gemessen am Verständnis mit ArbeitskollegInnen als auch mit Vorgesetzten) von den Arbeitsuchenden sichtlich höher bewertet als von den Unternehmen.

**Tabelle 40: Soft skills (Anteile)**

	„sehr wichtig“	„eher wichtig“	„mittelmäßig“	Gesamt <sup>*)</sup>
<b>Durchhaltevermögen</b>	73,3%	23,3%	1,7%	98,3%
<b>Selbständigkeit</b>	71,7%	20,0%	6,7%	98,3%
<b>Verlässlichkeit</b>	91,7%	6,7%	0,0%	98,3%
<b>Verständnis mit Vorgesetzten</b>	50,0%	35,0%	10,0%	95,0%
<b>Verständnis mit ArbeitskollegInnen</b>	70,0%	20,0%	6,7%	96,7%
<b>Körperliche Leistungsfähigkeit</b>	41,7%	33,3%	15,0%	90,0%
<b>Psychische Leistungsfähigkeit</b>	68,3%	26,7%	1,7%	96,7%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007; <sup>\*)</sup> Zur Erhebung der Wichtigkeit von soft skills für Unternehmen wurde eine fünfteilige Skala (sehr wichtig – eher wichtig – mittelmäßig wichtig – eher weniger wichtig – gar nicht wichtig) verwendet. Die Differenz zwischen den in der Gesamtspalte angeführten Anteilen und 100% entfallen demnach auf die beiden, der Einfachheit halber nicht angeführten, unteren Kategorien (eher weniger wichtig bzw. gar nicht wichtig).

Wird nach Unternehmensgröße differenziert, so zeigt sich, dass Großbetriebe (über 100 MitarbeiterInnen) deutlich mehr Wert auf die Fähigkeit der BewerberInnen legen, gut mit Vorgesetzten auszukommen sowie ein gutes Verhältnis der Arbeitskräfte untereinander mehr schätzen. Teamfähigkeit ist in Großbetrieben für einen reibungslos ablaufenden Arbeitsprozess scheinbar von höherer Relevanz als in Mittel- und Kleinbetrieben. Die Fähigkeit zur selbständigen Ausführung von Arbeitsaufgaben sowie die körperliche Belastbarkeit der BewerberInnen sind für Großbetriebe indes deutlich weniger wichtig. Des Weiteren werden von BewerberInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung tendenziell höhere soziale Kompetenzen verlangt – insbesondere im Hinblick auf Selbständigkeit und Teamfähigkeit.

Während social skills also einen wesentlichen Einfluss auf den Auswahlprozess haben, scheinen Fortbildungsmaßnahmen erheblich weniger relevant zu sein. Weniger als ein Drittel der Unternehmen (18 Nennungen) gab an, dass BewerberInnen mit einer über die Erstausbildung hinausgehenden Zusatzausbildung bessere Chancen hätten, eingestellt zu werden (Tabelle 41). Dieses Ergebnis ist, insbesondere vor dem Hintergrund der gegenwärtig geführten Debatte über den vermeintlich hohen Stellenwert des so genannten lebensbegleitenden Lernens, doch einigermaßen überraschend.

An dieser Situation ändert sich wenig, wenn nach Unternehmensgröße differenziert wird. Lediglich bei der Auswahl von BewerberInnen mit abgeschlossener Berufsausbildung erhöht sich die Chance, aufgrund einer zusätzlich erworbenen Qualifikation eingestellt zu werden. Umgekehrt betrachtet, haben BewerberInnen ohne abgeschlossene Berufsausbildung kaum Vorteile durch Weiterbildung.

Werden die Ergebnisse der Befragung der Arbeitssuchenden zum Themenbereich „berufliche Fortbildung“ in Erinnerung gerufen, so kann ein möglicher Erklärungsansatz für den vergleichsweise geringen Einfluss auf die BewerberInnenauswahl darin

gesehen werden, dass die Unternehmen die in den überwiegend belegten Fortbildungskursen vermittelten Qualifikationen – „EDV-Kurse“ (ECDL), „Staplerschein“ sowie „Ausbildung zur Lagerfachkraft“ (Logistikkurs) – nur wenig schätzen bzw. diese für die zu vergebenden Jobs nur eine untergeordnete Bedeutung haben.

**Tabelle 41: Bessere Einstellungschancen durch Fortbildung**

	Anzahl	Anteil
ja	18	30,0%
nein	42	70,0%
<b>Gesamt</b>	60	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

Zusammenfassend kann jedenfalls festgehalten werden, dass soft skills eine zentrale Bedeutung im BewerberInnenauswahlprozess einnehmen. Unternehmen sind schon im unteren Qualifikationssegment an hohen sozial-qualifikatorischen Kompetenzen der BewerberInnen interessiert und das Anspruchsniveau wächst mit zunehmender formaler Qualifikationsanforderung. Auch mit steigender Anzahl an MitarbeiterInnen im Unternehmen erhöht sich tendenziell die Bedeutung dieser Kompetenzen – insbesondere Teamfähigkeit ist hier gefragt. Im Vergleich zur hohen Bedeutung von soft skills werden über die Erstausbildung hinausgehende Zusatzausbildungen nur wenig wertgeschätzt und die Einstellungschancen erhöhen sich somit nur für einen kleinen Teil der BewerberInnen.

## 5.6 Ablehnungsgründe

In gleicher Weise wie Arbeitsuchende wurden Unternehmen in den Interviews danach gefragt, woran die Besetzung offener Stellen aus ihrer Sicht bisher scheiterte. Die Ergebnisse aus dieser Fragebatterie sind der Tabelle 42 zu entnehmen.

Als bedeutendstes Problem stellt sich aus Sicht der Unternehmen das geringe Interesse der BewerberInnen an den ausgeschriebenen Stellen dar. 26 der 60 befragten Unternehmen sahen darin den ausschlaggebenden Grund für das Nichtzustandekommen eines Arbeitsverhältnisses. Ein Drittel aller Unternehmensauskünfte (20 Nennungen) entfiel auf die Kategorie Arbeitszeitdifferenzen. Diese bestanden mehrheitlich darin, dass die angebotene Arbeitszeit für die BewerberInnen zu kurz war (11 Nennungen), nur selten (3 Nennungen) wurde in einer zu langen Arbeitszeit ein Hinderungsgrund gesehen.

Gehaltsdifferenzen sowie eine für die ausgeschriebene Stelle unpassende Qualifikation wurden von etwa einem Viertel der Unternehmen (jeweils 16 Nennungen) ins Treffen geführt. Insbesondere zu geringe Qualifikationen der BewerberInnen (10 Nennungen) wurden hier als Problem bei der Stellenbesetzung genannt. Schlechte

Deutschkenntnisse haben mitunter (14 Nennungen) genauso nachteilige Auswirkungen auf eine erfolgreiche Besetzung wie Mobilitätsprobleme (14 Nennungen).

Differenzen in Bezug auf die angebotene Beschäftigungsform werden als vergleichsweise unbedeutend eingeschätzt. Ebenso stellt aus Sicht der Unternehmen die Frage der Staatsbürgerschaft kein zentrales Problemfeld bei der Besetzung offener Stellen dar.

Im Vergleich mit den von Seiten der Arbeitsuchenden genannten Ablehnungsgründen zeigen sich besonders augenscheinliche Diskrepanzen in der unterschiedlichen Einschätzung der Motivationslage bei der Bewerbung. Während beinahe jedes zweite Unternehmen ein Desinteresse der BewerberInnen im Bewerbungsprozess vermutet, gaben nur insgesamt 3 befragte Arbeitsuchende an, an der ausgeschriebenen Stelle tatsächlich nicht interessiert gewesen zu sein.

Abgesehen von der sehr unterschiedlichen Wahrnehmung bezüglich der Motivationslage, herrscht hinsichtlich der genannten Ablehnungsgründe weitgehende Übereinstimmung zwischen der Sichtweise der befragten Arbeitsuchenden und Unternehmen: Falsche Qualifikation sowie Arbeitszeit- und Gehaltsdifferenzen werden von beiden Seiten als Hauptprobleme bewertet. Auch eine zu große Entfernung zwischen Wohnung und Arbeitsplatz bzw. mangelnde Mobilität wird von beiden Seiten als Problem erkannt.

**Tabelle 42: „Offizielle“ Ablehnungsgründe (Mehrfachantworten)**

	Anzahl	Anteil
<b>falsche Qualifikation</b>	16	26,7%
<i>davon falsche Qualifikation (n=16)</i>	6	37,5%
<i>davon zu geringe Qualifikation (n=16)</i>	10	62,5%
<b>Gehaltsdifferenzen</b>	16	26,7%
<b>Arbeitszeitdifferenzen</b>	20	33,3%
<i>davon Teilzeit / Vollzeit (n=20)</i>	14	70,0%
<b>BewerberInnen waren an Stelle nicht interessiert</b>	26	43,3%
<b>keine Bereitschaft, längere Anfahrtswege zur Arbeit in Kauf zu nehmen</b>	11	18,3%
<b>keine Bereitschaft zum wöchentlichen Pendeln</b>	3	5,0%
<b>falsche Beschäftigungsform</b>	3	5,0%
<b>schlechte Deutschkenntnisse</b>	14	23,3%
<b>keine österreichische Staatsbürgerschaft</b>	5	8,3%
<i>davon keine Beschäftigungsbewilligung (n=5)</i>	4	80,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

In einer das Interview abschließenden Fragestellung wurde versucht, versteckte, nicht offen ausgesprochene Ablehnungsgründe zu eruieren. Dies ist insofern ein kompliziertes Unterfangen, als die auskunftgebenden Personen über die Problema-

tik heimlicher Diskriminierung Bescheid wissen und es ist daher, ähnlich wie bei der Befragung Arbeitsuchender zur Einschätzung der eigenen soft skills, eine tendenziell positive Verzerrung zu vermuten.

Die in der Tabelle 43 aufbereiteten Ergebnisse zu latenten Ablehnungsgründen sind also vor diesem Hintergrund zu interpretieren. Insofern interessiert hier weniger die absolute Zahl der Nennungen, als vielmehr welche Gründe am ehesten von den befragten Unternehmen genannt wurden. Es zeigt sich dabei, dass es ältere BewerberInnen am schwersten haben, einen Job zu bekommen. Auch eine durch mehrmalige Arbeitslosigkeitsepisoden unterbrochene Erwerbskarriere ist einem positiven Bewerbungsabschluss nicht gerade förderlich. Für BewerberInnen mit Kinderbetreuungspflichten stellt sich ein etwas differenzierteres Bild dar. Sie haben es seltener „sehr bzw. eher schwer“ als die beiden zuvor genannten Gruppen. Jedoch weist ein relativ hoher Anteil in der Kategorie „mittelmäßig schwer“ darauf hin, dass sie im Vergleich zu BewerberInnen ohne Kinderbetreuungspflichten sicherlich schlechter gestellt sind und vermutlich nur dann eine Jobzusage bekommen, wenn das Unternehmen über keine gleichwertigen Alternativbewerbungen verfügt. BewerberInnen, die über das AMS vermittelt werden, haben offenbar keinerlei Nachteile zu befürchten.

Alter sowie Kinderbetreuungspflichten wurden auch von den BewerberInnen als Gründe für heimliche Diskriminierung genannt. Insofern decken sich die Einschätzungen der befragten BewerberInnen weitgehend mit denen der ArbeitgeberInnen. Das ändert zwar wenig an der zugrundeliegenden Problematik, bedeutet aber, dass Arbeitsuchende wenigstens über ihr „Handikap“ Bescheid wissen.

**Tabelle 43: „Latente“ Ablehnungsgründe  
(Mehrfachantworten; BewerberInnen mit ... haben es ... einen Job zu bekommen)**

	sehr / eher schwer	mittelmäßig schwer	weniger/ gar nicht schwer	Gesamt
<b>Kinderbetreuungspflichten</b>	11,7%	13,3%	75,0%	100,0%
<b>Mehrmalige Arbeitslosigkeitsepisoden</b>	18,3%	5,0%	76,7%	100,0%
<b>Alter</b>	28,3%	3,3%	68,3%	100,0%
<b>AMS- Vermittlung</b>	1,7%	1,7%	96,7%	100,0%

Quelle: L&R-Datafile; ‚mismatch‘ 2007

## 5.7 Zusammenfassung

- Die befragten Unternehmen waren deutlich weniger auskunftsfreudig als die befragten Arbeitsuchenden. Etwa jeder zweite Interviewversuch wurde von Seiten der befragten Unternehmen verweigert.

- Etwa ein Viertel der befragten Unternehmen hatte über längere Zeit (länger als 2 Monate) andauernde Probleme bei der Besetzung offener Stellen.
- Nach Unternehmensgröße differenziert, sind insbesondere die befragten Kleinstunternehmen (weniger als 6 MitarbeiterInnen) sowie, zu einem etwas geringeren Anteil, auch Großbetriebe (mehr als 250 MitarbeiterInnen) mit längerfristigen Besetzungsproblemen konfrontiert. Hinsichtlich gesuchter Qualifikation und Beruf lassen sich keine auffälligen Unterschiede erkennen.
- Längerfristige Besetzungsprobleme resultieren tendenziell nicht aus einem Mangel an BewerberInnen.
- Unternehmen mit längerfristigen Besetzungsproblemen verwenden wesentlich seltener Jobinserate zur Arbeitskräftesuche. In diesen Fällen verringert sich möglicherweise die Bewerbungsvielfalt und senkt somit die Chance eine für die offene Stelle passende Arbeitskraft zu finden.
- Leiharbeitsfirmen wurden von den befragten Unternehmen nur sehr selten zur Personalrekrutierung herangezogen.
- Soft skills spielen eine zentrale Bedeutung im Bewerberauswahlprozess. Unternehmen sind auch im unteren Qualifikationssegment, jedoch mit zunehmendem formalem Qualifikationsniveau in verstärkter Form, an hohen sozialqualifikatorischen Kompetenzen der BewerberInnen interessiert.
- Mit steigender Anzahl an MitarbeiterInnen im Unternehmen, erhöht sich tendenziell die Bedeutung sozialqualifikatorischer Kompetenzen – insbesondere Teamfähigkeit ist hier besonders gefragt.
- Die Bereitschaft der BewerberInnen für Fortbildungsmaßnahmen wird im Vergleich zur hohen Bedeutung von soft skills hingegen nur wenig geschätzt und die Einstellungschancen erhöhen sich somit nur für einen kleinen Teil der BewerberInnen.
- Die von den befragten Unternehmen am öftesten angeführten Ablehnungsgründe sind „das geringe Interesse der BewerberInnen“, Arbeitszeit- und Gehaltsdifferenzen sowie die unpassende Qualifikation der BewerberInnen. Mobilitätsprobleme, Differenzen in Bezug auf die angebotene Beschäftigungsform sowie die Frage der Staatsbürgerschaft werden als vergleichsweise unbedeutend eingeschätzt.
- Neben der sehr unterschiedlichen Wahrnehmung bezüglich der Motivationslage, herrscht hinsichtlich der anderen genannten Ablehnungsgründe weitgehende Übereinstimmung zwischen der Sichtweise der befragten Arbeitsuchenden und Unternehmen.
- Hinsichtlich latenter Ablehnungsgründe („heimliche Diskriminierung“) zeigt sich, dass es ältere BewerberInnen am schwersten haben, einen Job zu bekommen. Auch eine durch mehrmalige Arbeitslosigkeitsepisoden unterbrochene Erwerbskarriere ist nachteilig.

- Für BewerberInnen mit Kinderbetreuungspflichten scheint die Bewerbungssituation etwas besser zu sein. Trotzdem ist eine latente Diskriminierung nicht gänzlich auszuschließen.
- BewerberInnen, die über das AMS vermittelt werden, haben keinerlei Nachteile zu befürchten.
- Die Einschätzungen der befragten BewerberInnen bezüglich heimlicher Ablehnungsgründe decken sich weitgehend mit denen der ArbeitgeberInnen. Das ändert zwar wenig an der zugrundeliegenden Problematik, bedeutet aber, dass Arbeitssuchende wenigstens über ihre „Handikap“ Bescheid wissen.

## 6 Fallbeispiele

Die im Rahmen der Untersuchung interviewten Arbeitsuchenden wurden u. a. aufgefordert, jenes Unternehmen zu nennen, bei dem sie sich zuletzt beworben haben. Für insgesamt 5 Fälle ist es gelungen, diese Unternehmen eindeutig zu identifizieren und erfolgreich zu interviewen. Diese 5 „Kombinationen“, in denen sowohl Informationen über den bzw. die Arbeitsuchende/n als auch das stellenausschreibende Unternehmen vorliegen, werden nun im Folgenden gesondert ausgewertet.

3 der 5 Betriebe können der Handelsbranche zugeordnet werden, ein Betrieb ist im Baugewerbe (Holzkonstruktionen) tätig und ein Betrieb ist eine Bäckerei. 4 der zu besetzenden Stellen waren als Vollzeit-, eine als Teilzeitstelle (Handel) ausgeschrieben. Mit Ausnahme eines Unternehmens (Baugewerbe) hatten alle anderen zum Zeitpunkt des Interviews die Besetzung erfolgreich abgeschlossen. Die Besetzungsdauer lag jeweils bei etwa 4 Wochen. 3 Stellen waren für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung, 2 für Hilfskräfte ohne Berufsausbildung (Handel und Baugewerbe) ausgeschrieben.

### 6.1 Fallbeispiel 1

Ein in der Elektro- und Baubranche angesiedeltes Handelsunternehmen hat eine Vollzeitstelle als Einzelhandelkaufmann/ Einzelhandelkauffrau mit abgeschlossener Lehre über die AMS Jobdatenbank ausgeschrieben. Zusätzlich wurde ein Jobinserat geschaltet. Die Stelle konnte innerhalb von 5 Wochen erfolgreich besetzt werden. Die sich für diese Stelle bewerbende befragte Person gab im Interview an, dass sie eine Lehre als Einzelhandelkaufmann/ Einzelhandelkauffrau abgeschlossen hat und gerne Vollzeit arbeiten würde. Sie war zum Zeitpunkt des Interviews weniger als 6 Monate als arbeitslos vorgemerkt. Hinsichtlich der verlangten Arbeitszeit sei sie sowohl hinsichtlich einer längeren als auch kürzeren Dauer weitgehend flexibel. Ihre Selbsteinschätzung bezüglich sozial-qualifikatorischer Kompetenzen lieferte, mit Ausnahme ihrer Fähigkeiten mit Vorgesetzten konfliktfrei auszukommen, durchwegs sehr positive Ergebnisse. Die im Interview angeführten Gehaltsvorstellungen (ca. € 1.000 netto / Monat) erscheinen durchaus angemessen, wenngleich die Bereitschaft, auch für ein geringeres Gehalt zu arbeiten, geäußert wurde.

Auf Seiten des interviewten Personalverantwortlichen wurde angeführt, dass das Unternehmen sehr viel Wert auf hohe soft skills der BewerberInnen legt sowie ausschließlich Bewerbungen berücksichtigt werden können, die einen Lehrabschluss vorweisen. Beide Kriterien konnten von der Bewerberin erfüllt werden. Als häufigste



Ablehnungsgründe wurden neben einer zu niedrigen Qualifikation auch unterschiedliche Vorstellungen bezüglich Gehalt und Arbeitszeit sowie Desinteresse der BewerberInnen am ausgeschriebenen Job genannt. Alle drei genannten Kriterien treffen auf die Bewerberin nicht zu – es besteht nach Auskunft im Interview jedenfalls weitgehende Flexibilität bezüglich Arbeitszeit und Entlohnung. Das Bewerbungsgespräch selbst wird als „freundlich und locker“ beschrieben in dem (nach Einschätzung der Bewerberin) ein auf beiden Seiten positiver Eindruck verblieb und in dem die Ambitionen der Bewerberin auf die ausgeschriebene Stelle klar dargelegt wurden. Alle anderen in beiden Befragungen thematisierten möglichen Ablehnungsgründe (Alter, Kinderbetreuung, Mobilität, etc.) können in diesem Fall als Ursache für die Nichtberücksichtigung ausgeschlossen werden. Trotz gegenteiliger Informationszusage des Unternehmens, wurde die Bewerberin über den Ausgang ihrer Bewerbung im Unklaren gelassen.

## 6.2 Fallbeispiel 2

Ein im Bezirk Braunau ansässiges Direktvertriebsunternehmen hat die Vollzeitstelle eine/r/s Handelsvertreter/s/in mit abgeschlossener Lehre in der AMS-Jobdatenbank ausgeschrieben. Parallel dazu wurden auch Stelleninserate geschaltet, Leiharbeitsfirmen kontaktiert sowie über betriebsinterne Kontakte recherchiert. Die Stelle konnte innerhalb von 4 Wochen wiederbesetzt werden. Das Unternehmen legt Wert auf gute sozial-qualifikatorische Kompetenzen, wobei die körperliche Belastbarkeit der BewerberInnen keine große Rolle spielt. Mögliche Problembereiche bei den eingelangten Bewerbungen werden von Seiten des Unternehmens ausschließlich in zu hohen Gehaltsforderungen gesehen. Alle anderen abgefragten Ablehnungsgründe trafen nicht zu. Der Personalverantwortliche war mit insgesamt 40 Bewerbungen konfrontiert, wobei ca. 10 BewerberInnen zu einem Gespräch eingeladen wurden.

Der sich für die Stelle Bewerbende gab in der Befragung an, eine Lehre als Großhandelskaufmann abgeschlossen zu haben und sich ausschließlich für eine Vollzeitstelle zu interessieren. Die vom Interviewten angeführte Berufsbiographie kann – sowohl bezogen auf die ausgeübten Berufe als auch Beschäftigungsverhältnisse – als sehr abwechslungsreich beschrieben werden. Zum Zeitpunkt der Bewerbung war er zwischen 2 und 6 Monaten als arbeitslos vorgemerkt. Sein Alter wurde mit „über 54 Jahre“ notiert. Die Gehaltsvorstellung für den nächsten Job wurde mit € 2.000 Nettomonatslohn angegeben, die Bereitschaft auch für ein geringeres Entgelt zu arbeiten kategorisch ausgeschlossen. Es lagen weder Einschränkungen wegen Kinderbetreuungspflichten noch Mobilitätseinschränkungen vor. Das Bewerbungsgespräch wurde als „einseitig firmenbezogen“ beschrieben, „in dem der Firmenvertreter für den angebotenen Job nicht begeistern konnte“. Bislang hat der Bewerber „immer meine Jobs selbst gekündigt, da es immer irgendwo mehr Geld zu verdienen gab. Ich habe mir immer den besten Job gesucht.“ Als möglichen Grund für seine

Nichtberücksichtigung hat der Bewerber sein fortgeschrittenes Alter sowie seine Gehaltsvorstellungen angeführt.

### 6.3 Fallbeispiel 3

Ein Unternehmen des Einrichtungsfachhandels suchte sowohl über die Ausschreibung beim AMS als auch mittels betriebsinterner Kontakte eine Teilzeitverkäuferin ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Von den insgesamt 9 Bewerbungen wurden 5 Personen zu einem Vorstellungstermin eingeladen, 3 BewerberInnen lehnten danach den angebotenen Job ab. Die Stelle konnte nach 4 Wochen wiederbesetzt werden. Das Unternehmen legt großen Wert auf soziale Fähigkeiten, insbesondere im Kundenkontakt. Hohe körperliche Belastbarkeit wird jedoch nicht vorausgesetzt.

Im Bewerbungsverfahren zeigten sich nach Angaben des Unternehmens wiederholt Probleme mit BewerberInnen, die eine falsche Qualifikation aufwiesen. Die vermeintlich falschen Qualifikationen können allerdings – obwohl es diesbezüglich keine näheren Auskünfte des Unternehmens gibt – definitionsbedingt (die Ausschreibung zielte auf BewerberInnen mit Pflichtschulabschluss) nur im Bereich der soft skills vermutet werden. Weiters wurden Probleme aufgrund unterschiedlicher Arbeitszeitvorstellungen dokumentiert. BewerberInnen mit geringem Interesse an der angebotenen Stelle wurden mitunter ebenfalls als hinderlich bei Wiederbesetzung gesehen. Gehaltsdifferenzen waren hingegen in keiner der Bewerbungen ein Ausschließungsgrund. Die Personalverantwortliche gab jedoch zu, dass es ältere BewerberInnen eher schwer hätten im Verkauf einen Job zu bekommen.

Die interviewte Bewerberin hat eine Ausbildung als Bürokauffrau, jedoch ohne Lehrabschluss, absolviert. Sie hat über zwei Jahrzehnte in Saisonberufen (vorwiegend in Hotellerie und Gastgewerbe) gearbeitet und insgesamt sehr viele Erwerbsunterbrechungen in ihrem Lebenslauf zu verzeichnen. Ihr Alter liegt zwischen 45 und 54 Jahren. Sie hat gezielt nach einer Teilzeitstelle als Verkäuferin gesucht. Da keine Angaben über das genaue zeitlich Ausmaß der Teilzeitstelle gemacht wurden, ist es nicht möglich, die Gehaltsvorstellungen der Bewerberin (€ 800 Nettomonatslohn) hinsichtlich ihrer Angemessenheit zu bewerten. Jedoch besteht keine Bereitschaft für eine geringere Entlohnung zu arbeiten („Ich muss davon halbwegs leben können“). Ihre Arbeitszeitflexibilität ist jedoch im Rahmen einer Teilzeitstelle (sowohl längere als auch kürzere Arbeitszeiten würden akzeptiert) sehr weit reichend. Längere Anfahrtszeiten zum Arbeitsort würden wegen schlechter Verkehrsanbindung und fehlendem Führerschein zum Problem.

Alle 30 zum Zeitpunkt der Befragung schon abgeschlossenen Bewerbungsverfahren waren nicht nur ohne Erfolg, sondern die Bewerberin wurde in keinem der 30 Bewerbungsverfahren zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Als vermuteten Ablehnungsgrund gab die Bewerberin an, „wahrscheinlich schon zu alt zu sein“.

## 6.4 Fallbeispiel 4

Eine im Bezirk Vöcklabruck ansässige Bäckerei suchte sowohl über die AMS-Jobdatenbank als auch mittels Stelleninserat eine/n VerkäuferIn mit abgeschlossener Berufsausbildung für eine Vollzeitstelle. Das Bewerbungsverfahren war innerhalb von 4 Wochen erfolgreich abgeschlossen, wobei insgesamt nur 7 Bewerbungen vorlagen und 2 Personen zu Bewerbungsgesprächen eingeladen wurden. Soft skills sind für den Betrieb insbesondere im Kundenkontakt sehr wichtig. Probleme im Bewerbungsprozess wurden ausschließlich bei BewerberInnen mit schlechten Deutschkenntnissen sowie mit fehlender Beschäftigungsbewilligung gesehen. Alle übrigen möglichen Einstellungshindernisse (Arbeitszeit- und Gehaltsdifferenzen, Mobilitätseinschränkungen etc.) spielten keine Rolle. Ebenso haben weder ältere BewerberInnen noch Personen mit Kinderbetreuungspflichten mit Nachteilen im Bewerbungsverfahren zu rechnen.

Die Bewerberin mit abgeschlossener Konditorlehre verfügt nach Eigeneinschätzung auch über sehr hohe soziale Kompetenzen. Ihre bisherige Berufslaufbahn bestätigt diese Einschätzung insofern, als sie in unterschiedlichen Bereichen und beruflichen Stellungen beschäftigt war. Die Bewerberin ist zwischen 25 und 34 Jahren alt und gab an, aufgrund von Kinderbetreuungspflichten in der Wahl ihrer zukünftigen Arbeitsstelle eingeschränkt zu sein. Die Einschränkungen bestehen vor allem hinsichtlich Arbeitszeit (langfristig planbare Teilzeit) und Mobilität (geringe Entfernung von Arbeits- und Wohnort). Die Gehaltsvorstellungen liegen bei ca. € 500 Nettomonatslohn, wobei „bei entsprechend geringerer Wochenstundenanzahl auch ein geringeres Monatsgehalt vorstellbar wäre“. Als mögliche Hinderungsgründe einer erfolgreichen Bewerbung werden insbesondere die Kinderbetreuungspflichten sowie die damit verbundenen Einschränkungen gesehen.

Eine Rückmeldung des Unternehmens lag zum Zeitpunkt des Interviews noch nicht vor. Es ist jedoch zu vermuten, dass aufgrund der evident unterschiedlichen Arbeitszeitvorstellungen kein Arbeitsverhältnis zustande kam.

## 6.5 Fallbeispiel 5

Ein vorwiegend im Holzausbau tätiges Bauunternehmen hat über die AMS-Jobdatenbank eine Vollzeitstelle als Hilfskraft in der Holzverarbeitung ohne abgeschlossene Berufsausbildung ausgeschrieben. Zum Zeitpunkt der Befragung war die Stelle schon 5 Wochen lang ausgeschrieben und es lagen insgesamt nur 3 Bewerbungen vor. 2 BewerberInnen wurden zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen, entsprachen aber nicht den Vorstellungen des Unternehmens. Alle im Interview abgefragten sozial-qualifikatorischen Dimensionen, mit Ausnahme der körperlichen Leistungsfähigkeit (sic!), wurden als sehr wichtig eingeschätzt. Als bisherige Ableh-

nungsgründe wurde die falsche Qualifikation zweier BewerberInnen sowie Arbeitszeitdifferenzen angegeben, da die vom Unternehmen angebotenen Arbeitszeiten zu kurz sind. Weiters werden Probleme aufgrund der anfänglichen Befristung des angebotenen Beschäftigungsverhältnisses eingeräumt. Benachteiligungen aufgrund von Alter, Kinderbetreuungspflichten und mehrmaliger Arbeitslosigkeit bestehen nach Auskunft des Personalverantwortlichen nicht. Die Stelle war zum Zeitpunkt des Interviews noch unbesetzt.

Der Bewerber hat eine abgeschlossene Lehre als Tischler und ist seit mehr als einem halben Jahr als arbeitslos gemeldet. Zuletzt war er in der Baubranche tätig und hat aufgrund „körperlich zu großer Anstrengungen“ gekündigt. Sein Alter ist mit „über 54 Jahre“ angegeben. Soft skills werden in der Eigenwahrnehmung durchgängig als ausgezeichnet beschrieben. Diese Angaben stehen jedoch nicht nur im Widerspruch mit der Einschätzung des Interviewers, sondern widersprechen, insbesondere im Bereich der Einschätzung der körperlichen Leistungsfähigkeit, auch den eigenen Angaben (siehe oben). Somit kann hier vermutet werden, dass – zumindest zum Teil – sozial erwünschtes Antwortverhalten vorliegt. Das angestrebte Arbeitsverhältnis soll jedenfalls eine Vollzeitstelle sein und es besteht keine Bereitschaft für arbeitszeitliche Flexibilität. Die Gehaltsvorstellungen können mit € 1.200 Nettomonatslohn jedoch nicht als überzogen bezeichnet werden.

Insgesamt vermittelt das Interview den Eindruck, dass die Motivation des Bewerbers zur erneuten Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses, insbesondere wenn es in der Bau- oder einer ähnlichen körperlich verschleißenden Branche angesiedelt ist, als eher gering erscheint. Das verwundert vor dem Hintergrund der dargelegten Erwerbsbiographie kaum, musste doch schon mehrere Jahrzehnte schwere und körperlich anstrengende Arbeit, im Baugewerbe sowie später dann im Bereich der Möbelmontage, geleistet werden. Ohne genauere Einblicke in die jeweiligen Entscheidungsprozesse der beiden Akteure zu haben, liegt es, aufgrund der in den Interviews gemachten Angaben nahe, dass die offensichtlich geringe Motivation im Bewerbungsprozedere nicht verschleiert werden konnte (oder möglicherweise auch sollte) und diese Botschaft beim Unternehmen entsprechend angekommen ist. In diesem Sinne überrascht es wenig, wenn auf dieser Basis kein Beschäftigungsverhältnis zustande kommt.

## 7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Mismatch-Arbeitslosigkeit ist, nicht zuletzt durch die zunehmende Differenzierung der beiden Arbeitsmarktseiten, von zunehmender Relevanz. Dies unterstreichen empirische Untersuchungen am Arbeitsmarkt im Allgemeinen, wie auch die Ergebnisse dieser Studie für den oberösterreichischen Arbeitsmarkt. Deutlich wird dies bereits durch die einfache Gegenüberstellung von Arbeitslosenzahlen und offenen Stellen, wie dies beispielsweise die Beveridgekurve darstellt. Um aber Ursachen und Gründe näher fassen zu können, sind weitere Analysen notwendig. Dies war auch das Ziel dieser Studie. Mit unterschiedlichen Vorgangsweisen, nämlich durch die Berechnung von Mismatch-Indikatoren auf der Basis von Nichtbesetzung offener Stellen aus der Perspektive der Arbeitsuchenden und der Nachfragenden auf der anderen Seite, wurde diese Zielsetzung verfolgt. Aus den daraus gewonnenen Erkenntnissen sollen politische Empfehlungen abgeleitet werden können.

### 7.1 Resümee

Um die Situation und Entwicklung des oberösterreichischen Arbeitsmarktes zu spezifizieren, zunächst noch ein Blick auf die Besonderheiten dieses Bundeslandes, die sich aus den Strukturdaten des Arbeitsmarktes ablesen lassen bzw. in aktuellen Studien zum oberösterreichischen Arbeitsmarkt dargestellt werden (Fritz et al. 2006; Bock-Schappelwein et al. 2006): Oberösterreich weist eine im Vergleich zu Gesamtösterreich deutlich positivere Beschäftigungs- und Arbeitsmarktentwicklung auf. Seit Anfang der 1990er Jahre besteht ein deutlich überdurchschnittlicher Beschäftigungszuwachs. Zwischen 1990 und 2005 stieg die unselbständige Beschäftigung um 14,7% in Oberösterreich im Vergleich zu 10,2% in Gesamtösterreich. Als Ursachen dafür kann sowohl die günstige geographische Lage, wie auch die erfolgreiche Restrukturierung der Wirtschaft angeführt werden. Es erfolgte ein Strukturwandel in Richtung technologie- und humankapitalintensive Produktion. Mit einher ging eine steigende Flexibilisierung der Beschäftigung, was sich u. a. dadurch zeigt, dass das Beschäftigungswachstum seit 2002 ausschließlich über Teilzeit erfolgte. Besonders günstig verläuft die Entwicklung der Arbeitslosigkeit: Oberösterreich ist das einzige Bundesland, indem die Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Untersuchungszeitraum annähernd stagnierte. Die Arbeitslosenquote lag im Jahr 2005 2,6 Prozentpunkte unter dem österreichischen Durchschnitt. Begründet wird dies mit einem breit ausgebauten Instrumentarium der Arbeitsmarktpolitik sowie einen geringen Mismatch zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage (Fritz et al. 2006). Aber wieweit wird

diese positive Einschätzung des oberösterreichischen Arbeitsmarktes durch konkrete Befunde auf Basis von Mismatchindikatoren und Erhebungen zu erfolglosen Bewerbungsverfahren von Arbeitssuchenden und ArbeitgeberInnen bestätigt?

Zur Berechnung des Mismatch wurden unterschiedliche Indikatoren entwickelt, die mehr oder weniger stark am Konzept der Beveridgekurve anknüpfen und unterschiedliche Matching-Faktoren herausstreichen. So werden zum einen Arbeitslosen- und Vakanzzahlen von Teilarbeitsmärkten miteinander in Beziehung gesetzt und damit Ungleichgewichte innerhalb der Sektoren beobachtet, oder die Unterschiede zwischen partiellen Arbeitslosenraten berücksichtigt. Darüber hinaus wird der Mismatch über Matching-Funktionen, die die neu geschaffenen Arbeitsverhältnisse als Funktion von Arbeitssuchenden und offenen Stellen modellieren, geschätzt. In den letzten Jahren wurde eine Vielzahl von Variationen solcher Indikatoren entwickelt; es besteht aber keine Einigkeit über den „richtigen“ Indikator.

Für empirische Analyse des Mismatch in Oberösterreich wurden unterschiedliche Indikatoren, Daten und Datenkategorien verwendet und miteinander verglichen. Hier wurden nicht zuletzt aus Gründen der Anschaulichkeit und Nachvollziehbarkeit der Mismatch-Indikator nach Jackman/Roper (1987), der den Mismatch auf Basis der Differenzen zwischen Arbeitslosen und offenen Stellen in den einzelnen Sektoren misst (in der Studie als  $MM_1$  bezeichnet) und der Indikator von Jackman/Layard/Savouri (1991), der die Varianz der Arbeitslosenquoten der Teilarbeitsmärkte berechnet (in der Studie als  $MM_2$  bezeichnet) aufgegriffen. Datentechnisch waren wir hier immer wieder mit Einschränkungen konfrontiert, sodass für Bildungs-, Berufs- und regionalen Mismatch  $MM_1$  verwendet wurde, der Branchenmismatch hingegen durch  $MM_2$  längerfristig beobachtbar ist.

Abgesehen von den Herausforderungen über die Einigung auf einen „passenden“ Mismatch-Indikator und den damit verbundenen Datenproblemen bleiben Mismatch-Indikatoren ein wichtiges Konzept, um Ungleichgewichte am Arbeitsmarkt und seine Veränderungen über die Zeit bzw. auch einen Regionalvergleich zu ermöglichen. Eine einzelne Maßzahl kann dabei schwerlich alle zentralen Faktoren gemeinsam abbilden und insgesamt spiegelt sich in den Mismatch-Indikatoren wohl auch so was wie ein „Statistischer Mismatch“ wieder. Es bleibt ein Makro-Indikator, der eben schwerlich Fragestellungen aus dem Mikrobereich, wie den viel zitierten Facharbeitermangel abbilden kann (Klöß 2001). Er kann aber sehr wohl Entwicklungen des Mismatch über die Zeit darstellen und unter Berücksichtigung der in die Indikatoren eingehenden Strukturindikatoren (z.B. unterschiedliche Entwicklung der Ungleichgewichte in Teilarbeitsmärkten) Hinweise über die Ursachen seiner Entwicklung bieten.

Ergänzend zur Berechnung der Mismatch-Indikatoren wurde eine Stichprobenbefragung von Arbeitslosen und Betrieben nach ihren Erfahrungen und Einschätzungen hinsichtlich erfolgloser Stellenbesetzungen durchgeführt. Hintergründe, Motivstrukturen und Problembereiche von Bewerbungsverfahren wurden sowohl aus der Per-



spektive der Arbeitssuchenden wie auch der Arbeitsnachfragenden erhoben. Sie liefern eine ergänzende Querschnittsperspektive zu Mismatch-Aspekten, die durch aggregierte Daten nicht abbildbar sind, wie z.B. die Relevanz von Soft Skills oder lohnbedingten Mismatch. Der Schwerpunkt der Befragung wurde dabei auf niedrig qualifizierte Arbeitssuchende und Stellenausschreibungen gelegt. Auch wenn diese Befragungen aufgrund der begrenzten Fallzahlen keinen repräsentativen Aussagen über die Ursachen des Mismatch erlauben, können sie Ursachen und Hintergründe erfassen, die mit aggregierten Daten nicht zugänglich sind.

Durch Kombination von sekundärstatistischen Mismatch-Indikatoren und der Erhebungen der Bewerbungserfahrungen von Arbeitslosen und Unternehmen kann eine Vielzahl unterschiedlicher Mismatch-Begründungen berücksichtigt werden. Dies bedeutet beispielsweise, dass beim qualifikationsspezifischen Mismatch nicht nur die formalen Qualifikationskategorien wie Bildungsabschluss, Beruf und Wirtschaftsbranche einbezogen werden, sondern auch Weiterbildung oder Soft Skills. Über die Erfassung der Bereitschaft für flexible Arbeitszeiten, Gehaltseinbußen oder der Aufnahme von atypischen Beschäftigungsformen bzw. deren Nichtakzeptanz als Ablehnungsgründe kann der Mismatch aber auch durch Aspekte erklärt werden, die durch Massendaten nicht abgedeckt werden.

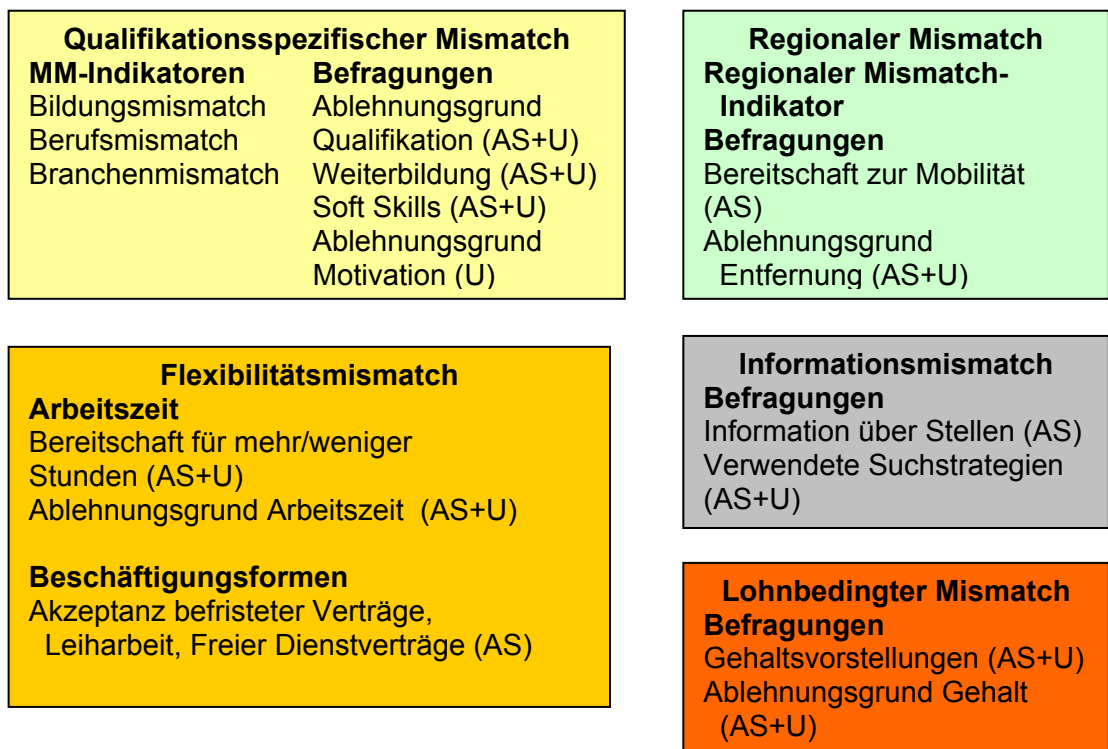
Folgende Erklärungen des Mismatch wurden in der Untersuchung erfasst (vgl. Abbildung 29):

- **Qualifikationsspezifischer Mismatch:** Qualifikation wird in den beiden Untersuchungsebenen unterschiedlich definiert. In den Makroanalysen wird Qualifikation in unterschiedliche Ebenen zerlegt, indem die Diskrepanzen zwischen nachgefragten und angebotenen Bildungsabschlüssen, Berufsbereichen und Wirtschaftsbranchen berechnet werden. Demgegenüber wird der Begriff der Qualifikation in den Befragungen zum einen offener verwendet, indem er von den Befragten unterschiedlich interpretiert werden kann, zum anderen werden weitere Qualifikationsaspekte wie Weiterbildung und Soft Skills erfragt. So wird nach der individuellen Einschätzung von Weiterbildungsbereitschaft und Soft Skills bei den Arbeitssuchenden gefragt und werden Qualifikation im Allgemeinen, aber auch Weiterbildung, Soft Skills und Motivation als Ablehnungsgründe in Bewerbungsverfahren sowohl von Seiten der Unternehmen als auch der Arbeitssuchenden erfasst.
- **Regionaler Mismatch:** Auch beim regionalen Mismatch erfolgte eine Kombination der regionalen Diskrepanzen entsprechend der sekundärstatistischen Makrodaten und der Einschätzungen zur Bereitschaft regionaler Mobilität bzw. der Arbeitsortentfernung als Ablehnungsgrund.
- **Flexibilitätsmismatch:** Aus den Befragungsergebnissen kann die Diskrepanz von Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Beschäftigungsform ermittelt werden. Dafür wurden Arbeitssuchende nach der Bereitschaft zu kürzeren oder längeren Arbeitszeiten sowie zur Aufnahme von Leiharbeit, befristeten Dienstverhältnissen

oder freien Dienstverträgen gefragt und dies mit den Ablehnungsgründen nach Einschätzung der Arbeitsuchenden und DienstgeberInnen kontrastiert.

- Einkommensmismatch: Über Gehaltsvorstellungen und Differenzen in den Gehaltsvorstellungen zwischen ArbeitgeberInnen und Arbeitsuchenden können Annahmen über den Einkommensmismatch getroffen werden.
- Informationsmismatch: Dafür wurden Fragestellungen zur Informiertheit über Stellen sowie verwendete Suchstrategien von Arbeitsuchenden und ArbeitgeberInnen formuliert. Es lassen sich daraus aber schwerlich Einschätzungen ableiten, wieweit ein Informationsmismatch besteht.

**Abbildung 29: Erklärungen für Mismatch**





Bei der Kombination der makroorientierten Berechnungen der Mismatchindikatoren und den mikroorientierten Befragungen ist zu berücksichtigen, dass hier ein unterschiedlicher Zeitfokus besteht. Die Befragungen sind Querschnitterhebungen, die sich auf die Gegenwart beziehen. Hingegen liegt die Stärke der Mismatchindikatoren darin, dass damit Veränderungen über die Zeit beobachtet werden können. Bei den Befragungen wurde zudem eine Schwerpunktsetzung auf gering qualifizierte Arbeitssuchende und zu besetzende Stellen gelegt, die bei der Mismatch-Problematik einen zentralen Stellenwert haben, aber sich sicherlich vom Segment der höher Qualifizierten unterscheiden.<sup>26</sup> Darüber hinaus liefern die beiden Methoden unterschiedlich „exakte“ Erkenntnisse, deren Einschätzung in die sozialwissenschaftlichen Methodendiskussionen hineinreichen und hier nicht weiter ausbreitet werden sollen.

Welche Ergebnisse lassen sich nun aus der Zusammenschau der Berechnung der Mismatch-Indikatoren und der Ergebnisse der Befragung ableiten?

### **Qualifikationsspezifischer Mismatch**

Der qualifikationsspezifische Mismatch weist sowohl bei den Mismatchindikatoren als auch bei den Befragungen unterschiedliche Aspekte auf. So kann er auf der Basis von Makrodaten durch Bildungsabschlüsse, Berufe und Branchen berechnet werden. In den Erhebungen werden darüber hinaus auch Soft Skills und Weiterbildung berücksichtigt.

Entsprechend der berechneten Mismatchindikatoren erweist sich der „Bildungsmismatch“, d.h. der  $MM_1$ -Indikator für die nach Bildungsabschlüssen differenzierten Teilarbeitsmärkte, im Vergleich zu den anderen Mismatchindikatoren von mittlerer Relevanz, zeigt aber in den letzten Jahren eine stark steigende Tendenz. So sollten im Jahr 2006 knapp 20% der Arbeitslosen ihren Bildungsabschluss verändern, um den Mismatch zu minimieren. Wesentlich für diese Entwicklung ist das veränderte Verhältnis von Arbeitssuchenden und offenen Stellen mit Lehrabschluss: Es besteht zwar weiterhin ein Überhang an Arbeitssuchenden mit Lehre, allerdings in einem deutlich geringeren Verhältnis als Ende der 1990er Jahre.

Der Berufsmismatch, der also die Differenz der offenen Stellen und Arbeitssuchenden nach Berufen misst, ist entgegen der Erwartungen nicht wesentlich höher als die anderen Mismatch-Werte.<sup>27</sup> Er bewegt sich bis 2003 in etwa im Wertebereich

---

<sup>26</sup> Hinsichtlich der Allgemeingültigkeit der Befragungsergebnisse ist auch zu berücksichtigen, dass die Hälfte der Arbeitssuchenden über Berufsorientierungskurse erfasst wurde, d.h. ein Teil der Arbeitssuchenden bereits eine spezifische Ausbildung zur Arbeitssuche und Bewerbungen erhalten haben und Merkmale wie längere oder mehrmalige Arbeitslosigkeit aufweisen, die eine Teilnahme an Berufsorientierungskursen begünstigen.

<sup>27</sup> Dies ist wohl auch darauf zurückzuführen, dass die verwendeten Berufsgruppen einen zu groben Indikator für berufliche Qualifizierungen darstellen, wie sie beispielsweise mit der Facharbeiterproblematik diskutiert wird.

des Bildungsmismatch, zeigt aber über den Zeitverlauf deutlich stärkere Schwankungen. Anders als bei den anderen Mismatch-Indikatoren ist hier (noch) keine steigende Tendenz über mehrere Jahre zu beobachten, sondern lediglich ein Anstieg zwischen 2005 und 2006, womit 2006 ein Berufsmismatch von 0,15 erreicht wurde, d.h. rund 15% der Arbeitslosen ihren Beruf ändern müssten, um den Mismatch zu minimieren. Die Differenzen zwischen Angebot und Nachfrage beziehen sich vor allem auf Industrie- und Gewerbeberufe.

Am größten ist die Differenz zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage beim Branchenmismatch. Mehr als ein Drittel der Arbeitslosen sollte die Branche wechseln, um die Diskrepanz zwischen offenen Stellen und Arbeitslosen über die Branchen auszugleichen. Berechnet man den Mismatch über die Varianz der branchenspezifischen Arbeitslosenquoten, so liegt dieser Anteil sogar über der Hälfte. Oberösterreich übertrifft damit deutlich die Mismatch-Werte von Gesamtösterreich, aber auch von vergleichbaren Bundesländern wie Niederösterreich oder Steiermark. Ein Teil dieser Diskrepanzen kann zwar als „statistischer“ Mismatch gewertet werden, weil es hier durch saisonale Schwankungen und Doppelmeldungen offener Stellen über Leihfirmen zu Verzerrungen nach oben kommt.

Die berechneten Mismatch-Indikatoren deuten darauf hin, dass der strukturelle Wandel, dem Oberösterreich durch Veränderungen Richtung technologie- und humankapitalintensivere Produktion ausgesetzt ist, zu Diskrepanzen bei der Qualifikation der Arbeitskräfte führt. Dies wird vor allem beim Branchenmismatch deutlich, erweist sich aber auch angesichts des steigenden Bildungsmismatch als problematisch.

In den Befragungen zeigt sich die Qualifikation oft als Ablehnungsgrund für Arbeitssuchende. Mehr als ein Drittel der befragten Arbeitssuchenden nennt falsche Qualifikation als Ablehnungsgrund von Bewerbungen. Auch von den Unternehmen wird falsche oder zu geringe Qualifikation von einem Viertel als Ablehnungsgrund genannt. Nicht unwesentlich ist dabei auch die Ablehnung wegen mangelnder Deutschkenntnisse, die knapp ein Viertel der Unternehmen als Begründung angibt.

Andererseits war ein Großteil der befragten Arbeitssuchenden im Laufe des Erwerbsarbeitslebens dazu bereit bzw. sah sich dazu veranlasst, in einem anderen Beruf als den ursprünglich erlernten bzw. im zuletzt ausgeübten zu arbeiten. Das kann als Indiz für eine hohe berufliche Flexibilität des Arbeitskräfteangebots gewertet werden.

Als eine weitere Dimension der Qualifikation werden in den Erhebungen Soft Skills abgefragt. Aufgrund der positiven Selbstwahrnehmung der Befragten, kann die These, wonach es den Arbeitssuchenden, insbesondere dem unteren Qualifikationssegment des Arbeitskräfteangebots, an ausreichenden Soft Skills mangelt, mit den vorliegenden Daten nicht bestätigt werden. Tendenziell scheinen die befragten Arbeitslosen ihre sozialen Kompetenzen zwar etwas zu überschätzen, doch selbst wenn diese Antworten als Kenntnisse über die Wichtigkeit von sozialen Kompetenzen

gedeutet werden, werden Verlässlichkeit, Durchhaltevermögen, Selbständigkeit und Teamarbeit von den Arbeitssuchenden als wichtig eingeschätzt. Dies entspricht weitgehend der Einschätzung der Unternehmen. Darüber hinaus wird aber auch die psychische Belastbarkeit als wichtig erachtet. Teamfähigkeit scheint hingegen für diese Gruppe nicht so relevant zu sein.

Interessant hinsichtlich der Soft Skills scheint aber auch der hohe Anteil von „mangelndem Interesse“ als Ablehnungsgrund der BewerberInnen durch die Unternehmen. Mangelnde Motivation für einen Job, die Arbeitssuchende bei Bewerbungsgesprächen vermitteln, gab fast die Hälfte der Unternehmen als ausschlaggebenden Grund für die Ablehnung von Bewerbungen an.

Als weitere Dimension von Qualifikation wurde auch die Fortbildung der Arbeitssuchenden einbezogen. Auch hier zeigen die Arbeitssuchenden ein positives Ergebnis: Fast zwei Drittel der Interviewten hat zumindest einen Fortbildungskurs absolviert. Die in den Kursen vermittelten Qualifikationen sind hingegen nur selten auf einem Niveau angesiedelt, das einen wesentlichen Bewerbungsvorteil für die jeweilige Person ermöglichen würde. Fortbildungserfahrung bildet aus der Perspektive der Unternehmen keinen ausschlaggebenden Grund für eine Einstellung.

Die Erhebungen zeigen also hinsichtlich des Qualifikationsmismatch ein ambivalentes Bild: Nach Selbstwahrnehmung der Arbeitssuchenden werden die Bedingungen der Qualifikation durchaus erfüllt. Dennoch wird es oft zum Ablehnungsgrund und führt vor allem der Eindruck von mangelndem Interesse oder Engagement für den Job zur Ablehnung in den Bewerbungsverfahren.

### **Flexibilitätsmismatch**

Die Ergebnisse der Befragung weisen darauf hin, dass sowohl hinsichtlich Arbeitszeit als auch hinsichtlich Beschäftigungsformen ein Flexibilitätsmismatch besteht. Rund ein Viertel der Arbeitssuchenden sieht sich als zeitlich flexibel, wobei sich allerdings unterschiedliche Subgruppen zeigen. Jene überwiegen, für die eine Ausweitung nach oben möglich ist, eine geringere Arbeitszeit aufgrund der geringeren Einkommen aber abgelehnt wird. Demgegenüber gibt es aber auch eine Subgruppe, die meist aufgrund von Betreuungsaufgaben keine längere Arbeitszeit ausüben kann. Insgesamt gibt sowohl ein Drittel der Arbeitssuchenden wie auch der Unternehmen Arbeitszeitdifferenz als Ablehnungsgrund an. Von den Arbeitssuchenden wird dabei vor allem die Planbarkeit der Arbeitszeit als Problem gesehen.

Hinsichtlich der Bereitschaft, atypische Beschäftigungsformen aufzunehmen, zeigen sich die Arbeitssuchenden zurückhaltend. Zwar sehen nur ein Drittel der Arbeitssuchenden befristete Dienstverhältnisse als problematisch. Aber Leiharbeit erscheint nur noch für 40% akzeptabel und es bestehen starke Ressentiments gegen freie Dienstverträge und geringfügige Beschäftigungen.

Insgesamt wird beim Flexibilitätsmismatch eine unterschiedliche Sichtweise von Arbeitssuchenden und Unternehmen besonders deutlich, die mit Interessensgegensätzen einhergeht und dessen Ausmaß damit auch von den Machtverhältnissen am Arbeitsmarkt bestimmt wird. Die Befragungsergebnisse deuten darauf hin, dass auf Seiten der ArbeitnehmerInnen sowohl hinsichtlich Arbeitszeit als auch Beschäftigungsform klare Präferenzen bestehen, von denen nur ungern und oft nur aufgrund von „hohem Problemdruck“ (wie z.B. bei Langzeitarbeitslosigkeit) abgegangen wird.

### **Regionaler Mismatch**

Wie auch in diversen Studien angeführt, weist Oberösterreich eine starke Pendlerbewegung auf und ist der regionale Mismatch sehr gering (Fritz et al. 2006). Dies wird sowohl von den berechneten Mismatch-Indikatoren bestätigt, wie auch zum Teil von den Befragungen. Der  $MM_1$ -Indikator zum regionalen Mismatch liegt trotz des Anstiegs seit 2003 deutlich unter den anderen Mismatch-Werten, unabhängig von der Anzahl der Kategorien. Mit dem  $MM_2$ -Indikator ergeben sich noch deutlich geringere Werte.

Aus der Perspektive der Arbeitssuchenden erweist sich der Arbeitsort dann als problematisch, wenn gewisse Wegzeiten überschritten werden, ein wöchentliches Pendeln verlangt wird oder wenn insgesamt Flexibilitätsprobleme bestehen. Insbesondere die Nicht-Verfügbarkeit über ein Auto bzw. eine schlechte Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz beschränken räumliche Mobilität. Auch Kinderbetreuungspflichten, selbst bei Vorhandensein externer Betreuungsmöglichkeiten, sind zweifelsohne flexibilitätshinderlich und verringern somit die Möglichkeiten für Arbeitssuchende, eine für sie passende Stelle in einer anderen Region zu finden.

### **Lohnbedingter Mismatch**

Sowohl der lohnbedingte Mismatch wie auch der nachfolgende Informationsmismatch sind mit den Befragungen schwierig zu erfassen. Gemessen an den angebotenen formalen Qualifikationen ist die Erwartungshaltung der Befragten bezüglich der zu erzielenden Einkommenshöhe als durchaus moderat zu bezeichnen. Trotzdem sind mitunter deutliche Differenzen zwischen den Gehaltsvorstellungen von Unternehmen und Arbeitssuchenden festzustellen. Rund ein Viertel der Arbeitssuchenden und Unternehmen nennen unterschiedliche Gehaltsvorstellungen als Ablehnungsgrund. Dieser Lohnmismatch ist indirekt sicherlich auch für andere Formen des Mismatch mitentscheidend, wie z.B. Arbeitszeitflexibilität und Branchenmobilität. Besonders betroffen davon dürfte aber auch die Altersdiskriminierung sein, die sich in den Befragungen als ein nicht unwesentliches Problem darstellt. Die vorliegenden Ergebnisse weisen also auf die Existenz von lohnbedingten Mismatch am oberösterreichischen Arbeitsmarkt hin, wenngleich eine quantitative Abschätzung des Problems auf Grundlage der vorhandenen Daten schwerlich durchgeführt werden kann.

## Informationsmismatch

Die Ergebnisse der Befragung geben keine eindeutigen Hinweise darauf, dass am oberösterreichischen Arbeitsmarkt Informationsdefizite der Arbeitssuchenden einen bedeutsamen Erklärungsbeitrag für einen Mismatch liefern.

## 7.2 Ansatzpunkte für politische Maßnahmen

Aus diesen Ergebnissen können politische Empfehlungen abgeleitet werden, die zwar weniger neue Maßnahmen oder Interventionen umfassen, aber doch auf klare Schwerpunktsetzungen für die Beschäftigungspolitik verweisen.

Qualifikation von Arbeitssuchenden bleibt natürlich ein wesentlicher Ansatzpunkt zur Verringerung des Mismatch. Der Strukturwandel hin zu einer technologie- und humankapitalintensiven Produktion, mit dem Oberösterreich konfrontiert ist und der sich beispielsweise im hohen Branchenmismatch niederschlägt, verlangt eine Anpassung der Qualifikationen. Oberösterreich weist von seiner Bildungsstruktur her ein niedrigeres Bildungsniveau auf als Gesamtösterreich mit einer hohen Bedeutung von Lehrberufen (Bock-Schappelwein et al. 2006). Für eine Anpassung an die nachgefragten Qualifikationen sind in vielen Bereichen intensive Weiterbildungen notwendig. Die Befragungsdaten zeigen zwar, dass die Arbeitssuchenden über Weiterbildungserfahrungen verfügen, doch dies vielfach kurze Kurse, wie Computerkurse, Staplerführerschein, sind, die von den Unternehmen nicht als wichtig erachtet werden. Kurzurse schienen diesem Bedarf nicht gerecht zu werden, sondern es braucht gezielter und auch kostenintensiver Weiterbildungsmaßnahmen.

Ein zweiter Punkt, der aus den Befragungsdaten deutlich wird, ist die Bedeutung von Soft Skills. Gerade auch bei gering Qualifizierten sind Soft Skills, wie Verlässlichkeit, psychische Belastbarkeit, Motivation etc. Qualitäten, die die Arbeitsmarktchancen erhöhen können. Sie sind wohl insgesamt schwieriger vermittelbar als fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten, sollten aber bei allen Weiterbildungsmaßnahmen integriert werden.

Die Unterstützung räumlicher und zeitlicher Flexibilität ist ein weiterer Aspekt, der aus den Ergebnissen abgeleitet werden kann. Gerade Personen mit Betreuungspflichten ohne verfügbares Auto können den Zeitanprüchen nicht genügen. Unterstützung bei Betreuungsaufgaben, durch ein erweitertes, durchaus durch Betriebe unterstütztes System (z.B. Betriebskindergärten) und die Förderung des öffentlichen Verkehrs können die zeitliche Flexibilität erhöhen, auch wenn dies kein Allheilmittel darstellt. Konzepte zu einer Standortpolitik, die Unternehmen in den peripheren Bereichen fördert, stellen eine weitere Option dar.

Gehaltsdifferenzen sind wohl noch wichtiger, als die Mismatch-Ergebnisse explizit zeigen. Denn bei allen Mismatch-Formen sind letztlich wohl die schlechten Lohnbe-

dingungen, die nicht zu den Anforderungen passen, der Grund, warum offene Stellen nicht besetzt werden können. Lohnpolitik durch Entlastung des Faktors Arbeit oder Aufwertung durch Kollektivvertragserhöhungen sind hier Maßnahmen, die gesetzt werden könnten.

Ein nicht unwesentlicher Ansatzpunkt für die Verringerung des Mismatch sind aber auch Strategien zur Vermeidung von Altersdiskriminierung. Gerade bei den gering Qualifizierten wird deutlich, dass unsichtbare Altersgrenzen bei Bewerbungen bestehen. Dies gilt zum einen für Berufe und Branchen mit körperlicher Belastung oder mit Kundenkontakt, zum anderen aber auch in Bereichen, in denen kein sachlicher Grund vorliegt. Auch hier sind Strategien gefordert, die bei den Unternehmen ansetzen, um Möglichkeiten zur Beschäftigung älterer Personen zu schaffen und diese auch arbeitsmarktpolitisch zu fördern.

## Literatur

- Affenzeller, S. / Dornmayr, H. /Niederberger, K. (2003): Stellenmarktanalyse in oberösterreichischen Printmedien. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich. Linz.
- Beveridge, W.H. (1944): Full employment in a free society. London.
- Bock-Schappelwein, J./Huber, P./Huemer, U./Mahringer, H./Lassnig, L./Steiner, P. (2006): Prognose des Arbeitskräfteangebotes in Oberösterreich bis 2010. Studie von WIFO und IHS im Auftrag der AK Oberösterreich
- Christensen, B. (2001): Mismatch-Arbeitslosigkeit unter Geringqualifizierten. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 34, H. 4. S. 506-514.
- Entorf, H. (1996): Strukturelle Arbeitslosigkeit in Westdeutschland: Mismatch, Mobilität und technologischer Wandel. In: Gahlen, B. et al. (Hg.): Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten ihrer Überwindung, 139–170.
- Entorf, H. (2001): Erscheinungsformen und Erklärung von Mismatch am Arbeitsmarkt: Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Arbeitsmarktpolitik. In: Steiner, V. / Wolff, H. (Hg.): Mismatch am Arbeitsmarkt – Was leistet die Arbeitsmarktpolitik? Schnittpunkte von Forschung und Politik. Münster.
- Fahr, U. / Sunde, K. / Zimmermann K. (2002): Friktionen am Arbeitsmarkt. Zur empirischen Relevanz von Matching-Funktionen. In: Wist Heft 3, März 2002, 118–123.
- Franz, W. (1987): Strukturelle und friktionelle Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland: Eine theoretische und empirische Analyse der Beveridge-Kurve. In: Bombach, G. / Gahlen, B. / Ott, A. (Hg.): Arbeitsmärkte und Beschäftigung: Fakten, Analysen, Perspektiven, 301–323.
- Franz, W. (2006): Arbeitsmarktökonomik. Berlin.
- Fritz, O./Huber, P./Huemer, U. (2006): Arbeitsmarktpolitik in Oberösterreich. Studies des WIFO im Auftrag des Amtes der Oberösterreichischen Landesregierung.
- Gahlen, B. (1996): Arbeitslosigkeit und Möglichkeiten ihrer Überwindung. Tübingen.
- Haslinger, A. / Kytir, J. (2006): Stichprobendesign, Stichprobenziehung und Hochrechnung des Mikrozensus ab 2004. Statistische Nachrichten 6/2006. S.510-519.
- Huber P. (2005): Aktive Beschäftigung in Oberösterreich. Wien. Studie des WIFO im Auftrag der AK Oberösterreich.
- Huber P. (2005): Beschäftigung und Arbeitslosigkeit im Burgenland 1995 bis 2003. Wien. Studie des WIFO im Auftrag des AMS Burgenland.
- Jackman, R. / Layard, R. / Savouri, S. (1991): Mismatch: a framework for thought. In: Padoa Schioppa, F. (Hg.): Mismatch an labour mobility. Cambridge.
- Jackman, R. / Roper, S. (1987), "Structural Unemployment", Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 49, 1.



- Lassnigg, L. (2005): Indikatoren zur Erfassung der Qualität des Zusammenspiels von Angebot und Nachfrage in der Berufsbildung. In: Lassnigg, L., Markowitsch, J. (Hg.): Qualität durch Vorausschau, 179–228.
- Layard, P.R.G. / Nickel, S.J. / Jackman, R. (1991): Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market. Oxford, New York, Toronto.
- Manacorda, M. and B. Petrangolo, 1999, Skill Mismatch and Unemployment in OECD Countries, *Economica*, Vol. 66, No. 262, 181-207.
- Ochsen C. (2004): Zur Bedeutung von Arbeitsnachfrage und Mismatch für die Arbeitslosigkeit Westdeutschlands.
- OECD (1992): Labour Market Reforms in Central and Eastern Europe and the Rise of Unemployment. In: *Employment Outlook 1992*. Paris.
- Padoa Schioppa, F. (Hg.) (1991): Mismatch an labour mobility. Cambridge.
- Petrangolo, B. / Pissarides, C. (2001): Looking into the Black Box: A survey of the Matching Function. *Journal of Economic Literature* XXXIX, S. 390-431.
- Scherl H. (2005): Beveridge-Kurve und Mismatch-Kurve: zwei Arten von U-V-Kurven mit unterschiedlichen Interpretationen von Mismatch-Arbeitslosigkeit. Online unter: <http://www.sozialpolitik.wiso.uni-erlangen.de/down/U-V-Kurven.pdf> [15-03-2007].
- Schmid, A. / Wagner, B. / Weinböchner A. (2002): Mismatch auf dem Arbeitsmarkt. Ursachen für die Nichtbesetzung offener Stellen am Beispiel des Arbeitsamtsbezirkes Kassel.
- Sesselmeier W., Blauermeier G. (1997): Arbeitsmarkttheorien. Ein Überblick. Heidelberg.
- Sheikh, S. (1999): Strukturelle Arbeitslosigkeit und Mismatch.
- Statistik Austria (2007): Statistisches Jahrbuch Österreichs. Wien.
- Steiner, V. / Wolff, H. (Hg.) (2001): Mismatch am Arbeitsmarkt – Was leistet die Arbeitsmarktpolitik? Schnittpunkte von Forschung und Politik. Münster.
- WIFO 2006: WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. Zusammenfassung. Wien.



## Anhang

### Regionaler Mismatch

In Absprache mit dem Auftraggeber wurden die oberösterreichischen Arbeitsmarktbezirke zu folgenden drei Regionen<sup>28</sup> zusammengefasst:

1. *Zentralraum*: Linz (inkl. Traun), Wels, Eferding
2. *Industrieregionen*: Braunau, Ried, Grieskirchen, Vöcklabruck, Gmunden, Kirchdorf, Steyr, Perg
3. *Randgebiete*: Schärding, Rohrbach, Freistadt

Da für die einzelnen Regionen jeweils nicht nur die Zahl der beim AMS gemeldeten Arbeitslosen zur Verfügung steht, sondern auch die Zahl der SchulungsteilnehmerInnen, wird jeweils die Summe dieser beiden Gruppen als Zahl der Arbeitslosen in die Formel eingesetzt.

---

<sup>28</sup> Der Begriff „Regionen“ ist hier mehr analytisch denn geographisch zu verstehen, so grenzen die Randgebiete Schärding und Rohrbach nicht an den Bezirk Freistadt.

**Tabelle 44: Regionaler Mismatch**

Zentralraum				
Jahr	Vorgemerkte Arbeitslose	Schulungsteilnehmer	offene Stellen	MM1 im Teilsegment <sup>1)</sup>
1997	12.232	2.162	1.653	0,074
1998	11.968	1.898	2.053	0,064
1999	11.324	2.085	2.780	0,058
2000	9.516	2.063	2.542	0,003
2001	9.362	2.396	2.318	0,008
2002	10.951	2.758	2.166	0,056
2003	10.837	3.201	2.071	0,029
2004	11.002	3.053	2.598	0,065
2005	11.443	3.319	2.820	0,080
2006	10.069	3.854	4.161	0,099
Industrieregionen				
Jahr	Vorgemerkte Arbeitslose	Schulungsteilnehmer	offene Stellen	MM1 im Teilsegment
1997	13.064	2.486	1.410	0,033
1998	12.633	2.083	1.826	0,017
1999	11.994	2.493	2.614	0,005
2000	10.181	2.522	3.007	0,040
2001	10.762	2.908	2.747	0,019
2002	12.758	3.315	2.087	0,032
2003	12.308	3.708	2.209	0,000
2004	12.358	3.468	2.401	0,025
2005	13.374	3.779	2.548	0,034
2006	12.550	4.284	3.597	0,053
Randgebiete				
Jahr	Vorgemerkte Arbeitslose	Schulungsteilnehmer	offene Stellen	MM1 im Teilsegment
1997	3.402	558	251	0,041
1998	3.269	467	289	0,046
1999	3.076	540	352	0,053
2000	2.690	608	457	0,043
2001	2.750	662	512	0,027
2002	2.875	703	387	0,024
2003	2.674	746	337	0,029
2004	2.824	660	343	0,040
2005	3.208	659	355	0,046
2006	3.085	762	537	0,046

<sup>1)</sup>  $|U_i/U - V_i/V|$

Quelle: AMS – eigene Berechnungen

## Qualifikatorischer Mismatch

**Tabelle 45: Offene Stellen Oberösterreich, nach höchster abgeschlossener Ausbildung**

Jahresdurchschnittsbestand	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Keine abgeschl. Schule	14	18	36	55	47	40	26	23	21	33
Pflichtschule	1.719	2.091	2.816	3.069	2.752	2.359	2.207	2.282	2.229	3.127
Lehre u. teilintegr. Ausb.	1.409	1.793	2.532	2.512	2.402	1.898	2.015	2.606	2.880	4.253
(Lehre u.) Meisterprüfung	18	17	19	20	19	17	15	17	24	31
Mittl. techn. gew. Schule	10	26	29	27	23	15	10	16	27	47
Mittlere kaufm. Schule	10	11	14	14	11	12	6	9	12	15
Sonstige mittlere Schule	30	38	55	53	65	82	94	72	80	46
Allgemeinb. höhere Schule	0	1	3	3	1	2	3	1	3	3
Höh. techn. gewerbl. Schule	53	99	124	144	158	112	113	175	274	467
Höh. kaufmännische Schule	13	15	22	29	25	27	23	32	39	59
Sonstige höhere Schule	19	24	40	30	36	35	56	49	55	81
Akademie (Pädak u.ä.)	8	8	16	18	14	18	17	13	18	19
FH, Bakk., Uni	11	23	37	32	27	22	34	45	57	111

Quelle: AMS

**Tabelle 46: Vorgemerkte Arbeitslose Oberösterreich, nach höchster abgeschlossener Ausbildung**

Jahresdurchschnittsbestand	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Keine abgeschl. Schule	644	608	590	560	637	769	791	834	882	816
Pflichtschule	13.232	12.791	12.032	10.107	10.299	11.905	11.489	11.637	12.578	11.343
Lehre u. teilintegr. Ausb.	10.521	10.314	9.841	8.282	8.416	9.807	9.497	9.533	10.130	9.399
(Lehre u.) Meisterprüfung	293	287	281	218	199	230	220	214	243	221
Mittl. techn. gew. Schule	213	186	169	145	141	179	170	154	147	130
Mittlere kaufm. Schule	818	759	693	583	601	647	594	611	621	579
Sonstige mittlere Schule	769	755	739	661	644	701	671	697	753	743
Allgemeinb. höhere Schule	399	393	386	341	356	407	414	399	402	349
Höh. techn. gewerbl. Schule	425	376	318	287	300	388	386	353	380	322
Höh. kaufmännische Schule	338	336	318	289	326	383	392	391	434	393
Sonstige höhere Schule	431	440	442	391	442	511	485	548	595	544
Akademie (Pädak u.ä.)	129	128	103	95	90	92	89	93	114	118
FH, Bakk., Uni	475	452	424	379	367	498	542	604	592	588

Quelle: AMS

**Tabelle 47: MM1 im Teilssegment<sup>\*)</sup>, Oberösterreich, nach höchster abgeschlossener Ausbildung**

Jahresdurchschnittsbestand	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Keine abgeschl. Schule	0,018	0,018	0,016	0,016	0,019	0,020	0,025	0,028	0,028	0,028
Pflichtschule	0,057	0,042	0,033	0,059	0,042	0,060	0,031	0,019	0,062	0,067
Lehre u. teilintegr. Ausb.	0,058	0,060	0,067	0,047	0,062	0,039	0,067	0,122	0,140	0,145
(Lehre u.) Meisterprüfung	0,005	0,006	0,007	0,006	0,005	0,005	0,005	0,005	0,005	0,005
Mittl. techn. gew. Schule	0,004	0,000	0,001	0,002	0,002	0,004	0,004	0,003	0,001	0,001
Mittlere kaufm. Schule	0,025	0,025	0,024	0,024	0,024	0,022	0,022	0,022	0,020	0,021
Sonstige mittlere Schule	0,018	0,018	0,018	0,021	0,017	0,009	0,006	0,013	0,013	0,024
Allgemeinb. höhere Schule	0,014	0,014	0,014	0,015	0,015	0,015	0,015	0,015	0,014	0,013
Höh. techn. gewerbl. Schule	0,001	0,010	0,010	0,011	0,015	0,010	0,009	0,019	0,034	0,044
Höh. kaufmännische Schule	0,008	0,008	0,008	0,008	0,010	0,009	0,010	0,009	0,009	0,008
Sonstige höhere Schule	0,009	0,010	0,010	0,013	0,013	0,012	0,007	0,012	0,012	0,012
Akademie (Pädak u.ä.)	0,002	0,003	0,001	0,001	0,001	0,000	0,000	0,001	0,001	0,002
FH, Bakk., Uni	0,013	0,011	0,010	0,012	0,011	0,014	0,014	0,015	0,011	0,010

<sup>\*)</sup>  $|U_i/U - V_i/V|$

Quelle: AMS

**Tabelle 48: Offene Stellen Österreich, nach höchster abgeschlossener Ausbildung**

Jahresdurchschnittsbestand	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Keine abgeschl. Schule	189	215	268	491	335	290	199	152	182	226
Pflichtschule	9.228	10.797	14.759	17.057	13.669	11.124	10.230	10.145	10.655	12.978
Lehre u. teilintegr. Ausb.	8.031	9.615	12.960	14.708	12.508	9.306	8.993	10.916	12.327	15.843
(Lehre u.) Meisterprüfung	96	107	114	106	90	86	80	89	117	138
Mittl. techn. gew. Schule	62	309	229	132	111	78	53	71	75	126
Mittlere kaufm. Schule	178	199	314	336	260	187	150	156	164	229
Sonstige mittlere Schule	283	384	563	687	753	628	699	663	643	546
Allgemeinb. höhere Schule	20	24	21	23	26	108	106	34	39	41
Höh. techn. gewerbl. Schule	334	584	797	828	834	469	410	562	843	1.300
Höh. kaufmännische Schule	129	171	253	243	203	205	175	227	268	378
Sonstige höhere Schule	204	350	478	474	544	404	341	431	456	458
Akademie (Pädak u.ä.)	56	79	129	107	104	129	106	103	93	113
FH, Bakk., Uni	207	255	334	305	233	176	175	224	345	502

Quelle: AMS

**Tabelle 49: Vorgemerkte Arbeitslose Österreich, nach höchster abgeschlossener Ausbildung**

Jahresdurchschnittsbestand	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Keine abgeschl. Schule	6.906	7.398	7.300	7.107	8.272	9.605	10.476	11.402	12.665	12.975
Pflichtschule	95.529	96.921	90.149	80.147	84.753	95.047	97.506	99.507	104.344	98.469
Lehre u. teilintegr. Ausb.	89.950	91.448	85.788	74.174	76.433	85.970	87.292	86.512	87.780	82.626
(Lehre u.) Meisterprüfung	2.466	2.582	2.386	1.942	1.864	2.121	2.076	2.016	2.047	1.943
Mittl. techn. gew. Schule	1.293	1.241	1.111	977	988	1.277	1.320	1.296	1.275	1.158
Mittlere kaufm. Schule	7.501	7.683	6.948	5.870	5.827	6.510	6.656	6.520	6.549	6.054
Sonstige mittlere Schule	6.240	6.588	6.203	5.380	5.445	6.057	6.210	6.384	6.790	6.622
Allgemeinb. höhere Schule	6.232	6.498	6.078	5.134	5.442	6.805	7.315	7.534	7.330	6.850
Höh. techn. gewerbl. Schule	3.852	3.717	3.313	2.792	3.048	4.049	4.342	4.288	4.271	3.801
Höh. kaufmännische Schule	2.784	2.924	2.692	2.302	2.550	3.157	3.380	3.486	3.648	3.415
Sonstige höhere Schule	3.466	3.786	3.629	3.203	3.464	4.254	4.650	4.956	5.332	5.196
Akademie (Pädak u.ä.)	962	971	814	751	782	819	833	904	1.079	1.037
FH, Bakk., Uni	5.766	5.599	4.995	4.288	4.727	6.322	7.316	8.094	8.353	8.007

Quelle: AMS

## Berufsmismatch

**Tabelle 50: Offene Stellen Oberösterreich, nach Beruf**

Jahresdurchschnittsbestand	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
0 Land- und Forst	99	120	148	166	102	150	96	118	137	138
1/2/3 Industrie, Gewerbe	1.827	2.354	2.981	3.156	2.713	1.869	2.028	2.861	2.941	4.655
4 Handel, Verkehr	502	541	712	836	875	806	743	694	741	949
5 Dienstleistungen	510	625	764	896	981	927	819	807	867	1.009
6 Technische Berufe	116	212	272	306	339	235	236	287	407	706
7 Verwaltung, Büro	186	223	713	494	370	383	382	324	388	573
8 Gesundheit, Lehrberuf	73	91	154	150	198	270	315	249	242	265

Quelle: AMS

**Tabelle 51: Vorgemerzte Arbeitslose Oberösterreich, nach zuletzt ausgeübten Beruf**

Jahresdurchschnittsbestand	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
0 Land- und Forst	429	455	440	401	388	421	403	425	468	462
1/2/3 Industrie, Gewerbe	13.162	12.630	12.030	10.283	10.784	12.843	12.295	12.370	13.439	12.080
4 Handel, Verkehr	3.964	4.050	3.768	3.157	3.175	3.702	3.685	3.734	3.952	3.630
5 Dienstleistungen	4.436	4.471	4.253	3.456	3.424	3.752	3.764	3.900	4.227	4.113
6 Technische Berufe	917	796	709	634	653	888	893	849	863	732
7 Verwaltung, Büro	4.243	4.023	3.856	3.246	3.260	3.711	3.532	3.563	3.698	3.271
8 Gesundheit, Lehrberuf	1.526	1.435	1.334	1.202	1.184	1.254	1.229	1.323	1.363	1.397

Quelle: AMS

**Tabelle 52: MM1 im Teilssegment<sup>\*)</sup>, Oberösterreich, nach Beruf**

Jahresdurchschnittsbestand	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
0 Land- und Forst	0,015	0,012	0,009	0,010	0,001	0,016	0,005	0,006	0,007	0,001
1/2/3 Industrie, Gewerbe	0,092	0,112	0,063	0,066	0,015	0,081	0,037	0,063	0,034	0,091
4 Handel, Verkehr	0,013	0,016	0,019	0,002	0,018	0,034	0,018	0,013	0,012	0,027
5 Dienstleistungen	0,001	0,010	0,028	0,005	0,026	0,059	0,031	0,002	0,001	0,038
6 Technische Berufe	0,003	0,022	0,020	0,023	0,032	0,017	0,016	0,021	0,040	0,057
7 Verwaltung, Büro	0,092	0,091	0,022	0,063	0,076	0,057	0,054	0,076	0,064	0,058
8 Gesundheit, Lehrberuf	0,031	0,030	0,024	0,029	0,016	0,011	0,021	0,004	0,006	0,022

<sup>\*)</sup>  $|U_i/U - V_i/V|$

Quelle: AMS

**Tabelle 53: Vorgemerzte Arbeitslose Oberösterreich, nach Berufswunsch**

Jahresdurchschnittsbestand	2004	2005	2006
0 Land- und Forst	384	413	415
1/2/3 Industrie, Gewerbe	12.611	13.695	12.309
4 Handel, Verkehr	3.819	4.046	3.756
5 Dienstleistungen	3.217	3.494	3.407
6 Technische Berufe	961	957	810
7 Verwaltung, Büro	3.738	3.909	3.458
8 Gesundheit, Lehrberuf	1.444	1.501	1.538

Quelle: AMS

**Tabelle 54: Offene Stellen Österreich, nach Beruf**

Jahresdurchschnittsbestand	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
0 Land- und Forst	668	878	1.037	1.009	875	1.081	929	729	746	698
1/2/3 Industrie, Gewerbe	7.956	9.103	11.902	13.894	10.581	7.675	7.733	9.920	10.816	15.173
4 Handel, Verkehr	3.244	3.777	4.964	5.764	4.671	3.608	3.397	3.693	4.134	4.592
5 Dienstleistungen	4.483	5.526	7.437	8.792	7.738	6.378	5.512	5.169	5.426	6.263
6 Technische Berufe	698	1.369	1.625	1.647	1.612	875	769	967	1.350	2.000
7 Verwaltung, Büro	1.284	1.531	2.847	2.737	2.464	1.938	1.793	1.797	2.123	2.703
8 Gesundheit, Lehrberuf	687	905	1.403	1.653	1.730	1.634	1.583	1.500	1.613	1.484

Quelle: AMS

**Tabelle 55: Vorgemerkte Arbeitslose Österreich, nach zuletzt ausgeübten Beruf**

Jahresdurchschnittsbestand	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
0 Land- und Forst	4.224	4.323	4.232	3.894	3.958	4.162	4.278	4.390	4.585	4.224
1/2/3 Industrie, Gewerbe	94.298	94.123	88.328	78.327	84.291	95.380	96.122	95.098	98.550	94.298
4 Handel, Verkehr	33.578	35.267	32.943	28.064	29.251	33.931	35.588	36.457	38.232	33.578
5 Dienstleistungen	45.049	46.649	43.280	38.837	39.683	43.130	45.328	48.240	51.116	45.049
6 Technische Berufe	7.342	7.056	6.330	5.511	6.116	8.545	9.398	9.261	8.958	7.342
7 Verwaltung, Büro	34.939	36.103	33.609	28.109	28.773	33.865	35.106	35.070	35.278	34.939
8 Gesundheit, Lehrberuf	13.728	14.130	12.914	11.460	11.692	13.197	13.978	15.075	15.623	13.728

Quelle: AMS

**Tabelle 56: Vorgemerkte Arbeitslose Österreich, nach gewünschten Beruf**

Jahresdurchschnittsbestand	2004	2005	2006
0 Land- und Forst	4.142	4.290	4.212
1/2/3 Industrie, Gewerbe	93.488	96.846	89.882
4 Handel, Verkehr	38.303	40.032	38.064
5 Dienstleistungen	44.299	46.836	46.146
6 Technische Berufe	10.387	10.064	8.966
7 Verwaltung, Büro	36.776	37.159	34.464
8 Gesundheit, Lehrberuf	16.234	17.158	17.206

Quelle: AMS

## Branchenmismatch

**Tabelle 57: Vorgemerkte Arbeitslose in OÖ nach Wirtschaftsabschnitten**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	454	503	474	548	583	518	536	616	590
Bergbau, Stein und Erden	140	121	104	113	121	123	131	135	142
Sachgütererzeugung	6.226	5.826	4.599	4.583	5.576	5.289	5.281	5.628	4.879
Energie und Wasserversorgung	54	41	31	36	37	38	36	38	37
Bauwesen	4.524	4.555	4.092	4.182	4.548	4.383	4.408	4.694	4.348
Handel, Instandhaltung	5.252	4.694	3.856	3.693	4.367	4.150	4.159	4.290	3.885
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	3.105	3.028	2.538	2.562	2.793	2.726	2.816	2.999	2.910
Verkehr und Nachrichten	995	933	771	816	920	927	996	1.080	988
Kredit und Versicherung	281	265	235	219	235	247	245	259	236
Realitätenwesen	2.003	1.891	1.564	1.570	1.935	1.933	2.028	2.243	2.089
Öffentliche Verwaltung und ext. Org.	1.114	888	703	597	655	643	616	641	612
Unterrichtswesen	259	244	211	190	206	219	239	260	250
Gesundheits- und Sozialwesen	776	735	638	586	661	707	769	797	815
Sonstige Dienstleistungen	986	898	765	757	871	917	962	1.052	996
Private Haushalte	98	88	78	56	70	61	64	65	53

Quelle: AMS



**Tabelle 58: Arbeitskräftepotential in Oberösterreich nach Wirtschaftsabschnitten**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	3.915	4.017	4.048	4.176	4.246	4.333	4.443	4.579	4.611
Bergbau, Stein und Erden	2.428	2.392	2.369	2.440	2.552	2.626	2.605	2.578	2.472
Sachgütererzeugung	149.699	148.040	147.691	149.257	148.470	147.370	147.578	146.218	146.164
Energie und Wasserversorgung	6.148	6.133	5.892	5.698	5.752	5.780	5.785	5.881	5.728
Bauwesen	51.826	51.563	50.316	49.469	48.897	49.176	49.281	49.583	50.452
Handel, Instandhaltung	84.608	84.983	85.712	87.193	88.710	89.369	90.836	92.494	93.785
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	18.086	18.335	17.972	18.254	18.748	18.957	19.316	20.080	20.082
Verkehr und Nachrichten	33.384	33.745	33.790	33.497	32.862	32.184	31.894	32.844	32.501
Kredit und Versicherung	15.394	15.446	15.501	15.568	15.724	15.718	15.772	15.755	15.675
Realitätenwesen	33.618	35.816	38.805	42.487	44.010	45.848	48.501	51.250	55.371
Öffentliche Verwaltung und ext. Org.	65.228	65.903	66.735	66.007	66.274	67.846	67.204	70.141	71.505
Unterrichtswesen	25.728	27.201	27.399	27.152	27.165	28.060	29.038	26.839	27.336
Gesundheits- und Sozialwesen	20.581	21.367	22.415	23.853	24.467	25.755	26.621	27.630	28.398
Sonstige Dienstleistungen	19.270	20.472	20.478	21.032	21.685	21.617	21.183	21.815	22.455
Private Haushalte	864	767	671	638	614	578	596	599	571

Quelle: AMS, Hauptverband SV

**Tabelle 59: MM2 im Teilssegment<sup>\*)</sup> Oberösterreich nach Wirtschaftsabschnitten**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	2,34	2,72	3,06	3,50	3,20	2,90	2,90	3,08	3,23
Bergbau, Stein und Erden	1,17	1,10	1,15	1,23	1,11	1,14	1,21	1,20	1,45
Sachgütererzeugung	0,84	0,85	0,81	0,82	0,88	0,87	0,86	0,88	0,84
Energie und Wasserversorgung	0,18	0,15	0,14	0,17	0,15	0,16	0,15	0,15	0,16
Bauwesen	1,76	1,92	2,12	2,25	2,17	2,16	2,15	2,17	2,18
Handel, Instandhaltung	1,25	1,20	1,18	1,13	1,15	1,13	1,10	1,06	1,05
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	3,47	3,58	3,69	3,74	3,48	3,49	3,51	3,42	3,66
Verkehr und Nachrichten	0,60	0,60	0,60	0,65	0,65	0,70	0,75	0,75	0,77
Kredit und Versicherung	0,37	0,37	0,40	0,38	0,35	0,38	0,37	0,38	0,38
Realitätenwesen	1,20	1,15	1,05	0,99	1,03	1,02	1,01	1,00	0,95
Öffentliche Verwaltung und ext. Org.	0,35	0,29	0,28	0,24	0,23	0,23	0,22	0,21	0,22
Unterrichtswesen	0,20	0,19	0,20	0,19	0,18	0,19	0,20	0,22	0,23
Gesundheits- und Sozialwesen	0,76	0,75	0,74	0,65	0,63	0,67	0,70	0,66	0,73
Sonstige Dienstleistungen	1,03	0,95	0,98	0,96	0,94	1,03	1,09	1,11	1,12
Private Haushalte	2,29	2,49	3,04	2,34	2,66	2,56	2,59	2,49	2,35

<sup>\*)</sup> relative Arbeitslosenquote  $u_i/u$

Quelle: AMS, Hauptverband SV

**Tabelle 60: Vorgemerkte Arbeitslose in Österreich nach Wirtschaftsabschnitten**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	3.924	3.926	3.551	3.703	4.000	3.886	3.993	4.169	4.044
Bergbau, Stein und Erden	798	724	569	703	811	812	889	961	984
Sachgütererzeugung	45.150	41.847	34.975	35.405	41.858	42.530	41.766	42.507	38.538
Energie und Wasserversorgung	518	439	399	471	533	544	501	513	522
Bauwesen	40.088	39.079	36.085	39.837	43.008	42.635	42.056	42.652	39.900
Handel, Instandhaltung	45.219	41.635	34.877	35.501	40.300	40.901	41.627	42.370	39.890
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	34.532	32.445	29.303	29.672	31.940	32.781	34.468	35.950	34.921
Verkehr und Nachrichten	9.744	8.923	7.749	8.269	9.433	9.937	10.260	10.798	10.375
Kredit und Versicherung	2.980	2.799	2.426	2.299	2.681	2.889	2.838	2.863	2.714
Realitätenwesen	16.380	15.127	13.253	14.256	16.984	18.366	19.237	20.450	20.223
Öffentliche Verwaltung und ext. Org.	9.928	8.581	7.282	6.836	7.480	7.628	7.367	7.258	6.812
Unterrichtswesen	2.391	2.284	2.016	2.036	2.237	2.297	2.533	2.672	2.648
Gesundheits- und Sozialwesen	7.094	6.392	5.663	5.548	6.153	6.591	7.041	7.414	7.501
Sonstige Dienstleistungen	10.062	9.408	8.676	9.035	10.933	12.460	13.389	14.179	13.267
Private Haushalte	714	636	546	491	519	522	541	566	557

Quelle: AMS

**Tabelle 61: Arbeitskräftepotential in Österreich nach Wirtschaftsabschnitten**

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	29.540	29.757	29.180	29.162	29.860	30.205	30.592	30.993	31.125
Bergbau, Stein und Erden	15.068	14.646	14.307	14.118	14.089	14.024	13.911	13.923	13.706
Sachgütererzeugung	661.730	653.985	647.296	649.075	640.457	631.221	626.893	615.241	612.369
Energie und Wasserversorgung	31.668	30.905	29.839	29.120	28.137	27.750	27.813	27.708	26.480
Bauwesen	304.655	301.816	293.661	286.980	283.317	280.139	277.579	278.240	280.309
Handel, Instandhaltung	527.717	527.365	527.061	533.969	535.813	534.203	540.256	547.443	552.811
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	179.039	179.903	178.252	180.129	185.104	189.248	193.487	199.594	202.959
Verkehr und Nachrichten	234.747	236.616	236.590	232.349	229.483	224.982	224.610	230.215	228.314
Kredit und Versicherung	112.763	112.469	112.620	112.443	113.038	112.662	112.720	112.748	111.834
Realitätenwesen	232.842	247.939	264.227	281.525	294.536	304.409	313.596	327.764	349.037
Öffentliche Verwaltung und ext. Org.	487.210	489.842	486.090	479.181	475.068	481.567	459.974	471.517	476.832
Unterrichtswesen	121.044	124.748	126.350	126.794	128.647	131.259	146.746	148.701	151.768
Gesundheits- und Sozialwesen	144.847	149.523	153.612	161.594	165.851	172.348	179.013	178.586	182.105
Sonstige Dienstleistungen	139.728	145.377	148.194	151.380	154.787	157.441	155.944	159.154	161.292
Private Haushalte	5.233	4.890	4.550	4.349	4.195	3.996	3.916	3.903	3.888

Quelle: AMS, Hauptverband SV

**Tabelle 62: Vakanzen nach Wirtschaftsabschnitten**

	Oberösterreich			Österreich		
	2004	2005	2006	2004	2005	2006
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	120	139	160	713	729	675
Bergbau, Stein und Erden	4	7	11	28	32	36
Sachgütererzeugung	762	670	1120	3184	3084	3885
Energie und Wasserversorgung	7	8	7	20	23	24
Bauwesen	466	497	677	2458	2372	2988
Handel, Instandhaltung	606	642	801	3080	3434	3787
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	548	544	664	3799	3758	4514
Verkehr und Nachrichten	184	153	227	840	875	1112
Kredit und Versicherung	117	123	122	506	640	602
Realitätenwesen	2004	2435	3838	6044	8027	11715
Öffentliche Verwaltung und ext. Org.	133	106	230	547	515	892
Unterrichtswesen	36	60	67	167	215	254
Gesundheits- und Sozialwesen	181	153	170	1237	1131	1054
Sonstige Dienstleistungen	144	170	186	1089	1320	1318
Private Haushalte	18	7	7	52	35	39

Quelle: AMS

**Tabelle 63: Zusammenfassung der 15 Wirtschaftsabschnitte**

15 Kategorien	8 Kategorien
Land-, Forstwirtschaft, Fischerei	primärer Sektor
Bergbau, Stein und Erden	
Sachgütererzeugung	Sachgütererzeugung
Energie und Wasserversorgung	Energie-, Wasserversorgung, Bauwesen
Bauwesen	
Handel, Instandhaltung	Handel, Instandhaltung
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	Beherbergungs- und Gaststättenwesen
Verkehr und Nachrichten	Verkehr, Nachrichten, Kredit, Versicherung, Realitätenwesen
Kredit und Versicherung	
Realitätenwesen	
Öffentliche Verwaltung und ext. Org.	Öffentl. Verwaltung, Unterrichts-, Gesundheits- und Sozialwesen
Unterrichtswesen	
Gesundheits- und Sozialwesen	
Sonstige Dienstleistungen	Sonstige DL und private Haushalte
Private Haushalte	

**Tabelle 64: ÖNACE 2003 – Unterklassen zum Wirtschaftsabschnitt K**

KA 70.11-00	Erschließung von Grundstücken
KA 70.12-00	Kauf und Verkauf von eigenen Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
KA 70.20-01	Leasing von Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
KA 70.20-02	Sonstige Vermietung und Verpachtung von eigenen Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
KA 70.31-00	Vermittlung von Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
KA 70.32-01	Verwaltung von Grundstücken, Wohnungen und sonstigen Realitäten
KA 70.32-02	Hauswartung
KA 71.10-01	Leasing von Kraftwagen bis 3,5 t Gesamtgewicht
KA 71.10-02	Vermietung von Kraftwagen bis 3,5 t Gesamtgewicht
KA 71.21-01	Vermietung von Schienenfahrzeugen
KA 71.21-02	Containerverleih
KA 71.21-03	Vermietung sonstiger Landfahrzeuge
KA 71.22-00	Vermietung von Wasserfahrzeugen
KA 71.23-00	Vermietung von Luftfahrzeugen
KA 71.31-00	Vermietung von landwirtschaftlichen Maschinen und Geräten
KA 71.32-00	Vermietung von Baumaschinen und -geräten
KA 71.33-01	Vermietung von Büromaschinen
KA 71.33-02	Vermietung von Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
KA 71.34-00	Vermietung von sonstigen Maschinen und Geräten
KA 71.40-01	Vermietung von Textilien und Bekleidung
KA 71.40-02	Vermietung von Sportausrüstung
KA 71.40-03	Videotheken
KA 71.40-04	Leihbücherei und Lesezirkel
KA 71.40-05	Vermietung sonstiger Gebrauchsgüter a.n.g.
KA 72.10-00	Hardwareberatung
KA 72.21-00	Verlag und Herstellung von Standardsoftware
KA 72.22-00	Softwareberatung und -entwicklung
KA 72.30-00	Datenverarbeitungsdienste
KA 72.40-00	Datenbanken
KA 72.50-01	Instandhaltung und Reparatur von Büromaschinen
KA 72.50-02	Instandhaltung und Reparatur von Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen
KA 72.60-00	Sonstige mit der Datenverarbeitung verbundene Tätigkeiten
KA 73.10-00	Forschung und Entwicklung im Bereich Natur-, Ingenieur-, Agrarwissenschaften und Medizin
KA 73.20-00	Forschung und Entwicklung im Bereich Rechts-, Wirtschafts- und Sozialwissenschaften sowie im Bereich Sprach-, Kultur- und Kunstwissenschaften
KA 74.11-00	Rechtsberatung
KA 74.12-00	Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung
KA 74.13-00	Markt- und Meinungsforschung
KA 74.14-01	Unternehmensberatung
KA 74.14-02	Public-Relations-Beratung
KA 74.15-00	Managementtätigkeiten von Holdinggesellschaften
KA 74.20-01	Architekturbüros
KA 74.20-02	Ingenieurbüros
KA 74.30-00	Technische, physikalische und chemische Untersuchung
KA 74.40-01	Werbegestaltung
KA 74.40-02	Werbemittelverbreitung und Werbemittlung
KA 74.50-01	Vermittlung von Arbeitskräften (ohne Führungskräfte)
KA 74.50-02	Vermittlung von Führungskräften
KA 74.50-03	Überlassung von Arbeitskräften (Personalverleih)
KA 74.60-01	Bewachungs- und Schutzdienste

KA 74.60-02	Berufsdetektive
KA 74.70-01	Fensterputzerei und Raumpflege
KA 74.70-02	Rauchfangkehrer
KA 74.70-03	Desinfektion und Schädlingsbekämpfung
KA 74.70-04	Tank- und Kesselreinigung
KA 74.81-01	Fotoateliers
KA 74.81-02	Fotolabors
KA 74.82-00	Abfüll- und Verpackungsgewerbe
KA 74.85-01	Sekretariats- und Schreibdienste
KA 74.85-02	Übersetzungsdienste und Dolmetscher
KA 74.85-03	Copy-Shops, Lichtpaus- und Fotokopieranstalten
KA 74.86-00	Call Center
KA 74.87-01	Messe-, Ausstellungs- und Kongressveranstalter
KA 74.87-02	Inkassobüros
KA 74.87-03	Ateliers für Textil-, Schmuck-, Möbel- u.ä. Design
KA 74.87-04	Künstleragenturen
KA 74.87-05	Erbringung von sonstigen unternehmensbezogenen Dienstleistungen a.n.g.

## Datenverfügbarkeit und Datenqualität

	Datenquelle	Qualität	Bezirke	Branchen	Berufe	Bildung	Geschl.	von - bis
<b>Zahl der Arbeitslosen</b>	<p><u>AMS</u>: nur gemeldete Arbeitslose → Insbesondere Arbeitslose ohne Anspruch auf Unterstützung (oft als „stille Reserve“ bezeichnet – z.B. Schul- und Hochschulabgänger, WiedereinsteigerInnen, AusländerInnen) melden sich vergleichsweise selten beim AMS und scheinen daher in der AMS-Statistik kaum auf. Auch Personen, die in vom AMS finanzierten Schulungsmaßnahmen einbezogen sind, werden in der AMS-Statistik nicht mehr als „Arbeitslose“ geführt. Auf der anderen Seite kann eine Person arbeitslos gemeldet sein, obwohl sie nicht Arbeit sucht (z.B. Saisonarbeitslose mit Wiedereinstellungszusagen, entmutigte Arbeitslose)</p> <p><u>MZ</u>: Stichprobe → ungenau und auf niedrig aggregierter Ebene nicht verwendbar</p>							
	Ambweb AL101-103	nur <i>gemeldete</i> AL	x				x	1990-2006
	Ambweb AL301-303	nur <i>gemeldete</i> AL	x		x <sup>1)</sup>		x	1990-2006
	Ambweb AL307	nur <i>gemeldete</i> AL	x		x <sup>1)</sup> (Berufswunsch)		x	2003-2006
	BALI	nur <i>gemeldete</i> AL			x <sup>2)</sup>		x	1998-2006
	Ambweb AL421-423	nur <i>gemeldete</i> AL		x <sup>3)</sup>			x	1997-2006
	BALI	nur <i>gemeldete</i> AL		x <sup>4)</sup>			x	1998-2006
	Ambweb AL590	nur <i>gemeldete</i> AL	x			x <sup>5)</sup>	x	2004-2006

	Datenquelle	Qualität	Bezirke	Branchen	Berufe	Bildung	Geschl.	von - bis
	Ambweb AL600	nur <i>gemeldete</i> AL	x			x <sup>6)</sup>	x	1990-2006
Arbeitslose nach LF-Konzept	MZ	je niedriger aggregiert, desto schlechter die Qualität	x			x <sup>7)</sup>	x	2004 (1991)-2006
<b>AL-Quoten</b>	<p><u>AMS/Hauptverband</u>: nur <i>gemeldete</i> AL Arbeitslose nach Wohnort, unselbständig Beschäftigte nach Betriebsstandort ⇒ problematisch bei starken Pendlerbewegungen und auf niedriger Aggregatebene</p> <p><u>MZ</u>: Stichprobe → ungenau und auf niedrig aggregierter Ebene nicht verwendbar; andere Definitionen von Arbeitslosigkeit und Arbeitskräftepotential</p>							
Registerarbeitslosenquote	Ambweb GÜ001	nur <i>gemeldete</i> AL; Datenbruch 2002?	x <sup>8)</sup>				x	1990-2006
Registerarbeitslosenquote	BALI			x <sup>4)</sup>			x	1998-2006
Arbeitslosenquote nach LF-Konzept	MZ	je niedriger aggregiert, desto schlechter die Qualität	x			x <sup>7)</sup>	x	2004 (1991)-2006
<b>Vorgemerkte in Schulungsmaßnahmen</b>								
	Ambweb AF100		x				x	1990-2006
	Ambweb AF300				x <sup>1)</sup> (ab 2001 Berufswunsch)		x	1990-2006
	BALI				x <sup>2)</sup>			

	Datenquelle	Qualität	Bezirke	Branchen	Berufe	Bildung	Geschl.	von - bis
	BALI			x <sup>4)</sup>				1998-2006
<b>Zahl offener Stellen</b>	allg. AMS	<p>nur <i>gemeldete</i> Vakanzen → abhängig vom Einschaltgrad, doppelte Meldungen durch Personalleasingfirmen  Andere regionale Zuordnung (=Betriebe) als AL (=Wohnsitz)  Einschaltgrade nicht konstant bzw. inhomogen über die Zeit, regional, nach Branchen, Berufe, Qualifikationen  Einschaltgrade ungenau</p>						
	Ambweb GÜ001	nur <i>gemeldete</i> V.	x				-	1990-2006
	Ambweb GÜ200	nur <i>gemeldete</i> V.: Bestand OS sofort verfügbar <i>und</i> Bestand OS nicht sofort verfügbar (getrennt)	x				-	1990-2006
	Ambweb OS101	nur <i>gemeldete</i> V.	x				-	1990-2006
	Ambweb OS301	nur <i>gemeldete</i> V.			x <sup>1)</sup>		-	1990-2006
	Ambweb OS401	nur <i>gemeldete</i> V.		x <sup>3)</sup>			-	2004-2006
	Ambweb OS600	nur <i>gemeldete</i> V.	x			x <sup>6)</sup>	-	1990-2006
	BALI	nur <i>gemeldete</i> V.: Bestand OS sofort verfügbar <i>und</i> Bestand OS nicht sofort			x <sup>2)</sup>			1998-2006



	Datenquelle	Qualität	Bezirke	Branchen	Berufe	Bildung	Geschl.	von - bis
		verfügbar (getrennt)						
<b>Quote offener Stellen</b>	siehe Anmerkungen zur Zahl der offenen Stellen							
	Ambweb GÜ001	aus Zahl der offenen Stellen und der Erwerbstätigen berechenbar; Datenbruch 2002	x <sup>9)</sup>					1990-2006
<b>Arbeitskräftepotential</b>								
„unselbständig Berufstätige“	Ambweb GÜ001	Datenbruch 2002 ?	x <sup>9)</sup>				x	1990-2006
unselbständig Beschäftigte	BALI			x <sup>4)</sup>			x	1998-2006
unselbständig Beschäftigte	BALI	Freie Abfragen aus dem Modul "Nace 4-Steller" und veröffentlichte Beschäftigtenzahlen werden auf der Basis unterschiedlicher Datenquellen des HV berechnet. Aggregierte Ergebnisse der freien Abfrage aus dem vorliegenden Modul entsprechen daher NICHT den veröffentlichten Beschäftigtendaten.		ÖNACE 2-Steller, 3-Steller und 4-Steller			x	2001-2006
Arbeitskräftepotential	BALI			x <sup>4)</sup>			x	1998-

	Datenquelle	Qualität	Bezirke	Branchen	Berufe	Bildung	Geschl.	von - bis
(unselbst. Besch. + gemeldete AL)								2006
Erwerbstätige nach LF-Konzept	MZ	je niedriger aggregiert, desto schlechter die Qualität	x	x	x	x <sup>7)</sup>	x	2004 (1991)-2006
Erwerbspersonen (Erwerbstätige + Arbeitslose) nach LF-Konzept	MZ	je niedriger aggregiert, desto schlechter die Qualität	x			x <sup>7)</sup>	x	2004 (1991)-2006
<b>erwerbsfähige Bev.</b>								
Bevölkerung nach Alter	BALI	???					x	1997-2010
Bevölkerung nach Alter	MZ	je niedriger aggregiert, desto schlechter die Qualität	x			x <sup>7)</sup>	x	2004 (1991)-2006

Anmerkungen:

- Die Zuordnung zu Branchen wird zum Teil von AMS und vom Hauptverband unterschiedlich gehandhabt (zB bei Betrieben, die in mehreren Branchen aktiv sind)
- Berufsklassifikationen von AMS und MZ (ISCO) sind kaum vergleichbar
- MZ der Statistik Austria wurde 2004 umgestellt  $\Rightarrow$  Datenbruch

Aufgrund des hohen Stichprobenfehlers erscheint es nicht sinnvoll, den MZ zur Analyse von Teilarbeitsmärkten innerhalb von OÖ zu verwenden (vgl. Haslinger/Kytir 2006).

<sup>1)</sup> AMS-Berufe:

Nach Berufsabteilungen:

- 0 Land- und Forst
- 1/2/3 Industrie, Gewerbe
- 4 Handel, Verkehr
- 5 Dienstleistungen
- 6 Technische Berufe
- 7 Verwaltung, Büro
- 8 Gesundheit, Lehrberuf
- 9 Unbestimmt

Nach Berufsobergruppen:

- 01-06 Land- und Forst  
dar:060 Forstarbeiter
- 10-11 Bergbau
- 12-15 Steine- Erde
- 16-17 Bau  
dar:1799 Bauhilfsarb.
- 18-24 Metall- Elektrob.
- 25-26 Holz
- 27 Leder
- 28-29 Textil
- 30-32 Bekleidung
- 33 Papier
- 34 Graphik
- 35 Chemie
- 36-37 Nahrung
- 38 Maschinisten
- 39 Hilfsberufe  
dar:3999 HB allg.Art
- 40-41 Handel
- 42-47 Verkehr
- 48 Boten, Diener
- 50-52 Fremdenverkehr
- 53 Hausgehilfen
- 54-56 Reinigung
- 57 Friseure
- 58-59 Sonstige Dienste
- 60-68 Techniker
- 71-73 Verwaltung
- 74-75 Wirtsch.B/Jurist
- 76-78 Büroberufe
- 80-81 Gesundheit
- 82 Religion
- 83-89 Lehr-/Kulturber.
- 99 Unbestimmt

2) BALI-Berufe:

Berufe	Berufsabteilungen	Berufsobergruppen
landwirtschaftl. Techniker, Förderungsbeamte	Land- und Forstwirtschaft	Land- und Forstarbeiter
Ackerbau, Tierzucht, Gartenbauberufe		
Forstwirtschaftstechniker		
Forstarbeiter, Jagd-, Fischereiberufe		
Bergleute und verwandte Berufe	Industrie, Gewerbe	Bergbau
Erdöl, -gasgewinner, übrige Tiefbohrer		
Steingewinner		Steine - Erden
Steinbearbeiter und verw. Berufe		
Ziegemacher, Keramiker		
Glasmacher, -bearbeiter		
Bauberufe 1		Bau
Bauberufe 2		
Eisen-, Metallgewinner, Walzer, Gießler		Metall-Elektroberufe
Schmiede, Schlosser, Werkzeugmacher		
Maschineneinrichter, maschinelle Metallbearbeitung		
Spengler, Rohrinstallateure, Metallverbinder		
Mechaniker und verw. Berufe, Schmuckwarenmacher		
übrige Metallwarenmacher, Metalloberflächenveredelung		
Elektriker		
Holzverarbeiter		Holz
verw. Berufe Holzverarbeiter		
Ledererzeuger, -bearbeiter		Leder
Textilberufe 1		Textil
Textilberufe 2		
Bekleidungshersteller, andere Textilverarbei. 1		Bekleidung
Bekleidungshersteller, andere Textilverarbei. 2		
Schuhmacher, -arbeiter		
Holzstoff-, Papierhersteller, -verarbeiter		Papier
graphische Berufe		Grafik
Chemie-, Gummiarbeiter, Kunststoffverarbeiter		Chemie
Nahrungs- und Genußmittelhersteller 1		Nahrung
Nahrungs- und Genußmittelhersteller2		
Maschinisten, Heizer		Maschinisten
Hilfsberufe allgemeiner Art		Hilfsberufe
Händler, Ein- und Verkäufer	Handel, Verkehr	Handel

Handelsvertreter, Werbefachleute, Vermittler u. verw. Berufe		
Landverkehrsberufe		Verkehr
Wasserverkehrsberufe		
Luftverkehrsberufe		
Nachrichtenverkehrsberufe		
Speditions-, Fremdenverkehrsfachleute		
Transportarbeiter		
Boten, Amts-, Büro- u. Geschäftsdienner		Boten, Diener
Hoteliere, Gastwirte u. verw. leitende Berufe	Dienstleistungen	Fremdenverkehr
andere Hotel- u. Gaststättenberufe		
Köche, Küchengehilfen		
Haushälterinnen, Hausgehilfen, -warte		Hausgehilfen
Rauchfangkehrer, Gebäudereiniger		Reinigung
Chemischputzer, Wäscher, Bügler		
andere Reinigungsberufe		
Friseure, Schönheitspfleger u. verw. Berufe		Friseure
Dienstleistungsberufe des Gesundheitswesens		Sonstige Dienste
übrige Dienstleistungsberufe		
Techniker für Montanistik	Technische Berufe	Techniker
Architekten, Techniker für Bauwesen, Vermessungswesen		
Techniker für Maschinenbau, Elektronik		
Techniker für Chemie, Physik, Chemiker, Physiker		
Techniker für Datenverarbeitung u. sonst. Techniker		
Techniker ohne Angabe eines Fachgebietes		
techn. u. physikalisch-techn. Sonderberufe, Laboranten		
Zeichner		
Verwaltungsfachbedienstete	Verwaltung, Büro	Verwaltung
Sicherheitsorgane		
Richter, Staatsanwälte		Wirtsch.B/Jurist
Juristen, Wirtschaftsberater		
tätige Betriebsinhaber, Direktoren, Geschäftsleiter		Büroberufe
Buchhalter, Kassiere u. verw. Berufe		
übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe		
Gesundheitsberufe	Gesundheit, Lehrberuf	Gesundheit
Fürsorger, Sozialarbeiter		
Berufe des religiösen Dienstes		Religion

Lehrer, Erzieher (ohne Turn-, Sportlehrer)		Lehr-/Kulturberufe
Wissenschaftler und verw. Berufe		
Schriftsteller, Journalisten, Dolmetscher		
bildende Künstler u. verw. Berufe		
darstellende Künstler, Musiker		
Turn-, Sportberufe		
übrige Unterhaltungsberufe		
Unbestimmt	Unbestimmt	Unbestimmt

<sup>3)</sup> AMS-Branchen:  
(Abgekürzte Wirtschaftsabteilungsbenennung)

Nach Wirtschaftsabschnitten:

- A Land- u. Forstwirtschaft
  - B Fischerei u. Fischzucht
  - C Bergbau, Stein u. Erde
  - D Sachgütererzeugung
  - E Energie- u. Wasservers.
  - F Bauwesen
  - G Handel/Instandhaltung
  - H Beherbergungs- u.  
Gaststättenwesen
  - I Verkehr u. Nachrichten
  - J Kredit u. Versicherung
  - K unternehmensbezogene DL
  - L Öffentliche Verwaltung
  - M Unterrichtswesen
  - N Gesundheits- u. Sozialwesen
  - O Sonstige Dienstleistungen
  - P Private Haushalte
  - Q Exterritoriale Organisationen
- 
- SA Schulabgänger
  - SO Sonstige

Nach Wirtschaftsabteilungen:

- 01 Landwirtschaft, Jagd
- 02 Forstwirtschaft
- 05 Fischerei u. Fischzucht
- 10 Kohlenbergbau
- 11 Erdöl u. Erdgasbergbau
- 12 Uran-, Thoriumerzbb.
- 13 Erzbergbau
- 14 Stein- u. Erdengew.
- 15 Nahrung, Getränke
- 16 Tabakverarbeitung
- 17 Textilien, Textilwaren
- 18 Bekleidung
- 19 Leder
- 20 Holz
- 21 Papier, Pappe
- 22 Verlagswesen, Druck
- 23 Mineralölverarbeitung
- 24 Chemie
- 25 Gummi u. Kunststoffe
- 26 Glas, Stein- u. Erdwaren
- 27 Metallerzeugung
- 28 Herst. v. Metallwaren



29 Maschinenbau  
30 Büromaschinen, EDV  
31 Geräte, Elektrizitätserz  
32 Nachrichtentechnik  
33 Medizin-, Steuertechnik  
34 Kraftwagen u. -teile  
35 sonst. Fahrzeugbau  
36 Möbel, Sportgeräte  
37 Recycling  
40 Energieversorgung  
41 Wasserversorgung  
45 Bauwesen  
50 KFZ-Handel, -reparatur  
51 Großhandel  
52 Einzelhandel  
55 Fremdenverkehr  
60 Landverkehr  
61 Schifffahrt  
62 Flugverkehr  
63 Spedition, Reisebüros  
64 Nachrichtenübermittlung  
65 Kreditwesen  
66 Versicherungswesen  
67 Wertpapiere, Börse  
70 Realitätenwesen  
71 Vermietung beweglicher Sachen  
72 Datenverarb.u.-banken  
73 Forschung u. Entwicklung  
74 unternehmensbezogene DL  
75 Öffentliche Verwaltung  
80 Unterrichtswesen  
85 Gesundheits-, Sozialwesen  
90 Abwasser-u.Abfallbeseitigung  
91 Interessenvertretungen  
92 Kultur,Sport,Unterhaltung  
93 sonstige Dienstleistungen  
95 Private Haushalte  
99 Exterritoriale Org.

SA Schulabgänger  
SO Sonstige

4) Branchen BALI:

<b>Wirtschaftsabteilungen (NACE)</b>	<b>Zus. Wirtschaftsabt. (NACE14)</b>	<b>Zus. Wirtschaftsabt. (NACE23)</b>
Landwirtschaft, Jagd	Land- und Forstwirtschaft	Land- und Forstwirtschaft
Forstwirtschaft		
Fischerei und Fischzucht	Fischerei und Fischzucht	Fischerei und Fischzucht
Kohlenbergbau, Torfgewinnung	Bergbau, Stein und Erden	Bergbau, Steine und Erden
Erdöl- und Erdgasbergbau, sowie damit verbundene Dienstleistungen		
Bergbau auf Uran- und Thoriumerz.		
Erzbergbau		
Gewinnung von Steinen und Erden sonstiger Bergbau		
Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken	Sachgütererzeugung	Nahrungsmittel, Getränke, Tabak
Tabakverarbeitung		
Herstellung von Textilien, Textilwaren und Bekleidung		Textilien und Bekleidung
Herstellung von Bekleidung		
Ledererzeugung und -verarbeitung		Ledererzeugung und -verarbeitung
Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)		Be- und Verarbeitung von Holz
Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe		Papier und Pappe
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung von bespielten Ton-, Bild und Datenträgern		Verlag, Druckerei, Vervielfältigung
Kokerei, Mineralölverarbeitung, Herstellung und Verarbeitung von Spalt- und Brutstoffen		Chemikalien, Gummi, Erdöl
Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen		
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren		
Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Waren aus Steinen und Erden		Stein- und Glaswaren
Metallerzeugung und -bearbeitung		Erzeugung und Verarbeitung von Metallen
Herstellung von Metallerzeugnissen		
Maschinenbau		
Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen		Elektrische und medizinische Geräte, Optik
Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -Verteilung u.ä.		
Rundfunk-, Fernseh- und Nachrichten-		

technik		
Medizin-, Meß-, Steuer- und Regelungstechnik; Optik		
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen		Kraftwagen, Fahrzeugbau
Sonstiger Fahrzeugbau		
Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen		Möbel, Schmuck, Musikinstrumente, Sportgeräte
Rückgewinnungen (Recycling)		Energie- und Wasserversorgung
Energieversorgung	Energie und Wasserversorgung	
Wasserversorgung		
Bauwesen	Bauwesen	Bauwesen
Kraftfahrzeughandel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Rankstellen	Handel, Instandhaltung	Handel, Reparatur von KfZ/Gebrauchsgüter
Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)		
Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen und ohne Tankstellen); Reparatur von Gebrauchsgütern		
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	Beherbergungs- und Gaststättenwesen
Landverkehr; Transport in Rohrfernleitungen	Verkehr und Nachrichten	Verkehr und Nachrichtenübermittlung
Schifffahrt		
Flugverkehr		
Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros		
Nachrichtenübermittlung		
Kreditwesen	Kredit und Versicherung	Kredit- und Versicherungswesen
Versicherungswesen		
Mit dem Kredit- und Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten		
Realitätenwesen	Realitätenwesen	Realitäten, Forschung, untern. Dienstl.
Vermietung beweglicher Sachen ohne Bedienungspersonal		
Datenverarbeitung und Datenbanken		
Forschung und Entwicklung		
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen		
Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung	Öffentliche Verwaltung	Öffentl. Verw. Landesvertr. Sozialwesen
Unterrichtswesen	Unterrichtswesen	Unterrichtswesen
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	Gesundheits- und Sozialwesen	Gesundheit-, Veterinär- und Sozialwesen

Abwasser- und Abfallbeseitigung und sonstige Entsorgung	Sonstige Dienstleistungen	Erbr. v. sonst. öffentl. Und persönl. Dienstleistungen
Interessenvertretungen, kirchliche und sonstige religiöse Vereinigungen, sonstige Vereine (ohne Sozialwesen, Kultur und Sport)		
Kultur, Sport und Unterhaltung		
Erbringunge von sonstigen Dienstleistungen		
Private Haushalte	Private Haushalte	private Haushalte
Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	Exterritoriale Organisationen	exterritoriale Organisationen
Präsenzdiener	Präsenzdiener	Präsenzdiener
KUG-Bezieher	KUG-Bezieher	KUG-Bezieher
Schulabgänger	Schulabgänger	Schulabgänger
Sonstige	Sonstige	Sonstige

5) Bildungsstufen:

- Akademische Ausbildung
- Höhere Ausbildung
- Mittlere Ausbildung
- Lehrausbildung
- Pflichtschule
- Keine abgeschl. Schule
- ungeklärt

6) Bildungsstufen:

- Keine abgeschl. Schule
- Pflichtschule
- Lehre
- (Lehre u.) Meisterprüfung
- Mittl. techn. gew. Schule
- Mittlere kaufm. Schule
- Sonstige mittlere Schule
- Allgemeinb. höhere Schule
- Höh. techn. gewerbl. Schule
- Höh. kaufmännische Schule
- Sonstige höhere Schule
- Akademie (Pädak u.ä.)
- Universität
- Ausbildung ungeklärt
- ab 2003 zusätzlich Bakkalaureatstudium
- ab 2004 zusätzlich: Teilintegrative Lehrausbildung

7) Bildungsstufen neuer MZ:

- kein Pflicht-, Hauptschulabschl oder Unterst AHS
- Lehrabschlussprüfung
- Ein- bis zweijährige BMS
- Mindestens dreijährige BMS

Krankenpflegeschule  
AHS  
BHS, Normalform  
Kolleg, Abiturientenlehrgang  
Meister- oder Werkmeisterprüfung  
Unilehrgang ohne Erstabschluss  
Hochschulverwandte Lehranstalt (Akademie)  
FH  
Universität, Hochschule - Bakk.  
Universität, Hochschule mit Mag., Dipl.Ing.  
Anderes, MBA, MAS  
Doktoratsstudium

<sup>8)</sup> Arbeitslosenquote: Arbeitslose in % der unselbständig Berufstätigen.

<sup>9)</sup> Unselbständig Berufstätige: nach der Fortschreibung der Berufstätigen nach Arbeitsmarktbezirken durch das österreichische Institut für Raumplanung (ÖIR); wird als Arbeitskräftepotential für die Berechnung der Arbeitslosenquote nach Arbeitsmarktbezirken herangezogen.

## Fragebogen Arbeitsuchende

### Quotierung:

#### BO / AMS:

40 Interviews in Berufsorientierungskursen

20 Interviews in AMS Geschäftsstellen

#### Örtliche Verteilung:

Linz (RGS)/Traun (BO) (15), Braunau (15), Vöcklabruck (15), Wels (15)

#### Geschlechterverteilung:

30 Männer

30 Frauen

#### Qualifikationsverteilung:

30 Unqualifizierte

30 Personen mit Lehrabschluss (kann auch BMS oder Meisterprüfung sein)

#### Branchenverteilung:

Metall (mind. 5), Elektro (mind. 5), Holz (mind. 5), Handel (mind. 5), Büro (mind. 5)

### Vorstellung:

Guten Tag, mein Name ist ..... von L&R-Sozialforschung.

Wir führen im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich eine Befragung von Arbeits-suchenden durch und haben sie zufällig ausgewählt. Es geht um das Thema, warum viele von Unternehmen als offen gemeldete Stellen nicht besetzt werden können. Würden sie uns bitte kurz ein paar Fragen beantworten? Es dauert etwa 20-30 Minuten und wir versichern Ihnen, ihre Angaben vollkommen anonymisiert zu behandeln. Das AMS erhält von diesem Interview keine Informationen!

**DATENSATZNUMMER:** \_\_\_\_\_

**KOMMENTARFELD:** \_\_\_\_\_

1	<b>Zunächst würde mich einmal interessieren, wie lange sie schon auf Jobsuche sind?</b> <i>(wenn weniger als 2 Monate, Interview abbrechen und für Bereitschaft bedanken)</i>	1 <input type="checkbox"/> Weniger als 2 Monate 2 <input type="checkbox"/> 2 - 6 Monate 3 <input type="checkbox"/> 6 – 12 Monate 4 <input type="checkbox"/> Länger als 12 Monate
2	<b>Haben sie sich, seit dem sie arbeitsuchend sind, schon einmal für einen Job beworben?</b> <i>(wenn Nein, Interview abbrechen und für Bereitschaft bedanken)</i>	1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____ wie oft davon wurden sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen? _____ 2 <input type="checkbox"/> Nein
3	<b>Haben sie mittlerweile vielleicht schon eine Jobzusage?</b> <i>(wenn Ja, Interview nur dann weiterführen, wenn eine negative Bewerbung noch in Erinnerung ist)</i>	1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein
4	<b>In welcher Branche haben sie zuletzt gearbeitet?</b> <i>(z. B. Elektrobranche – nicht Elektriker! Auf Quotierung achten und entsprechend weiter vorgehen!)</i>	_____
5	<b>Welche <u>höchste</u> abgeschlossene Schulbildung haben sie? Haben sie eine ... absolviert?</b> <i>(auf Quotierung achten und entsprechend weiter vorgehen! BMS heißt: keinen Maturaabschluss)</i>	1 <input type="checkbox"/> Allgemeine Pflichtschule ohne Abschluss 2 <input type="checkbox"/> Allgemeine Pflichtschule mit Abschluss 3 <input type="checkbox"/> Lehre welche? _____ 4 <input type="checkbox"/> Meisterabschluss welcher? _____ 5 <input type="checkbox"/> Berufsbildende Mittlere Schule welche? _____ 6 <input type="checkbox"/> Darüber liegende Ausbildung – welche? _____
6	<b>Würde sie sagen, dass sie ein guter Schüler / eine gute Schülerin waren? Ich war in der Schule ...</b>	1 <input type="checkbox"/> gut 2 <input type="checkbox"/> eher gut 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher schlecht 5 <input type="checkbox"/> schlecht
7	<b>Haben sie einen Beruf erlernt?</b> <i>(z. B. Verkäufer– nicht Handel!)</i>	1 <input type="checkbox"/> Ja welchen? _____ 2 <input type="checkbox"/> Nein

8	In welchem Beruf haben sie zuletzt gearbeitet?	_____
9	In welchem Beruf haben sie sich zuletzt beworben?	_____
10	Haben sie im Laufe ihres Berufslebens eine oder mehrere zusätzliche Ausbildung absolviert? <i>(z. B. einen WIFI oder BFI Kurs, eine AMS-Fortbildung, etc; möglichst genau beschreiben; Berufsorientierungskurs zählt nicht als Ausbildung)</i>	1 <input type="checkbox"/> Ja, einmal welche? _____ 2 <input type="checkbox"/> Ja, öfters welche? _____ 3 <input type="checkbox"/> Nein
11	Wie wurden sie bisher <u>hauptsächlich</u> auf die offenen Stellen aufmerksam?	1 <input type="checkbox"/> Durch das AMS 2 <input type="checkbox"/> Durch Inserate in Medien 3 <input type="checkbox"/> Ich wurde von Bekannten informiert 4 <input type="checkbox"/> Sonstiges _____
12	Welche Informationen hatten sie zum Zeitpunkt ihrer Bewerbung über die offene Stelle? Ich wusste ... <i>(Mehrfachantworten möglich)</i>	1 <input type="checkbox"/> Welche Qualifikationen verlangt werden 2 <input type="checkbox"/> Welche Aufgaben bzw. Tätigkeiten auf mich zukommen werden 3 <input type="checkbox"/> Wie viel ich ungefähr verdienen werde 4 <input type="checkbox"/> Wo sich die Arbeitsstelle befinden wird 5 <input type="checkbox"/> Ob es sich um einen Vollzeit- oder Teilzeitjob handeln wird 6 <input type="checkbox"/> Sonstige wichtige Informationen _____
13	Was waren die Gründe dafür, dass sie die Stellen, für die sie sich in letzter Zeit beworben haben, nicht angetreten haben? <i>(Mehrfachantworten möglich)</i>	1 <input type="checkbox"/> Ich habe keine Rückmeldung auf meine Bewerbung bekommen wie oft? _____ 2 <input type="checkbox"/> Meine Bewerbung wurde abgelehnt wie oft? _____ 3 <input type="checkbox"/> Ich habe die Stelle abgelehnt wie oft? _____ 4 <input type="checkbox"/> Die Stelle war schon besetzt wie oft? _____ 5 <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe _____ wie oft? _____



14	<p>Mit den folgenden Fragen würde ich sie bitten, sich selbst einzuschätzen.</p> <p>Wie würden sie ihr Durchhaltevermögen im Job einschätzen? Ich habe ein ... Durchhaltevermögen. (hinsichtlich regelmäßigem Arbeiten)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> gutes  2 <input type="checkbox"/> eher gutes  3 <input type="checkbox"/> mittleres  4 <input type="checkbox"/> eher schwaches  5 <input type="checkbox"/> schwaches</p>
15	<p>Wie beurteilen sie sich bezüglich Selbstständigkeit bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben? Ich kann Aufgaben ... selbständig erledigen.</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> gut  2 <input type="checkbox"/> eher gut  3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig  4 <input type="checkbox"/> eher schlecht  5 <input type="checkbox"/> schlecht</p>
16	<p>Wie beurteilen sie sich bezüglich Verlässlichkeit bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben? Ich bin ... zuverlässig.</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> sehr  2 <input type="checkbox"/> eher  3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig  4 <input type="checkbox"/> eher weniger  5 <input type="checkbox"/> gar nicht</p>
17	<p>Wie verstehen sie sich mit Vorgesetzten? Ich verstehe mich mit Vorgesetzten...</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> gut  2 <input type="checkbox"/> eher gut  3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig  4 <input type="checkbox"/> eher schlecht  5 <input type="checkbox"/> schlecht</p>
18	<p>Wie verstehen sie sich mit Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen? Ich verstehe mich mit Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen...</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> gut  2 <input type="checkbox"/> eher gut  3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig  4 <input type="checkbox"/> eher schlecht  5 <input type="checkbox"/> schlecht</p>
19	<p>Wie schätzen sie ihre körperliche Leistungsfähigkeit ein? Meine körperliche Leistungsfähigkeit ist ...</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> gut  2 <input type="checkbox"/> eher gut  3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig  4 <input type="checkbox"/> eher schlecht  5 <input type="checkbox"/> schlecht</p>
20	<p>Wie schätzen sie ihre psychische Leistungsfähigkeit ein? Wie können sie mit Stress, Konflikten, etc. umgehen? Ich bin psychisch ... belastbar.</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> sehr  2 <input type="checkbox"/> eher  3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig  4 <input type="checkbox"/> eher weniger  5 <input type="checkbox"/> nicht</p>
21	<p>Ich möchte Sie nun zu ihren Jobexpectationen befragen. Streben sie in Zukunft eine ... an?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Vollzeitbeschäftigung  2 <input type="checkbox"/> Teilzeitbeschäftigung wie viele Wochenstunden? _____  3 <input type="checkbox"/> sonstige Beschäftigung welche ? _____</p>

<p><b>22</b></p> <p><b>a</b></p> <p><b>b</b></p>	<p>Wären sie auch bereit eine andere als die von ihnen angestrebte Beschäftigungsform anzunehmen? Konkret:</p> <p>Mehr Wochenstunden</p> <p>Weniger Wochenstunden</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein</p>
<p><b>23</b></p> <p><b>a</b></p> <p><b>b</b></p> <p><b>c</b></p> <p><b>d</b></p>	<p>Wären sie auch bereit</p> <p>eine zeitlich befristete Beschäftigung</p> <p>eine geringfügige Beschäftigung</p> <p>eine Leiharbeitsstelle (bei einer Leasingfirma)</p> <p>Stelle als freier Dienstnehmer/freie Dienstnehmerin (Selbständig) anzunehmen?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein</p> <p>1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein</p>
<p><b>24</b></p>	<p>Welches ungefähre Nettomonatseinkommen erwarten sie von ihrem nächsten Job? (Nettomonatseinkommen bei Bedarf als „Lohn, der ausbezahlt /aufs Konto überwiesen wird und von dem schon Steuern und Sozialversicherung abgezogen wurden“ beschreiben)</p>	<p>_____</p>
<p><b>25</b></p>	<p>Hat bei ihrer letzten Bewerbung ihre Gehaltsvorstellung mit dem vom Arbeitgeber angebotenen Gehalt übereingestimmt?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Übereingestimmt</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Angebotenes Gehalt war geringer</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Angebotenes Gehalt war höher</p>
<p><b>26</b></p>	<p>Wären sie auch bereit für ein geringeres Einkommen zu arbeiten? (bei gleicher Wochenstundenanzahl)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Nein</p>
<p><b>27</b></p>	<p>Was sind die Gründe, warum sie dazu (Gehaltseinbußen) bereit / nicht bereit sind?</p>	<p>_____</p>
<p><b>28</b></p>	<p>Wären sie auch bereit eine längere Anfahrtszeit zu ihrem neuen Job in Kauf zu nehmen? (länger als 30 Minuten pro Wegstrecke)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja wie lange? _____ (weiter bei 30)</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Nein (weiter bei 29)</p>
<p><b>29</b></p>	<p>Stellt ein längerer Anfahrtsweg zur Arbeitsstelle für sie einen Hinderungsgrund dar eine Arbeit anzunehmen, weil ... (Mehrfachantworten möglich)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Sie kein Auto zur Verfügung haben</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Sie keinen Führerschein haben</p> <p>3 <input type="checkbox"/> Keine ausreichend gute Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel besteht</p> <p>4 <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe welche? _____</p>
<p><b>30</b></p>	<p>Wären sie auch bereit im Wochentakt zu pendeln?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Nein</p>

		warum nicht? _____
31	<b>Haben sie Kinderbetreuungspflichten? (ein Kind im betreuungspflichtigen Alter und verantwortlich dafür)</b>	1 <input type="checkbox"/> Ja (weiter bei 32) 2 <input type="checkbox"/> Nein (weiter bei 33)
32	<b>Haben sie die Möglichkeit einer externen Betreuung für ihr(e) Kind(er)? (z. B. Kindergarten, Tagesmutter, etc.)</b>	1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein
33	<b>Müssen sie andere Familienangehörige (z. B. bettlägerige Eltern etc.) betreuen?</b>	1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein
34	<b>(Nur fragen, wenn bei 31 und/oder 33 mit ja geantwortet wurde – sonst weiter bei 36) Schränken sie ihre Betreuungspflichten dabei ein, eine Arbeitsstelle zu finden?</b>	1 <input type="checkbox"/> Ja (weiter bei 35) 2 <input type="checkbox"/> Nein (weiter bei 36)
35	<b>Welche Einschränkungen sind das? (Mehrfachantworten möglich)</b>	1 <input type="checkbox"/> Ich kann nur Teilzeit arbeiten 2 <input type="checkbox"/> Ich kann nur Jobs annehmen, wo ich vormittags / nachmittags arbei- ten kann 3 <input type="checkbox"/> Ich kann nur Jobs mit regelmäßi- ger und vorhersehbarer Arbeits- zeit annehmen (keine Überstunden etc.) 4 <input type="checkbox"/> Ich kann nur Jobs annehmen, die in der Nähe meiner Wohnung lie- gen 5 <input type="checkbox"/> Sonstige Einschränkungen welche
36	<b>Waren sie schon öfter arbeitsuchend?</b>	1 <input type="checkbox"/> Ja ungefähr wie oft ? _____ 2 <input type="checkbox"/> Nein
37	<b>Können sie mir einen <u>kurzen</u> Überblick über ihre Berufslaufbahn geben? (Welche Berufe wurden wo und wie lange ausgeübt? Wie lange waren die Berufsunter- brechungen? Gab es Karenzunterbre- chungen? Wurden sie bisher immer vom AMS vermittelt? – maximal 3 Minuten)</b>	_____
38	<b>Ich würde gerne noch einmal über ihre zu- letzt erfolgte und bereits abgeschlossene Bewerbung, wo sie zu einem Bewerbungs- gespräch eingeladen wurden, sprechen. Können sie mir kurz erzählen, wie ihre Be- werbung abgelaufen ist?</b>	_____

	<b><i>(Wie haben sie sich beworben? Mit wem haben sie gesprochen? Welchen Eindruck hatten sie von dem Gespräch? – maximal 3 Minuten)</i></b>	
<b>39</b>	<b>Sie haben erzählt, dass aus ihren letzten Bewerbungen leider nichts geworden ist. Was glauben sie waren die Gründe dafür, dass es nicht geklappt hat? <i>(Mehrfachantworten möglich)</i></b>	1 <input type="checkbox"/> Unterschiedliche Vorstellungen bezüglich Gehalt 2 <input type="checkbox"/> Unterschiedliche Vorstellungen bezüglich Arbeitszeit 2a <input type="checkbox"/> Teilzeit/Vollzeit 2b <input type="checkbox"/> Einteilung der Arbeitszeit <i>(verlangte Überstunden, unvorhersehbare Tages- oder Wochenarbeitszeit, etc.)</i> 3 <input type="checkbox"/> Unterschiedliche Vorstellungen bezüglich Beschäftigungsform welche? _____ <i>(bitte genau ausführen)</i> 4 <input type="checkbox"/> Falsche Ausbildung <i>(wenn Fehlen des Führerscheins der Grund war – hier anmerken)</i> _____ 5 <input type="checkbox"/> (Kinder)Betreuungspflicht 6 <input type="checkbox"/> Zu große Entfernung von Wohn- zu Arbeitsort 7 <input type="checkbox"/> Die angebotene Tätigkeit war nicht attraktiv / interessant 8 <input type="checkbox"/> Meine Deutschkenntnisse waren nicht ausreichend 9 <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe und zwar: _____ <i>(bitte genau ausführen)</i>
<b>40</b>	<b>Sagen sie mir bitte, bei welchem Unternehmen sie sich beworben haben?</b>	_____ <i>(zumindest Name des Unternehmens, wenn möglich und vertretbar auch Adresse und/oder Ansprechperson erfragen)</i>
<b>41</b>	<b>Sagen sie mir bitte ihr ungefähres Alter? Sind sie zwischen ... Jahre alt?</b>	1 <input type="checkbox"/> 15 – 20 2 <input type="checkbox"/> 20 – 25 3 <input type="checkbox"/> 25 - 34 4 <input type="checkbox"/> 35 - 44 5 <input type="checkbox"/> 45 - 54 6 <input type="checkbox"/> älter
<b>42</b>	<b>Glauben sie, dass einer der folgenden</b>	1 <input type="checkbox"/> Alter

	<b>Gründe dafür ausschlaggebend sein könnten, dass sie einen Job nicht bekommen haben – auch wenn das nicht der offizielle Ablehnungsgrund war? (Mehrfachantworten möglich)</b>	2 <input type="checkbox"/> Staatsbürgerschaft 3 <input type="checkbox"/> Kinderbetreuungspflicht 4 <input type="checkbox"/> Sonstige Gründe welche? _____
<b>43</b>	<b>Abschließend würde ich noch gerne wissen, ob sie österreichischer Staatsbürger / österreichische Staatsbürgerin sind?</b>	1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein welche Staatsbürgerschaft _____

## VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH!!!

<b>44</b>	<b>Interviewzugang über (von InterviewerIn ausfüllen)</b>	1 <input type="checkbox"/> Berufsorientierungskurs 2 <input type="checkbox"/> AMS – Geschäftsstelle
<b>45</b>	<b>Interviewort (von InterviewerIn ausfüllen)</b>	1 <input type="checkbox"/> Linz/Traun 2 <input type="checkbox"/> Braunau 3 <input type="checkbox"/> Vöcklabruck 4 <input type="checkbox"/> Wels
<b>46</b>	<b>Geschlecht des / der Interviewten (von InterviewerIn ausfüllen)</b>	1 <input type="checkbox"/> weiblich 2 <input type="checkbox"/> männlich
<b>47</b>	<b>Einschätzung der Sprachkenntnisse des / der Interviewten – Verständnisprobleme? (von InterviewerIn ausfüllen)</b>	1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein
<b>48</b>	<b>Einschätzung der sozialen Kompetenz des / der Interviewten (von InterviewerIn ausfüllen)</b>	1 <input type="checkbox"/> hoch 2 <input type="checkbox"/> eher hoch 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher gering 5 <input type="checkbox"/> gering

## Fragebogen Unternehmen

### Quotierung:

#### Qualifikationsverteilung:

30 Ausschreibungen (AMS-Jobdatenbank) für Unqualifizierte

30 Ausschreibungen (AMS-Jobdatenbank) für Personen mit Lehrabschluss (kann auch BMS oder Meisterprüfung sein)

#### Branchenverteilung:

Metall (mind. 5), Elektro (mind. 5), Holz (mind. 5), Handel (mind. 5), Büro (mind. 5)

### Vorstellung:

*Anliegen vorbringen (Befragung zu gemeldeter offener Stelle) und mit der zuständigen (in der Ausschreibung genannten) Person bzw. mit der Geschäftsführung oder dem Personalmanagement verbinden lassen.*

Guten Tag, mein Name ist ..... von L&R-Sozialforschung.

Wir führen (**nur auf Nachfrage nennen: im Auftrag des ISW – Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften**) eine Befragung von Unternehmen durch, die eine offene Stelle ausgeschrieben haben. Es geht um das Thema, warum manche von Unternehmen als offen gemeldete Stellen nicht besetzt werden können. Wir haben ihr Unternehmen zufällig ausgewählt und würden sie bitten, uns kurz ein paar Fragen zu beantworten. Es dauert ca. 10 Minuten und wir versichern Ihnen, ihre Angaben vollkommen anonymisiert zu behandeln.

**DATENSATZNUMMER:** \_\_\_\_\_

**KOMMENTARFELD:** \_\_\_\_\_

1	Ihr Betrieb hat vor kurzem eine offene Stelle ausgeschrieben. Wurde die Stelle mittlerweile schon besetzt?	1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein ( <i>weiter bei 3</i> )
2	Was hat die Person, die die Stelle bekommen hat, gegenüber den anderen BewerberInnen ausgezeichnet? ( <i>Falls unklar: Warum hat gerade diese Person die Stelle bekommen</i> )	_____
3	Wie lange ist bzw. war die von ihrem Betrieb ausgeschriebene Stelle schon offen? ( <i>Angabe in Wochen – wenn weniger als 4 Wochen, Interview abbrechen und für Bereitschaft bedanken</i> )	_____ Wochen
4	Wie viele Personen haben sich bislang um die offene Stelle beworben? ( <i>wenn niemand, Interview abbrechen und für Bereitschaft bedanken</i> )	_____
5	Wie viele Personen wurden von ihnen schon zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen?	_____
6	Wie viele Bewerbungen wurden von ihrer Seite aus bisher abgelehnt?	_____
7	Wie viele Ablehnungen hatten sie bisher von Seite der BewerberInnen?	_____
8	Wie sucht ihr Unternehmen normalerweise neue MitarbeiterInnen? ( <i>Mehrfachantworten möglich</i> )	1 <input type="checkbox"/> über das AMS 2 <input type="checkbox"/> über Jobinserate (in div. Medien) 3 <input type="checkbox"/> über Leiharbeitsfirmen 4 <input type="checkbox"/> über interne Kontakte (Mundpropaganda) 5 <input type="checkbox"/> sonstige Strategien welche ? _____
9	In welcher Branche ist ihr Betrieb tätig?	_____
10	Wie viele MitarbeiterInnen hat ihr Betrieb? ( <i>ungefähre Angabe</i> )	_____
11	Sind folgende Eigenschaften der BewerberInnen wichtig, um einen Job bei ihrer Firma zu bekommen? Ist ihnen das Durchhaltevermögen der BewerberInnen im Job ... wichtig? ( <i>hinsichtlich regelmäßigem Arbeiten</i> )	1 <input type="checkbox"/> sehr 2 <input type="checkbox"/> eher 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher weniger 5 <input type="checkbox"/> gar nicht

<b>12</b>	<b>Ist Ihnen die Selbständigkeit der BewerberInnen bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben ... wichtig?</b>	1 <input type="checkbox"/> sehr 2 <input type="checkbox"/> eher 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher weniger 5 <input type="checkbox"/> gar nicht
<b>13</b>	<b>Ist Ihnen die Verlässlichkeit der BewerberInnen bei der Ausführung von Arbeitsaufgaben ... wichtig?</b>	1 <input type="checkbox"/> sehr 2 <input type="checkbox"/> eher 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher weniger 5 <input type="checkbox"/> gar nicht
<b>14</b>	<b>Ist es Ihnen, ... wichtig, dass sich die BewerberInnen mit den Vorgesetzten verstehen?</b>	1 <input type="checkbox"/> sehr 2 <input type="checkbox"/> eher 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher weniger 5 <input type="checkbox"/> gar nicht
<b>15</b>	<b>Ist es Ihnen, ... wichtig, dass sich die BewerberInnen mit den anderen Arbeitskollegen und Arbeitskolleginnen verstehen?</b>	1 <input type="checkbox"/> sehr 2 <input type="checkbox"/> eher 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher weniger 5 <input type="checkbox"/> gar nicht
<b>16</b>	<b>Ist Ihnen die körperliche Leistungsfähigkeit der BewerberInnen ... wichtig?</b>	1 <input type="checkbox"/> sehr 2 <input type="checkbox"/> eher 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher weniger 5 <input type="checkbox"/> gar nicht
<b>17</b>	<b>Ist Ihnen die psychische Leistungsfähigkeit der BewerberInnen ... wichtig?</b>	1 <input type="checkbox"/> sehr 2 <input type="checkbox"/> eher 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher weniger 5 <input type="checkbox"/> gar nicht
<b>18</b>	<b>Haben BewerberInnen, die über die Erstausbildung hinausgehende Zusatzausbildungen verfügen (z. B. WIFI-, BFI-, AMS-Kurse, etc.), bessere Chancen bei ihrer Firma einen Job zu bekommen?</b>	1 <input type="checkbox"/> Ja 2 <input type="checkbox"/> Nein ( <i>weiter bei 20</i> )
<b>19</b>	<b>Welche Zusatzausbildungen sind denn für ihre Firma wichtig?</b>	_____



20	<p>Ich möchte nun gerne über die Gründe, warum die Stelle aus ihrer Sicht noch immer nicht (bzw. längere Zeit nicht) besetzt werden konnte, reden. Ich zähle ihnen im Folgenden mögliche Gründe auf und würde sie bitten, mir zu sagen, ob das bei zumindest einer der Bewerbungen zugetroffen hat. Wenn es öfters der Grund war, würde ich sie bitten, mir zu sagen, etwa wie oft das zugetroffen hat.</p> <p>Konnte die offene Stelle bisher (bzw. längere Zeit) nicht besetzt werden, ... weil die BewerberInnen die falsche Qualifikation hatten?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Nein (<i>weiter bei 22</i>)</p>
21	<p>Hatten die BewerberInnen ... Qualifikation? (<i>Mehrfachantworten möglich</i>)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> die falsche wie oft? _____</p> <p>2 <input type="checkbox"/> eine zu niedrige wie oft? _____</p> <p>3 <input type="checkbox"/> eine zu hohe wie oft? _____</p>
22	<p>... weil es unterschiedliche Vorstellungen bezüglich des Gehalts gab</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Nein</p>
23	<p>... weil es unterschiedliche Vorstellungen bezüglich der Arbeitszeit gab</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Nein (<i>weiter bei 25</i>)</p>
24	<p>... weil die Arbeitszeit für die BewerberInnen ... war. (<i>Mehrfachantworten möglich</i>)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> zu lang wie oft? _____</p> <p>2 <input type="checkbox"/> zu kurz wie oft? _____</p>
25	<p>... weil die BewerberInnen an der Stelle gar nicht interessiert waren? (<i>Die haben sich nur den Stempel fürs AMS geholt</i>)</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Nein</p>
26	<p>... weil die BewerberInnen nicht bereit waren, einen längeren Anfahrtsweg zur Arbeit in Kauf zu nehmen?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Nein</p>
27	<p>... weil die BewerberInnen nicht bereit waren, im Wochentakt zu pendeln bzw. längere Montageaufenthalte zu akzeptieren?</p>	<p>1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____</p> <p>2 <input type="checkbox"/> Nein</p>

28	... weil die BewerberInnen nicht bereit waren eine zeitlich befristete Beschäftigung anzunehmen?	1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____ 2 <input type="checkbox"/> Nein
29	... weil die BewerberInnen nicht bereit waren eine geringfügige Beschäftigung anzunehmen?	1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____ 2 <input type="checkbox"/> Nein
30	... weil die BewerberInnen keine ausreichenden Deutschkenntnisse hatten?	1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____ 2 <input type="checkbox"/> Nein
31	... weil die BewerberInnen keine österreichische Staatsbürgerschaft hatten?	1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____ 2 <input type="checkbox"/> Nein (weiter bei 33)
32	... weil die BewerberInnen keine Beschäftigungsbewilligung hatten?	1 <input type="checkbox"/> Ja wie oft? _____ 2 <input type="checkbox"/> Nein
33	Ich möchte nun auch ein paar oft nicht so gern genannte Gründe für Jobabsagen thematisieren und würde sie bitten, möglichst wahrheitsgetreu zu antworten: Würden sie sagen, dass es ... ... BewerberInnen mit Kinderbetreuungspflichten bei ihrer Firma ... schwer haben, einen Job zu bekommen.	1 <input type="checkbox"/> sehr 2 <input type="checkbox"/> eher 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher weniger 5 <input type="checkbox"/> gar nicht
34	... BewerberInnen, die schon öfters arbeitslos waren, bei ihrer Firma ... schwer haben, einen Job zu bekommen.	1 <input type="checkbox"/> sehr 2 <input type="checkbox"/> eher 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher weniger 5 <input type="checkbox"/> gar nicht
35	... BewerberInnen, die schon älter (über 50 Jahre) sind, bei ihrer Firma ... schwer haben, einen Job zu bekommen.	1 <input type="checkbox"/> sehr 2 <input type="checkbox"/> eher 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher weniger 5 <input type="checkbox"/> gar nicht
36	... BewerberInnen, die vom AMS vermittelt wurden, bei ihrer Firma ... schwer haben, einen Job zu bekommen.	1 <input type="checkbox"/> sehr 2 <input type="checkbox"/> eher 3 <input type="checkbox"/> mittelmäßig 4 <input type="checkbox"/> eher weniger 5 <input type="checkbox"/> gar nicht

## VIELEN DANK FÜR DAS GESPRÄCH!!!

<b>37</b>	<b>Arbeitsort</b> <i>(von InterviewerIn ausfüllen – siehe Stellenausschreibung)</i>	_____
<b>38</b>	<b>Firmenname</b> <i>(von InterviewerIn ausfüllen – siehe Stellenausschreibung)</i>	_____
<b>39</b>	<b>Gewünschter Beruf</b> <i>(von InterviewerIn ausfüllen – siehe Stellenausschreibung)</i>	_____
<b>40</b>	<b>Gewünschte Qualifikation</b> <i>(von InterviewerIn ausfüllen – siehe Stellenausschreibung)</i>	_____
<b>41</b>	<b>Gewünschte Arbeitszeit</b> <i>(von InterviewerIn ausfüllen – siehe Stellenausschreibung)</i>	_____
<b>42</b>	<b>Zugang über</b> <i>(von InterviewerIn ausfüllen)</i>	1 <input type="checkbox"/> AMS - Jobdatenbank 2 <input type="checkbox"/> Betrieb wurde von einem interviewten Arbeitssuchenden genannt – Datensatznummer _____